



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

**DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN A LA SALUD**

Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores

Consecuencias de los incentivos académicos sobre la salud física y mental en
docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

Que para obtener el grado de

Maestro en Ciencias en Salud de los Trabajadores

presenta:

Francisco Daniel Irigoyen Padilla

Directora: Dra. Susana Martínez Alcántara

Junio, 2015

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca por abrir sus puertas a esta investigación.

Al CONACYT, por el apoyo económico que brindó durante la realización de los estudios de posgrado.

A Susana Martínez Alcántara, mi directora de tesis, su profunda inteligencia es solamente superada por su calidez humana y amabilidad, es una de las mujeres más interesantes que he tenido el placer de conocer.

A Cecilia, por mostrarse siempre profesional en un momento de dolor y pérdida. Gracias por estar a la altura de las circunstancias.

A Margarita, que me recordó que hay un mundo enorme allá adentro, donde las cosas no se miden y aún así las magnitudes conservan un valor.

Al Dr. Franco, por articularse en el lenguaje de todos y conservar el del blues.

A Ricardo, mi maestro más raro (en el sentido de lo extraordinario), con él la perspectiva cambió y todo tuvo sentido... a ver cuánto dura.

A Mireya, que en una breve convivencia me ayudó a entender mucho de lo que yo creí tener seguro. Es una excelente adición a la maestría.

Judith, mi amor por ti nunca va a agotarse y solamente puede crecer, gracias por esperarme dos años y ser lo que más atesoro.

A mi madre, Patricia, por su cariño y apoyo nutrientes. A mis padrinos Jorge y Mabel, por tratarme como si fuese su hijo. A mis primos Julián y Mabelita.

A mi padre, Jaime, el pillo, por ser el ejemplo de integridad y adultez que algún día aspiro presumir. Yo también tengo palabra, papá.

A los Jesusos (Male y Jesús) por la simpatía y los nazis; Abigail, mi amiga punketa que me ayudó en esta ciudad gris; Marco, toma pistola; Rafa, por tu ayuda tecnológica; Javier Theophrastus Phillippus Aureolus Bombastus; Flora, fantástico sarcasmo; y a los demás que no caben, en gran parte, porque se me acabó el espacio, ojalá no sean sentidos y entiendan el chiste, está bueno.

Contenido

1. Introducción	3
2. Planteamiento del problema	6
3. Objetivos	10
4. Justificación	11
5. Antecedentes	14
5.1. Trabajo en el capitalismo	20
5.2. Proceso laboral y Salud	24
5.3. La Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	28
5.3.1. Proceso laboral en la UABJO	33
6. Metodología	36
6.1. Instrumento	36
6.2. Procedimiento	41
7. Resultados	42
7.1. Variables sociodemográficas	42
7.2. Calidad de vida y trabajo doméstico	45
7.3. Actividades recreativas y de uso de tiempo libre	46
7.4. Riesgos y Exigencias	48
7.5. El esfuerzo, la recompensa y el sobrecompromiso	52
7.6. Daños a la Salud	52
7.7. Asociación de variables sociodemográficas con daños a la salud	53
7.8. Perfil de daños por exigencias laborales	56
7.9. Perfil de daños asociado a la facultad de los docentes	64
7.10. Perfil de daños asociado a posiciones disergonómicas	65

7.11. Perfil de daños asociado al uso de computadora	67
7.12. Perfil de daños asociado al esfuerzo, la recompensa y el sobrecompromiso	68
7.13. Perfil de daños asociado con la calidad de vida de los académicos	72
7.14. Perfil de daños asociado a la antigüedad de los docentes	76
7.15. Perfil de daños asociado a las becas y estímulos académicos	77
8. Discusión	79
9. Conclusiones	87
10. Recomendaciones	89
11. Referencias Bibliográficas	93

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo describir la asociación entre el trabajo que tienen que realizar los académicos universitarios de Oaxaca debido a los estímulos académicos, en relación con su salud física y mental.

Se realizó un estudio transversal y descriptivo. Se calculó una muestra aleatoria representativa de cinco facultades de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (Odontología, Contaduría y Administración, Idiomas, Arquitectura y Ciencias Químicas). Se aplicó una encuesta para recabar información demográfica, del trabajo y de salud. Las exigencias más importantes fueron: cubrir un determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias; estar fijo en el lugar de trabajo; jornada laboral de más de 48 horas semanales; realizar trabajos pendientes en horas de descanso o vacaciones; y trabajar adoptando posiciones incómodas o forzadas. Cuatro de siete consecuencias de la participación en un programa de becas se perfilaron como negativas y se asociaron estadísticamente con trastornos tales como el estrés, trastornos del sueño, presencia de depresión y ansiedad.

Palabras clave: Incentivos, Exigencias, Consecuencias sociolaborales, Daños.

ABSTRACT

The study aims to describe the association between the work that the college academics from Oaxaca have to do because of the academic incentives, in relation to their physical and mental health.

It's a cross-sectional descriptive study. A representative random sample of five faculties of the Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (Dentistry , Accounting and Management, Languages, Architecture and Chemical Sciences) was calculated. A survey was used to collect demographic information, work and health. The most important requirements were: cover a certain number of courses, classes, articles and conferences; be fixed in the workplace; working time of over 48 hours per week; perform pending work in hours of rest or vacation; and work by adopting uncomfortable or awkward positions. Four of seven consequences of participation in a scholarship program were outlined as negative and statistically associated with disorders such as distress, sleep disorders, presence of depression and anxiety.

Key words: Incentives, Jobs demands, Social and labor consequences, Harm.

1. Introducción

En estos tiempos, cuando se habla de postmodernidad, el referente que define un nivel competitivo, útil al crecimiento de cualquier nación, se encuentra relacionado con la producción. Nuestra capacidad se mide en la cantidad de cosas, bienes, servicios, que podemos generar. Junto a esta condición histórica, postmoderna, se encuentra su consecuencia (y causa) más cruel y no muy evidente: la explotación. Cuando nos empeñamos en producir, casi siempre quedan en el olvido las condiciones laborales de quienes hacen posible el crecimiento.

Son los trabajadores los encargados de hacer crecer la economía, de hacer cada vez más grande la riqueza de una nación o empresa. Ellos difícilmente pueden regular cómo realizar aquello que están produciendo, operan bajo la necesidad moderna de producir y consumir cada vez más, los ritmos aumentan y con ellos su precaria situación en salud.

En esta dinámica de crecimiento sin fin, los trabajadores se ven obligados a cubrir cuotas cada vez mayores, de comprobar cuánto se está creciendo. Para el sector económico primario la cuota se puede medir en recursos extraídos de la naturaleza, el número de plantas cosechadas, toneladas de pescado, litros de petróleo crudo extraído, etc. Para el sector secundario se contabiliza cuántos insumos se transforman en productos terminados, cantidad de tela elaborada, metales transformados en herramientas, alimentos empaquetados y listos para ser vendidos. En el caso del sector terciario, el sector de los servicios, especialmente en el caso de las instituciones educativas universitarias, los trabajadores son evaluados por el número de artículos de investigación escritos, conferencias, horas en el aula, etc.

La dinámica educativa en México sigue una constante línea dirigida hacia la producción y no queda exenta de las necesidades del gran capital. Las universidades públicas han de demostrar su nivel de producción con la finalidad principal de recibir una pequeña porción, cada vez más minúscula, del presupuesto nacional.

La enseñanza entonces, ha ido adquiriendo valor en términos de cuántos resultados logran los docentes, mismos que, se someten a incentivos que plantean exigencias cada vez mayores a su ya de por sí demandante trabajo.

A pesar de que se han realizado numerosos estudios en el mundo y en México, con respecto a la salud de los docentes, la gran mayoría examina solamente una correspondencia entre la sintomatología y su origen biológico, son pocos los que establecen una relación entre los procesos laborales con los daños que éstos ocasionan. En el caso particular de los académicos de nivel universitario, hacen falta investigaciones que describan cómo la situación actual de salud física y mental se encuentra determinada por los procesos de trabajo.

Para cubrir parte de esta necesidad, se realizó una investigación transversal con el objetivo de describir cómo las nuevas formas de organización del trabajo, que tienen como finalidad el incremento de la productividad a través de diversos programas de estímulos económicos repercuten en el estado de salud físico y mental del personal académico en cinco facultades de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO): Odontología, Ciencias Químicas, Arquitectura C. U., Contaduría y Administración, Idiomas. No existen antecedentes de este tipo de estudio en el Estado.

Para uso específico de la población docente universitaria de Oaxaca, se adecuó la Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. El instrumento explora en cinco capítulos: Datos generales de los académicos, aspectos de su calidad de vida y de trabajo doméstico, las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos, los riesgos y exigencias propias de su labor, y finalmente los daños a la salud presentes en la población. Las respuestas del instrumento fueron capturadas y analizadas usando el programa informático de estadística "JMP"; los resultados dan cuenta del cruce de variables que incluye la encuesta: Variables sociodemográficas, calidad de vida y trabajo doméstico, actividades recreativas y de uso de tiempo libre, riesgo y exigencias laborales, la percepción de esfuerzo y su correspondiente recompensa por el trabajo, daños a la salud, entre otras.

La muestra se constituyó por 191 profesores provenientes de una muestra aleatoria simple estratificada, que fuese estadísticamente significativa para cinco facultades de la UABJO. Como criterio de inclusión se tomó en cuenta a todos los trabajadores de base que laboran tiempo completo, que cubren los parámetros institucionales para obtener un estímulo extraordinario a su sueldo. A pesar de que todos ellos cuentan con la libertad de ser incluidos al sistema de becas y estímulos, únicamente el 24% de ellos se encuentran inscritos.

De esta muestra, la mayoría (64%) son hombres, la edad promedio es de 43 años con una desviación estándar de 8.7. Una cuarta parte son profesores de carrera titulares y el resto son profesores de carrera asociados. El 40% de los profesores encuestados tienen más de 10 años laborando en la docencia.

Dentro de las exigencias derivadas del trabajo docente destacan: el cubrir un determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias; permanecer fijo en el lugar de trabajo; realizar una tarea muy minuciosa; y encontrarse bajo un estricto control de calidad.

Respecto a los daños a la salud encontrados en los académicos de la UABJO, la tasa general de morbilidad da cuenta de poco más de dos trastornos por cada trabajador, siendo la disfonía, los trastornos musculoesqueléticos, lumbalgias y trastornos de ansiedad, los de mayor presencia.

En general, las respuestas de los docentes universitarios de Oaxaca tuvieron la peculiaridad de inclinarse hacia los trastornos de orden físico; a diferencia de investigaciones como las de Martínez (2011), Vázquez (1999), Becerril (2008) y Madrid (2012), donde se encontró mayor prevalencia de trastornos de orden psicológico, la muestra de académicos de la UABJO reporta respuesta escasa ante cualquier malestar relacionado con su estado mental.

Sin embargo, cuando se analizan los trastornos asociados a las condiciones de trabajo se encontró que los trabajadores académicos que cuentan con una condición de estímulos y becas tienen siete veces mayor probabilidad de presentar distrés ($p < 0.0001$); en el caso de los trastornos del sueño, la

probabilidad es cuatro veces mayor ($p=0.005$); el doble, en el caso de depresión ($p=0.02$) y ansiedad ($p=0.02$).

2. Planteamiento del problema

México ha pasado por siete puntos de rompimiento económico estructural desde 1961. En 1996 ocurrió uno importante. El Tratado de libre comercio (TLC) con los Estados Unidos y Canadá. Empezó en 1994 con la esperanza de aumentar el crecimiento de México, sin embargo al año siguiente la nación sufrió una grave crisis social, política y económica. Para fines del año 1995 la economía mexicana se contrajo 25% lo que derivó en el punto de rompimiento estructural que se suscitó en el primer trimestre de 1996 (Hernández, 2009).

Con el propósito de la recuperación económica del país, se implantó una política de austeridad a los empresarios (y población general) y de facilidades financieras a los inversionistas extranjeros que aún continúa en efecto. Sin la protección del Gobierno y la permisibilidad prestada a la inversión privada, las formas de explotación de los trabajadores mexicanos cambiaron radicalmente.

En las décadas anteriores a los años noventa existía cierto grado de equilibrio, una especie de “precariedad controlada”; se tenían, en un lado, ciertas condiciones de protección salarial vía los contratos o convenios colectivos con formas de organización laboral generalmente no muy estrictas; por otro lado, condiciones de trabajo inseguras e insalubres, equipos de trabajo deficientes, obsoletos y de baja productividad. Los tiempos permitían una lucha económica, ideológica y política más clara, combativa; existían espacios de defensa de los derechos laborales más justos, en condiciones más humanas de trabajo. En la actualidad el equilibrio se ha desvanecido y, en ciertos espacios laborales, perdido por completo (Mertens, 1990).

Hace ya dos décadas, Noriega (1993) señalaba que en México existía “una persecución sistemática que no respeta ni reconoce organizaciones, grupos, gremios e incluso ni la integridad laboral de los trabajadores” (p. 169), situación

que continúa hasta nuestros días. Los grupos de mando en los centros laborales (jefes, supervisores, empleados de alta jerarquía), muchas veces sin tener conocimiento de los problemas organizacionales, se atribuyen las decisiones de qué y cómo se van a hacer las cosas; qué tiene o no importancia; lo que se apoya y lo que se descarta; qué se recompensa y qué se sanciona.

Se establecen decisiones con base en premios y castigos, las nuevas formas de organización laboral limitan o no permiten el diálogo con los trabajadores, estos últimos no tienen posibilidad de réplica (colectiva o individualmente). “Se promueve la creación de castas, *pseudoaristocracias*, a través de remuneraciones económicas *especiales*, pero se les limita su poder de decisión y sus privilegios en cualquier otra esfera” (Noriega, 1993, p. 169).

El trabajo de docentes y académicos en las universidades nacionales también está inmerso en esta dinámica, se pretende que los educadores funcionen a través de bonificaciones especiales y su desempeño sea medido por el número de *puntos* obtenidos. Estos refuerzos positivos (Skinner, 1982) pretenden aumentar la cantidad de investigaciones que realizan las universidades bajo la premisa de que el desempeño académico es equivalente a la cantidad de productos intelectuales que desarrollan los trabajadores académicos (ponencias, foros, congresos, artículos literarios, libros, artículos en revistas especializadas, etc.).

El Estado mexicano asigna el poco presupuesto que destina en educación principalmente a las instituciones que demuestren la productividad de la planta docente por medio de evaluaciones y el cumplimiento de diversos criterios de calidad. Las condiciones que deben cubrir los académicos universitarios tienen que ver con la impartición de docencia para la formación de recursos humanos que resuelvan las problemáticas sociales de la nación, el desarrollo de investigación, la publicación y difusión de los resultados, servicios a las comunidades de la sociedad civil y empresarial (Martínez, Méndez & Murata, 2011).

Dejando a un lado la problemática de una evidente dirección hacia la educación bancaria, donde los docentes dejan de cuestionar su mundo para

cambiarlo con su conocimiento y se someten a las exigencias ajenas (Freire, 1968), los académicos universitarios pueden estar enfrentando problemas de salud mental debido al surgimiento de nuevas o la agudización de antiguas exigencias laborales. De acuerdo con los estudios realizados por Martínez, *et al.* (2011), la necesidad de actualización y formación constante de los docentes (maestrías, especialidades, doctorados, diplomados, etc.), aunado a todos los requerimientos necesarios para el adecuado desempeño de su labor, ha implicado el incremento en las cargas de trabajo. Los elementos básicos para el desarrollo de su trabajo humano (tiempo con la familia, ratos libres, ocio, juego, etc.) están siendo transformados o han desaparecido. Sus ritmos ahora son impuestos a manera de reforzamientos positivos, premiando la cantidad desempeñada, de la misma manera en que a los trabajadores en la industria una cinta mecánica les marca el paso. La producción intelectual se aleja más de los fines de una educación de cambio social y se acerca a una educación sin réplica, sin estudiantes (Freire, 1971).

En el caso particular de la Universidad Autónoma Metropolitana, “se concursa por un programa que contiene diversas becas y estímulos. La participación en este programa implica la asunción de múltiples tareas que han venido socavando el tiempo de reposo, la convivencia familiar y por tanto, la salud” (Martínez, *et al.*, 2011). Entre los principales daños se encontró al distrés con una tasa de 41 por cada 100 trabajadores.

En estudios anteriores se investigaron, en relación con el pago por productividad, las exigencias laborales y los componentes humanizantes del trabajo (Vázquez, 1999). Dentro de las exigencias perfiladas como más importantes estuvieron: la presencia de un trabajo que requiere alto grado de concentración, el exceso de trabajo, la evaluación como una forma de supervisión y las posiciones incómodas asociadas al alargamiento de la jornada laboral (trabajo en fines de semana y durante vacaciones). Estas exigencias provocan en el 20% de la población la presencia de trastornos psicósomáticos, mentales y fatiga principalmente. Los componentes humanizantes identificados como prioritarios fueron: la posibilidad de desarrollar la creatividad, la adquisición de

nuevos conocimientos, la diversidad de tareas a realizar, el desarrollo de habilidades y la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas centrales.

En Oaxaca no se han realizado estudios que relacionen los estímulos académicos con las consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. Todos los programas en salud laboral que se han realizado sobre los trabajadores de instituciones educativas no contemplan una relación entre el proceso de trabajo y la enfermedad. Los estudios se limitan al combate de la sintomatología y toman como origen de la misma, a su agente biológico.

Una vez que se comprenda cómo el proceso laboral y el contexto social establecen las condiciones que hacen que los trabajadores de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO) enfermen, se podrán instaurar medidas de cambio. Es necesario construir y replicar estudios que vinculen las nuevas formas de organización en el trabajo con sus consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores; esto dirige, a futuro, la posibilidad de generar propuestas que mejoren las condiciones de salud desde la organización y el ámbito laboral.

Se plantearon, entonces, las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo el proceso de trabajo de los académicos en la UABJO se relaciona con su salud física y mental? ¿Existe alguna relación entre las exigencias asumidas para alcanzar los incentivos académicos con la salud física y mental de los académicos de la UABJO?

3. Objetivos

Objetivo General: Describir cómo las nuevas formas de organización del trabajo, que tienen como finalidad el incremento de la productividad a través de diversos programas de estímulos económicos, repercuten en el estado de salud físico y mental del personal académico de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Objetivos específicos:

- Identificar los riesgos y exigencias bajo los cuales desarrollan su trabajo los académicos de la UABJO.
- Identificar, el perfil de daños de los académicos de la UABJO conformado por los siguientes trastornos: el estrés, la fatiga, la fatiga neurovisual, la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño, los trastornos psicosomáticos (cefalea, migraña, digestivos, cardiocirculatorios) y la disfonía.
- Establecer la relación entre exigencias laborales y daños a la salud.
- Identificar si existen daños a la salud derivados de participar en un programa de estímulos económicos en los académicos.

4. Justificación

Desde la década de los noventa, las políticas gubernamentales tienden a transformar el sistema universitario para cubrir las exigencias económicas, sociales y simbólicas, derivadas de los procesos de integración global. Se busca modificar el régimen de gobierno de las universidades públicas, que fomentan la acción autónoma de las instituciones y los sujetos (Ibarra, 2002).

Una de las transformaciones más significativas de la universidad en México se relaciona con los dispositivos de regulación gubernamental, basados en la articulación de procedimientos de evaluación, programas de financiamiento extraordinario y exigencias específicas de cambio a la institución; el Estado parece no necesitar ya, de una universidad legitimadora que le permita operar intercambios políticos con los agentes que demandan educación superior, en cambio busca operar una institución que se dedique a atender sus propias finalidades específicas, donde se da prioridad a la producción capitalista, al margen de toda contaminación política. La meta deberá ser la de producir y transmitir conocimientos, atendiendo las necesidades que planteen sus realidades locales más específicas. De acuerdo a esta nueva lógica, las universidades deberían orientarse por estrictos criterios de eficiencia técnica, con la finalidad de cumplir adecuadamente con sus nuevas funciones (Ibarra, 1998).

Para el gobierno entonces, el énfasis de la planeación es hacia la evaluación, y con ello, del control del proceso hacia la verificación de los productos. El discurso de la excelencia se ha concretado en la operación de mecanismos que valoren y determinen cuánto se genera.

Los académicos se encuentran sometidos a un profundo proceso de profesionalización, que implica la transformación de la propia identidad que antes les otorgaba sentido de sí. “La vocación académica ha ido cediendo su lugar al trabajo universitario, transitando de la solidaridad a la competencia, y del compromiso con la institución y con los otros a la asunción y práctica de un

individualismo posesivo sin grandes mediaciones” (Ibarra, 2002). En este caso, las relaciones entre la universidad y sus académicos se producen a partir de la operación de bonificaciones, que enlazan la evaluación y la formación a la remuneración, reconstituyendo por este medio las identidades de los docentes.

Con respecto a los bonos por productividad, las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, siguen sin plantear políticas explícitas de su establecimiento. No se ha considerado cuál ha sido el resultado práctico de su implantación desde hace más de 18 años, en el periodo de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). La situación real del incremento salarial y las condiciones de vida de los trabajadores gracias a los bonos de productividad ha sido deplorable. No ha sido el camino de la recuperación de la caída de los salarios tabulados. El 60% de los convenios de productividad que se firman en México, no establecen parámetros de medición y metas con respecto a la producción, simplemente se establecen para tener un requisito de cuantificación, para saber cuánto se asigna al salario tabulado y cuánto a los bonos; es decir, hay una simulación en términos de la mayoría de los convenios de productividad en México (De la Garza, 2012).

En Oaxaca las Instituciones Públicas, aún las que se dedican a la salud, no cuentan con políticas, planes o programas que protejan la salud física y mental de los trabajadores. No hay investigaciones que ligen los procesos laborales en ambientes universitarios con los riesgos y exigencias que éstos generan.

Resulta primordial estudiar lo concerniente a los problemas de salud física y mental laboral que existen en Oaxaca. Sin una descripción y análisis de la situación actual en la UABJO, no se pueden implementar medidas que establezcan una mejora en los procesos de trabajo y por ende, en la salud de los académicos.

El primer paso para acceder a cambios políticos y sociales, de leyes y normativas institucionales en salud de los trabajadores, es establecer parámetros claros que describan las condiciones de salud-enfermedad bajo las que están expuestos los mismos.

El presente estudio pretende servir de base a futuras investigaciones acerca de la relación que hay entre los incentivos académicos y la salud en Oaxaca. Con los resultados derivados se pueden implementar estrategias para proteger el bienestar del personal docente, académico, dentro de la Universidad, promoviendo ambientes más saludables.

5. Antecedentes

La literatura en estudios de salud en docentes de educación primaria y sus equivalentes para preparatoria es amplia. Así mismo se han abordado de forma extensa fenómenos como el *burnout* y el *mobbing*. La mayoría de estudios, nacionales e internacionales, que abordan la salud de los académicos atienden, en general, la relación entre dos tipos de variables: individuales y organizacionales. Las primeras funcionan como moduladoras de las posibles respuestas que los profesores puedan emitir ante determinadas situaciones amenazantes, los docentes no afrontan los conflictos de forma unísona y por tanto ante un mismo evento negativo la intensidad y orientación de la respuesta puede variar (género, edad, mantener pareja estable, ciclo educativo, experiencia, titularidad del centro educativo, componentes de la personalidad, etc.). Las segundas son, precisamente, el conglomerado de situaciones amenazantes dentro de los procesos de trabajo que repercuten en las variables individuales (Brown & Ralph, 1994; Ahart, 2004; Xiao&Wen, 2004; Weng, 2004).

La salud de los maestros se ha estudiado profundamente desde hace varias décadas, especialmente en ambientes escolares primarios y secundarios (jardín de niños, preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y preparatoria).

Para Gréenwood, Olejnik y Parkay (1990) y para Cunningham (2004), la situación de estrés en docentes resultó ligada al género, los varones presentan mayores niveles que las mujeres. Los factores ligados al estrés de Cunningham (2004) muestran porcentajes más elevados en hombres: 35% contra 33% en *Comprehensiveburnout*, 42% contra 37% en *Emotionalexhaustion*, 27% contra 24% en *Dehumanization of students*, 33% contra 32% en *Overwhelmedfeelings and loss of interest* y 44% contra 41% en *General exhaustion*. Tomando como referencia la edad de los académicos, algunas investigaciones no logran obtener diferencias estadísticamente significativas con respecto al grado de estrés laboral (Smith &Leng, 2003) o depresión (Martínez-Abascal &Bornas, 1992).

Muchas investigaciones de *burnout* en profesores parten del supuesto de considerar a la docencia como una labor estresante: se exige una interacción absorbente y constante, se trabaja con distintos y cambiantes tipos de personalidades, se enfrentan condiciones laborales insatisfactorias, etc. El abordaje del síndrome de *burnout* dependerá de la interpretación que diversos autores hacen del mismo (considerarlo como antecedente, consecuencia o formando parte de un proceso más general, como el estrés laboral). Las investigaciones giran principalmente en torno a diagnosticarlo o validar instrumentos para medirlo.

En Australia se respalda la idea de que un pobre apoyo social incide directamente en el desarrollo del *burnout* del profesor (Sarros & Sarros, 1992).

El no tener una pareja habitual ha sido determinado como un factor de riesgo en el desarrollo del *burnout* del profesorado (Hewitt, 1993; Oliver, 1995; Chen & Miller, 1997). Cunningham (2004) observó que los docentes con experiencia de hasta diez años sufrían niveles de *burnout* más elevados que el resto del profesorado hasta de un 4%.

Dentro de la literatura identificada para profesores universitarios, Xiao y Wen (2004) han resaltado el debilitamiento global de la salud mental de los académicos universitarios: afección de las relaciones interpersonales con un 39%, hostilidad en 4%, somatizaciones con 10%, comportamientos compulsivos en un 4%, ansiedad en un 5%, depresión en un 15% y paranoia con 3%.

Para Jurado, Gurpegui, Moreno y Luna (1998), la depresión aumenta a medida que se incrementa la experiencia docente y cambia de acuerdo a la titularidad del centro educativo donde se imparte clase. Los profesionales de la docencia pública, en comparación con los que ejercen en centros privados, presentan puntuaciones más elevadas en depresión y estrés hasta en un 15% (Ahart, 2004).

Chen y Miller (1997) destacan como variables organizacionales: el excesivo trabajo, multiplicidad de demandas, ambigüedad y conflictos del papel a desempeñar, insuficiencia de recursos, razón entre número de alumnos y

profesores, burocracia, escasa autonomía en la toma de decisiones, indisciplina de los alumnos y la interacción con ellos.

Investigaciones en Washington, E. U., arrojan que el agente más estresante para los profesores rurales es la premura de tiempo en 33%, seguida por la falta de apoyo por parte de la administración en 31%, escasa motivación de los alumnos con 13% y falta de disciplina en 12% (Keiper&Busselle, 1996).

En Inglaterra se puso de manifiesto que los mayores agentes estresantes eran los derivados de las interacciones sociales (relaciones del profesor con los alumnos, compañeros de profesión, padres y resto de la comunidad educativa), la administración y el factor tiempo (horas de trabajo en casa y en días de descanso) (Brown & Ralph, 1994).

Para los profesores de Hong Kong los seis factores que más estrés producen son: el mal comportamiento y desinterés de los alumnos con un 8%, la función inspectora con 16%, las demandas del currículum con 18%, los requerimientos al margen de la enseñanza con 21%, el excesivo trabajo con 23% y la falta de reconocimiento social de la profesión con 9% (Tang&Yeung, 1999).

El estudio de Cladellas y Castelló (2011), tuvo como objetivo analizar cómo la gestión del tiempo de trabajo, especialmente en franjas horarias extremas, en función de la distribución horaria de los catedráticos universitarios, influye en los factores psicosociales que se relacionan con la percepción de la salud y síntomas importantes de estrés. Con una muestra comprendida por 172 profesores universitarios, los hallazgos de la investigación realizada en la Universidad Politécnica de Cataluña, advierten que las posibilidades que tenga un profesor universitario para gestionar su tiempo de trabajo, para hacer compatibles la vida laboral y personal, tienen efectos asociados con la salud en un 19% de los casos y con el estrés en un 15% de los casos. “No se trata tanto de una gestión general de su tiempo sino de poder evitar solapamientos con actividades personales que valore”. Los efectos han resultado especialmente notorios en la mujeres por la existencia de un rol social preferentemente femenino, en el que la familia presenta una importante valoración.

En otro estudio, partiendo de una muestra de 1346 maestros pertenecientes a 115 centros educativos, Fernández-Castro, Dovay y Edo (1994) observaron que durante los periodos de estrés crónico 39% de los docentes reducen el tiempo dedicado a dormir, descansar o relajarse, viéndose afectados sus hábitos de salud.

Vázquez (1999) realizó una investigación que relacionó los daños a la salud asociados a los programas de estímulos en académicos del Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas. Se encontró que el trabajo intelectual está presentando problemas importantes de salud (trastornos psicósomáticos, fatiga y deterioro dorsolumbar) contrario a la concepción que se tiene del carácter inocuo del trabajo académico-científico, sobre todo en los niveles de posgrado.

Las nuevas formas de organización laboral académico basadas en el pago extraordinario por productividad, que actualmente prevalecen en el centro de las políticas educativas, han propiciado la intensificación de las exigencias laborales por parte de los mismos académicos, con el objetivo de acceder o bien de mantenerse dentro de estos programas (Vázquez, 1999).

A diferencia del sector industrial donde la antigüedad se establece como criterio de exposición a riesgos y exigencias, en el estudio se encontró que son los trabajadores jóvenes y con menos tiempo trabajando en el Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas aquellos que se están enfermando más. Los trabajadores académicos con más antigüedad (que también tienen mayor edad), cuentan con una solidez en su vida profesional y personal mayor que los que recién inician, o bien están ya en la carrera académica y aún no han logrado consolidarse en términos salariales ni jerárquicos (Vázquez, 1999). Esto no quiere decir que el hecho de haber alcanzado los niveles más altos dentro de la jerarquía académica sea un factor protector, también los docentes con más tiempo en el ambiente académico presentan problemas de salud asociados a los incentivos académicos.

Vázquez (1999) hace hincapié en las características más notorias de la labor académica: la realización de una actividad prolongada e intensa que supera las

diez horas diarias y que se extiende ocupando fines de semana, periodos vacacionales, días de descanso; tareas que exigen un alto grado de concentración que imponen constantemente posiciones incómodas; una calidad de trabajo percibida como gratificante y de alto control sobre su propia labor; actividades que son creativas, variadas, que permiten la adquisición de conocimientos nuevos.

Vázquez (1999) encontró que los profesores investigadores adjuntos fueron la población que resultó estar sometida a un mayor número de exigencias laborales, las cuales se reflejaron de manera importante en sus condiciones de salud: el 80% de los académicos presentaron trastornos psicosomáticos o mentales.

Becerril (2008) estudió la relación entre nivel socioeconómico, factores psicosociales del trabajo y riesgo cardiovascular en trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, en México, Distrito Federal. Su trabajo establece que:

[...] El ambiente psicosocial de trabajo de los profesores fue mejor, en comparación con administrativos y servicios generales. Los docentes se clasificaron en ocupaciones activas; mientras que los administrativos y trabajadores de servicios generales en actividades pasivas [...] Los trabajadores de servicios generales y administrativos tuvieron bajo esfuerzo y bajas recompensas y los docentes mayores niveles de sobrecompromiso. Finalmente los trabajadores de estratos socioeconómicos altos (docentes) presentaron menor prevalencia de factores de riesgo cardiovascular. (p. 71).

Martínez, et al. (2011) encontraron que las principales exigencias que presenta el personal académico durante su jornada de trabajo son: realizar trabajos pendientes en días de descanso (87%); cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias (84%); realizar una tarea demasiado minuciosa (62%); una jornada semanal mayor de 48 horas (51%). Todas estas exigencias estuvieron relacionadas con la sobrecarga de trabajo.

Para el perfil de daños en esta misma investigación, se observan al menos tres padecimientos por cada uno de los académicos estudiados. El 41% de los docentes presenta síntomas de estrés y 38 de cada 100 tiene problemas de

disfonía y de trastornos músculo-esqueléticos. Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga se presenta en un tercio de los académicos, una cuarta parte presentó fatiga neurovisual, lumbalgia y cefalea tensional (Martínez, *et al.*, 2011).

Madrid (2012) hizo un seguimiento de la investigación anterior, sus resultados dan cuenta de prevalencias más elevadas: distrés (47 contra 41 por cada 100 trabajadores), trastornos músculo-esqueléticos (79 contra 38 de cada 100), ansiedad (52 contra 32 de cada 100), trastornos del sueño (42 contra 32 de cada 100), fatiga (51 contra 29 de cada 100) y depresión (40 contra 19 de cada 100).

Al incrementarse las demandas que impone el proceso laboral en los académicos, las tasas de morbilidad fueron más elevadas y el perfil de daño fue más desfavorable, tanto física como mentalmente. Trastornos como la fatiga neurovisual, músculo-esqueléticos, el distrés y la fatiga, guardaron una correspondencia con las tareas cotidianas que desempeñan los docentes y con el uso intensivo de la computadora (Madrid, 2012).

Torres (2012) investigó, también en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, las exigencias disergonómicas y distrés laboral como condicionantes de trastornos músculo-esqueléticos y psíquicos en académicos. Su trabajo establece que:

[...] El 96% de la población usa computadora, la cual se asoció estadísticamente con fatiga visual cuando se ocupa por más de 4 horas continuas, además su uso se relacionó con mayor prevalencia de estrés (38%) el cual impacta en la generación de trastornos del sueño (45%), fatiga (41%) y lesiones músculo-esqueléticas (64%). Las becas y estímulos se asociaron únicamente con el desarrollo de lesiones músculo-esqueléticas y disminución de agudeza visual cercana y lejana. (p. 1).

Para Torres (2012), los académicos han incrementado la carga laboral y por tanto el nivel de estrés (asociado con un mayor número de daños a la salud) como consecuencia de las políticas salariales en las universidades públicas.

5.1. Trabajo en el capitalismo

La actividad esencial del ser humano es el trabajo, en él se construyen y constituyen, física y mentalmente, los hombres y mujeres. La suma de todas las capacidades humanas son el resultado de siglos de trabajo. Desde un punto de vista individual y colectivo, el trabajo permite, más que ninguna otra actividad, la transformación del mundo y de las personas. Al medio natural se le transforma para dar lugar a la civilización, la cultura, al mismo tiempo que los individuos desarrollan su creatividad y pensamiento. Tan valiosa es la fuerza de nuestro trabajo que, con el afán de enriquecerse, de producir capital, los hombres escudados en su posición histórica y social, someten a los menos privilegiados, a aquellos que nacen sin propiedad ni capital, explotándolos y adueñándose de su trabajo.

El ciclo de la explotación del hombre por el hombre se inicia con la conversión del capital dinero en dos tipos de mercancía: medios productivos y fuerza de trabajo, éstas se combinan en el proceso productivo para producir nuevas mercancías. Las nuevas mercancías son vendidas en el mercado, obteniéndose con su venta nuevamente capital dinero. Curiosamente, el capital dinero obtenido es superior al capital adelantado al comienzo del ciclo.

Aunque la existencia de este valor adicional o plusvalía se comprueba al momento de la venta, ello no significa que provenga de tal acto de intercambio. Es al interior del propio proceso de producción que, a la vez que se ha transmitido a las nuevas mercancías el valor contenido en los medios de producción, se ha generado un valor adicional al pagado en la compra de medios de producción y fuerza de trabajo. Precisamente es esta mercancía fuerza de trabajo, comprada en el mercado, la única cuyo valor de uso consiste en ser fuente de valor de cambio, ya que consumirla implica consumir trabajo y por lo tanto crear valor (Marx, 1973).

El trabajador vende su fuerza de trabajo, y el proceso productivo que realiza de ahí en adelante es el proceso de producción no sólo de objetos útiles sino de objetos de valor, y de mayor valor del que posee su fuerza de trabajo (Marx, 1973). Es en efecto, que lo específico de la explotación capitalista no tiene que ver

con que la fuerza de trabajo sea comprada por debajo de su valor (cosa que sucede en la actualidad), sino que siendo adquirida en su justo valor, tal fuerza de trabajo produce un valor adicional al necesario para reponerse a sí misma, es decir, crea un plusvalor del que se apropia la clase capitalista.

Como toda mercancía, el valor de la fuerza de trabajo se determina de acuerdo al tiempo de trabajo socialmente necesario para producirla. Se le da una suma monetaria al trabajador, que le sea de utilidad para obtener los medios de subsistencia necesarios, para él mismo, y para sus “reemplazos” (su prole). A cambio de tales medios de subsistencia (salario), el trabajador vende su fuerza de trabajo, misma que en el proceso de trabajo produce nuevas mercancías, conservando el valor de los medios de subsistencia y creando un plusvalor (Marx, 1973).

La compra de fuerza de trabajo beneficia doblemente al capitalista, por un lado porque el trabajador produce mercancías, valoriza su capital y crea plusvalía; por otro, porque a cambio de la venta de su fuerza de trabajo, el obrero recibe los medios de subsistencia que permiten reponer el gasto de fuerza de trabajo realizado, poniéndolo nuevamente en condiciones de ser utilizado en el proceso de producción. Como señala Marx (1973), que el consumo del trabajador se realice fuera de la fábrica, en nada contradice que sea un elemento de la reproducción del capital, “lo mismo que la limpieza de las máquinas se haga durante el proceso de trabajo o en los intervalos de interrupción” (1973, p. 201).

[...] Es cierto que el obrero hace su consumo individual para su propia satisfacción, y no para el capitalista. Pero los animales de labor también gustan de comer, ¿y quién ha pretendido jamás que su alimentación sea por ello menos importante para el arrendatario? El capitalista no necesita ocuparse de ello; puede confiar con audacia en los instintos de conservación y propagación del trabajador libre [...] su única preocupación consiste en limitar el consumo individual de los obreros a lo que les es necesario en términos estrictos. (Marx, K., 1973, p. 549).

El consumo proletario no debe ser visto exclusivamente como reposición, ya que al mismo tiempo forma parte del proceso de reproducción de la condición de

trabajador “libre”, es decir, alienado, enajenado, carente de sus propios medios de producción. Si el proceso de producción capitalista es posible cuando la producción y circulación de mercancías encuentra en el mercado hombres libres (obligados a vender su fuerza de trabajo por -propia voluntad-, porque no poseían ninguna otra cosa propia), la continuidad de dicho proceso reproduce tal condición “libre” en que halló al trabajador. “Por un lado, el proceso de producción transforma de manera constante la riqueza material en el capital y medios de disfrute para el capitalista. Por el otro, el obrero sale de él tal como entró: como fuente personal de riqueza, carente de sus propios medios de realización” (Marx, K. 1973, p. 550). El capitalista, al despojar incesantemente al trabajador de su producto, entregando a éste exclusivamente sus medios de subsistencia y apropiándose de los nuevos medios productivos producidos por el trabajador, impide así que el obrero abandone su condición de asalariado, de fuerza de trabajo libre, en otras palabras su condición de “pertenencia” del capital (solamente que su propietario no es el capitalista individual, sino toda la clase capitalista) (Marx, 1973).

El proceso de producción capitalista, considerado en su continuidad o como reproducción, no produce, entonces, mercancías solamente, no sólo plusvalía. Produce y eterniza la relación social entre capitalista y asalariado. (Marx, K., 1973, p. 551).

En consecuencia, cuando por ejemplo se concibe el proceso de reproducción como agenciado por instituciones de carácter “superestructural” (la religión, la moral, el arte, etc.), se está perdiendo de vista el hecho fundamental de que las condiciones de proceso de producción son, a la vez, las de su reproducción, que:

[...] el proceso de producción reproduce, por sí mismo, la separación entre el trabajador y las condiciones de trabajo; por lo tanto reproduce y eterniza las condiciones que obligan al obrero a venderse para vivir, y colocan al capitalista en condiciones de comprarlo para enriquecerse. (Marx, K., 1973, p. 553).

En el caso de la docencia, la educación, los maestros en relación con los estudiantes forman parte de la maquinaria de transmisión ideológica del capital, la

cual impone su papel de relaciones materiales dirigidas hacia la producción. Existe una compleja dinámica de imposiciones de fuerza material y sus correlatos simbólicos, donde la acción pedagógica se encuentra investida de autoridad y por medio del trabajo escolar se reproducen y perpetúan las relaciones sociales. Bourdieu y Passeron (1977) introducen dos conceptos claves para explicar la afirmación anterior: arbitrariedad cultural y violencia simbólica. Toda cultura académica, en su sentido pedagógico y escolar, es arbitraria. Se selecciona el material que será transmitido de un todo más amplio que le da sentido y son recortados los conocimientos, la validez de los constructos pedagógicos provienen únicamente del concepto de cultura de las clases dominantes y se imponen a la totalidad de la sociedad como evidentes y único saber objetivo. Por otra parte, el sistema escolar necesita recurrir a la violencia simbólica, sutil o descarnada y evidente, para desvalorizar y empobrecer toda forma cultural que no sea la reconocida como académica y así lograr la sumisión de quienes la portan.

La “cultura” es definida como tal por la cultura dominante, y se eleva a categoría universal todo aquello que es particular de un momento histórico determinado. Los mecanismos de legitimación de dicha cultura son tan sutiles que escapan a la percepción normal e incluso llegan a contar con la adhesión de quienes pertenecen a los sectores más desfavorecidos. Los procesos escolares son capaces de imponer, dar validez y generalidad a la cultura de los sectores sociales, logran sutil pero eficazmente, a partir de la autoridad pedagógica, presentarse como socialmente legítimos; de esta forma la arbitrariedad cultural dominante será aquella que exprese mejor los intereses y objetivos de la clase dominante.

El papel del docente dentro del proceso educativo capitalista es el de ser arbitrario. El trabajo del maestro se llena de contradicciones en formas de conductas materiales y simbólicas, perpetuando un aprendizaje eficaz y durable porque gesta sujetos que sostienen estos aprendizajes aún cuando la autoridad pedagógica ya no está presente. Los emisores docentes están autorizados a emitir lo que emitan y a transmitir lo que transmiten, imponen los mensajes de control bajo medidas de inculcación (evaluación). Los receptores, alumnos, muestran una

disposición a naturalizar y por ende a legitimar la información que se les transmite y la relación pedagógica que la vehiculiza. Este es un acto de violencia simbólica que obliga a los alumnos a interiorizar todo mensaje proveniente de los docentes. El trabajo del profesor es reducido a uno de inculcación ideológica que requiere de una experiencia sostenida en el tiempo para producir una formación duradera en el sujeto (Bourdieu & Passeron, 1977).

Los procesos educativos que resisten al capital también generan conductas materiales y simbólicas. El papel de los docentes se vuelve el de crítica y lucha social, cuya meta involucra el poner en evidencia las contradicciones de la educación hegemónica y de gestar en los alumnos una tendencia hacia la incredulidad, el diálogo y la libertad.

Resumiendo, es el propio proceso de producción (antes que cualquier factor superestructural) el que reproduce las relaciones de clase capitalistas. Y es en esta condición histórica y social que los trabajadores son explotados. Para el estudio de las enfermedades del trabajo, para mantener la salud física y mental, es imprescindible prestar atención al proceso laboral, a las formas de consumo, a la vida de los trabajadores.

5.2. Proceso laboral y Salud

De manera general, cuatro elementos componen los procesos laborales (Noriega, 1993):

- Los objetos de trabajo; que son aquellos elementos sobre los que actúa el hombre y que se transforman en producto final, en un bien. También son llamados materia bruta, cuando aún no ha intervenido la mano del hombre en su transformación y, materia prima, cuando el objeto es producto de un trabajo previo. Pueden existir diversos objetos de trabajo en un proceso (uno principal, otros secundarios y algunos consumidos por los medios de trabajo). Dentro del sector económico terciario, conocido como el sector de servicios, no existen los objetos de trabajo

como en los otros sectores, los trabajadores prestadores de servicios (maestros, enfermeros, médicos, terapeutas, etc.) actúan directamente sobre sujetos de trabajo, seres humanos sobre los que se practica directamente la acción de los trabajadores.

- Los medios de trabajo; elementos que se utilizan para transformar un objeto en un producto o bien. Son el vínculo de la acción del trabajador sobre el objeto (manos, herramientas, máquinas, equipos automatizados). En un sentido más amplio, incluyen las instalaciones del centro laboral y las características del lugar de trabajo. Sin embargo, para los trabajadores docentes, los medios de trabajo son más que el aula y el pizarrón, incluyen sus conocimientos, habilidades pedagógicas, el uso de su voz, capacidad de investigación, creatividad, y demás elementos subjetivos.
- El trabajo; elemento principal del proceso laboral, sin ésta actividad humana no hay generación de bienes para la reproducción social. La actividad de cada trabajador requiere de esfuerzo físico y mental, de diversas habilidades y capacidades. El tipo de proceso de trabajo, el desarrollo técnico y la organización interna son los elementos que definen las características de la actividad de los trabajadores.
- Organización y división internas del trabajo; las formas en que se sistematizan las actividades de los trabajadores y se regula el funcionamiento de los objetos y medios de trabajo. Elemento determinante en las características de la actividad física y mental de los trabajadores. Varía de acuerdo al tipo de producción, desarrollo tecnológico y relación entre patrones y trabajadores.

De la manera como se combinen estos cuatro elementos dependerán, en gran medida, las características de la salud y de la enfermedad de los trabajadores. En las sociedades capitalistas se ha buscado la máxima productividad por medio del desarrollo tecnológico y al ejercer un dominio riguroso sobre el trabajador, con la finalidad de que produzca al máximo de su capacidad. Se les ha despojado a los

trabajadores el control que antes tenían sobre el proceso laboral, organizando a este último bajo los intereses de los empresarios.

En la medida en que se pierde el control sobre el proceso de trabajo se presentan, por una parte, accidentes, por ejemplo, al imponer la máquina el ritmo de trabajo o al alterar los ciclos circadianos del individuo; por otra, se produce una variada patología psíquica y psicosomática por las actividades monótonas, el esfuerzo muy intenso, la falta de comunicación y la supervisión estricta, entre otros. (Noriega, 1993, p. 174).

Los riesgos laborales, entendidos como “elementos físicos, químicos o mecánicos presentes en el ambiente laboral y potencialmente productores de daños a la salud” (Noriega, 1989), son derivados de los medios y objetos de trabajo. Por su parte, de la organización, división del trabajo y del trabajo mismo, emanan exigencias laborales, “necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo” (Noriega, 1989). Los riesgos, exigencias y problemas de salud son efectos del proceso de producción. Son histórico-sociales y colectivos, con manifestaciones individuales.

La clasificación de los riesgos se categoriza de la manera siguiente (Alvear & Villegas, 1989):

- Riesgos derivados de la utilización de los instrumentos de trabajo que modifican características del medio ambiente. Temperatura, ventilación y humedad; iluminación; ruido; vibraciones.
- Riesgos que se desprenden de la transformación que sufren los objetos de trabajo, es decir, de las materias brutas y de las materias principales y auxiliares. Son fundamentalmente químicos y biológicos, su presencia depende de las características de la materia prima.
- Riesgos que los medios de trabajo (maquinaria, herramientas e instalaciones) representan en sí mismos.
- Riesgos por las condiciones insalubres o de falta de higiene.

Noriega (1993) propone un ordenamiento de las exigencias laborales en función de: tiempo de trabajo, cantidad e intensidad del mismo, formas de vigilancia, tipos de actividades y tareas, y la calidad del trabajo.

- En función del tiempo de trabajo: duración de la jornada diaria, de la semanal, horas extras, doble turno, guardias, tipo de turno, rotación de turnos, trabajo nocturno, pausas.
- En función de la cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, tiempos y movimientos (ritmo de las máquinas, rapidez de ejecución de la tarea), repetitividad de la tarea, prima de producción, pago a destajo, pago por horas, posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.
- En función de la vigilancia del trabajo: supervisión estricta, supervisión con mal trato, control de calidad.
- En función del tipo de actividad: dificultad de comunicación (aislamiento), dificultad de desplazamiento, características del esfuerzo físico, posiciones incómodas o forzadas, sedentarismo, minuciosidad en las tareas, monotonía.
- En función de la calidad del trabajo: calificación para el desempeño del trabajo, posibilidad de iniciativa, dirección y decisión en la actividad, grado de conjunción entre concepción y ejecución de la tarea, interés de los trabajadores en su actividad.

Los riesgos y exigencias no son los únicos elementos que afectan la salud de los trabajadores. Asimismo son determinantes aquellos aspectos que están ausentes en el proceso laboral. Los aspectos nutritivos, componentes humanizantes del trabajo (una adecuada combinación del trabajo intelectual y manual, el desarrollo de potencialidades fisiológicas y mentales, la creatividad del trabajo o el control sobre el mismo, etc.), pueden, en apariencia, no tener relación con las tareas que se realizan, sin embargo son indispensables para desarrollar las potencialidades realmente humanas del trabajo (Noriega, 1993).

Muchas de las características del perfil de salud-enfermedad de un colectivo de trabajadores se deben a la manera como se combinan las exigencias y a la

carencia de los componentes humanizantes del trabajo. Es, pues, la conjunción de estos elementos, en exceso o disminuidos, lo que determina una buena parte de las manifestaciones psicofisiológicas de los trabajadores, sean éstas patológicas o no. (Noriega, 1993, p. 181).

En un nivel colectivo o grupal no interesa analizar a la salud y a la enfermedad como entidades separadas, todo lo contrario, es necesario comprender estos procesos como el resultado o la síntesis de determinadas características que poseen ciertos grupos en una sociedad específica; ya que ambos términos, salud y enfermedad, expresan las condiciones en las que viven, trabajan y consumen los grupos humanos que conforman la sociedad (Noriega, 1993). A este resultado, síntesis, se le llama perfil de salud-enfermedad. A diferencia de cuando sólo se expresan las condiciones de muerte y enfermedad de un grupo social, lo que se conoce como perfil patológico.

[...] La tarea prioritaria es conseguir cada vez un mayor control por parte de los trabajadores sobre los elementos que determinan su perfil de salud-enfermedad, esto es, tener la posibilidad de dirigir, por los propios afectados, sus procesos vitales: el trabajo, las formas de consumo, de organización, de cultura, de recreación; en suma, la manera de reproducirse en la sociedad. [...] la salud colectiva no es ausencia de enfermedad, la salud no es el máximo bienestar físico, mental y social, sino que este término podría expresar la posibilidad y la capacidad que un grupo tiene en la sociedad para controlar y dirigir individual y colectivamente sus procesos vitales, su forma de vivir. (Noriega, 1993, p. 186).

5.3.La Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

En los primeros años de la vida independiente de México, en 1827, el ocho de enero, en la capital del Estado de Oaxaca, abrió sus puertas a la juventud oaxaqueña el Instituto de Ciencias y Artes, bajo el gobierno estatal del gobernador José Ignacio Morales.

Como una institución del conocimiento universal, inicia sus actividades con las cátedras de Medicina, Cirugía, Derecho Civil y Natural, Derecho Público, Derecho

Canónico e Historia Eclesiástica, Economía Política, Estadística, Física y Geografía, Lógica Matemática, Ética, Inglés y Francés. Por sus aulas pasaron personajes que hicieron historia en la vida política de México y del mundo entero, como Benito Juárez y Matías Romero.

El 20 de diciembre de 1943, se promulga el decreto que concede al Instituto de Ciencias y Artes su autonomía completa, cambiando su nombre a Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, UABJO.

En la actualidad, la Universidad se encuentra dividida en unidades académicas, en las que laboran cotidianamente un total de 1764 docentes, éstas son: Instituto de Ciencias de la Educación, Instituto de Investigaciones Sociológicas, Facultad de Arquitectura "5 de mayo", Facultad de Arquitectura C. U., Facultad de Contaduría y Administración, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Idiomas, Facultad de Medicina y Cirugía, Facultad de Odontología, Escuela de Ciencias y Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Los datos referentes a la población académica de la UABJO más recientes fueron publicados por la Revista de Educación Superior de la UABJO (2003), en la universidad existe mayor prevalencia masculina entre los catedráticos, la participación de las mujeres en la docencia y la investigación es baja. La mayoría de los profesores son mayores de 40 años (el 70%), con una antigüedad promedio de 14 años, y casi 30% de los docentes tiene más de 20 años laborando en la universidad. En el 2003, 2% de los profesores laboraban sin educación superior, un 57.7% de los académicos contaban con licenciatura y maestría, un 36.4% únicamente con licenciatura y finalmente un 3.9%, con doctorado.

La UABJO, a través de su Comisión Evaluadora (2002) y por medio de su Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño de su personal docente, establece que sus estímulos al Desempeño Docente son beneficios económicos independientes al sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y en consecuencia no podrán estar, bajo ninguna circunstancia, sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrán ser demandadas ante otra autoridad gubernamental. El programa

está destinado al personal docente de tiempo completo asociados y titulares que laboran 40 horas a la semana, dedicando 20 horas a la docencia frente a grupo y las restantes dedicadas a la investigación, tutorías y gestiones administrativas, que se realizan en las escuelas, facultades e institutos de la Universidad, buscando que todos ellos mejoren la calidad de la docencia que imparten a los estudiantes. El mejoramiento de la calidad incluye, entre otros, los aspectos siguientes: el grado académico, la calidad de la docencia, la investigación, las tutorías y la participación en cuerpos colegiados.

La vigencia de los estímulos al desempeño docente que se asignen al personal de carrera de tiempo completo será de un año fiscal a partir del 1º de abril de cada año. Con base en lo anterior, y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año, la UABJO, presenta la proyección respectiva para el ingreso al programa del nuevo personal de carrera de tiempo completo para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año.

El monto del estímulo se ajusta por variaciones al salario mínimo vigente en el Distrito Federal y la actualización se hace cada 1º de abril de acuerdo a la normatividad establecida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP, 2002).

Dentro de los criterios para la asignación de los estímulos al programa, se otorgan al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares de las escuelas, facultades e institutos de la UABJO, que resulten seleccionados en la evaluación que realiza la Comisión Evaluadora y las comisiones dictaminadoras de cada escuela, facultad e instituto.

Podrán participar en el Programa de Estímulos los docentes que tengan grado de maestría o el grado mínimo aceptado por el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) en su disciplina. La documentación que la UABJO requiere es la siguiente:

- Solicitud de ingreso al Programa de Estímulos.
- Carta compromiso de exclusividad al trabajo docente en la UABJO.

- Constancia de antigüedad expedida por la Dirección de Recursos Humanos de la UABJO.
- Ficha de evaluación del docente calificada por la Comisión Dictaminadora de la escuela, facultad o instituto de que se trate.
- Documentos probatorios del grado mínimo de maestría o del grado mínimo aceptado por el PROMEP y cédula profesional correspondiente.
- Toda publicación de artículos científicos, libros de texto y demás productos académicos serán calificadas por la Comisión correspondiente.
- El docente deberá presentar su plan académico anual o semestral, según sea el caso, con objetivos explícitos y convenientemente calendarizados en los rubros de docencia (programas dosificados y cronogramas), investigación, formación, gestión, aplicación del conocimiento y actividades académicas de vinculación interna y externa.

Los criterios de evaluación que se aplican en el programa, y de los cuales deberán derivar indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones que puedan obtener los docentes de tiempo completo se reflejan en los siguientes factores en orden de mayor puntuación:

- La calidad en el desempeño de la docencia: 60%.
- La dedicación a la docencia: 20%.
- La permanencia en las actividades de la docencia: 20%.

El puntaje de los factores del programa se asigna en una escala de 1 a 1000 y se distribuye de la siguiente manera:

- CALIDAD – 600 puntos.
- DEDICACIÓN – 200 puntos.
- PERMANENCIA – 200 puntos.

Calificados los tres factores, los docentes que participen el programa se ubican en los niveles de la siguiente tabla según la puntuación que lograron:

Puntuación requerida para los diversos niveles de calidad

Puntaje Mínimo	Puntuación	Nivel de Calidad	Salarios Mínimos D. F. por mes
181-240	301-400	I	1
241-300	401-500	II	2
301-360	501-600	III	3
361-420	601-700	IV	4
421-480	701-800	V	5
481-510	801-850	VI	7
511-540	851-900	VII	9
541-570	901-950	VIII	11
571-600	951-1000	IX	14

Fuente: Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, UABJO, 2002.

En el factor de calidad se consideran el grado académico, la actividad docente, la generación y aplicación del conocimiento, las tutorías y la participación en cuerpos colegiados.

DEDICACIÓN. (Tiempo dedicado a la impartición de cursos)

Puntuación según las horas de dedicación de los académicos en la UABJO

Horas-Clase	Puntaje	Puntaje en Postgrado
5-10 Horas/semana/mes clase	50	100
11-20 Horas/semana/mes clase	100	150
21-25 Horas/semana/mes clase	150	175
26-30 Horas/semana/mes clase	200	200

Fuente: Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, UABJO, 2002.

PERMANENCIA. (Experiencia docente)

De 5 a 10 años, 75 puntos. De 11 a 16 años, 100 puntos. De 17 a 22 años, 150 puntos. De 23 años en adelante, 200 puntos.

5.3.1. Proceso laboral en la UABJO

Independientemente de la inscripción a un programa de becas y estímulos, los docentes que trabajan en la UABJO deben, por disposición contenida en su contrato colectivo de trabajo, cubrir las siguientes obligaciones:

1.- Cumplir eficientemente el servicio contratado: Los docentes tienen que comprobar el cumplimiento de su planeación pedagógica, misma que deben elaborar antes de iniciar el ciclo escolar y que supervisa cada coordinador correspondiente. La elaboración de la planeación pedagógica se acata a las temáticas de un consejo académico y no a los criterios particulares de cada docente. Los docentes tienen aproximadamente veinte días para entregar la planeación después de culminado el ciclo escolar, según el calendario oficial de la universidad.

2.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos: Dispuestos en diversos puntos de cada facultad, se encuentran máquinas verificadoras de horarios de entrada y salida. Antes de iniciar sus clases, cada docente debe ingresar un código personal, cuando sus clases finalizan, se debe acceder a la máquina de nueva cuenta para registrar el horario de término. Cuando los docentes tienen más de una clase en el día, deben acudir entre clase y clase a registrarse en la máquina.

Algunas máquinas verificadoras se encuentran alejadas de las aulas, lo que hace que los maestros tengan que subir y bajar escaleras constantemente. Según la inspección que realiza cada coordinador de los tiempos registrados en las máquinas verificadoras, se dispone el pago del salario de cada catedrático. Los coordinadores son sensibles a las quejas de los docentes y corrigen cualquier irregularidad o queja que los académicos tengan de los relojes verificadores.

La intensidad de los horarios la dispone la coordinación, el resultado es que los docentes tienen horarios diversos y su presencia en las aulas de la universidad es cambiante. Los académicos de tiempo completo también registran sus horarios en la máquina verificadora. No existe manera de registrar el tiempo

laborado afuera de la institución y muchas veces los académicos tienen que llevarse trabajo a sus casas sin compensación económica extraordinaria.

Cuando cuatro o más alumnos pertenecientes a una misma materia reprueban el curso, los docentes reciben una compensación económica para que, en periodo escolar extraordinario, preparen a los alumnos en un curso semanal cuya meta será aprobar un examen extraordinario. La institución paga, también de manera extraordinaria, a todos los docentes que durante el ciclo escolar tengan que dar conferencias, ponencias, asistir a exámenes de grado, etc.

3.- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño del trabajo, no siendo responsables por deterioro que origine el uso normal de estos objetos: Antes de cada clase, los docentes pueden pedir material en el área designada (plumones y borrador para pizarrón), para el préstamo de aparatos como computadoras y proyectores, se tiene que elaborar un documento de préstamo, éste hace responsable a la persona que firma de cualquier daño que pueda ocurrirle al equipo. Por lo general, los docentes hacen que este documento sea llenado por algún alumno.

En el caso de aparatos de laboratorio y equipo de odontología, los académicos firman de recibido, al inicio del ciclo escolar, un inventario correspondiente a los instrumentos que se usan. Periódicamente los coordinadores hacen revisiones de los equipos y su desempeño, supervisando el uso que los docentes hacen del inventario.

4.- Dar aviso a la institución por conducto del Departamento Médico de las enfermedades contagiosas que contraigan o padezcan: Los académicos pueden ir a las instalaciones médicas de la universidad cuando tienen sospecha de enfermedad o se sienten indispuestos.

El sueldo de los profesores asociados y titulares varía de acuerdo al tabulador de sueldos contenidos en el portal de transparencia de la UABJO (2015):

Tabulador de sueldos vigente del personal académico por categoría y nivel

Descripción de Categoría	Nivel	Sueldo mensual
Profesor asociado de tiempo completo	A	\$10,356.66
Profesor asociado de tiempo completo	B	\$11,690.97
Profesor asociado de tiempo completo	C	\$13,043.23
Profesor titular de tiempo completo	A	\$14,960.68
Profesor titular de tiempo completo	B	\$17,678.49
Profesor titular de tiempo completo	C	\$20,396.32

Fuente: <http://www.transparencia.uabjo.mx>, 2015.

6. Metodología

Se realizó una encuesta con académicos universitarios de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. En marzo del 2014.

Debido a la especificidad que las tareas académicas guardan al interior de cada una de las Unidades Académicas en la UABJO, se seleccionó un muestreo aleatorio estratificado, participando el conjunto de docentes que forman parte de cada facultad que accedió a participar en el estudio: Facultad de Odontología, de Ciencias Químicas, de Arquitectura, de Contaduría y Administración y de Idiomas.

Cada facultad proporcionó un listado con el nombre de los académicos que cubren los criterios para obtener estímulos académicos. El listado fue capturado en el programa estadístico JMP con el cual se programó una selección aleatoria con una confiabilidad del 95%, con un 10% de docentes adicionales para reemplazar la posible no respuesta. La selección final quedó constituida por 220 docentes de los cuales se obtuvo respuesta de 191 que representa al 87%.

Como criterio de inclusión se integraron al estudio todos los docentes, académicos e investigadores de tiempo completo, de base, que cuentan con la posibilidad de acceso al Programa de Estímulos que ofrece la UABJO y que se encontraron activos en la universidad al momento de seleccionar la muestra. Se excluyeron del estudio a todos aquellos trabajadores que tienen trabajo de tiempo parcial, medio tiempo o que se encontraron en licencia, año sabático o algún impedimento que limite su labor docente al momento de seleccionar la muestra. Todos los sujetos firmaron una carta de consentimiento informado.

6.1. Instrumento

Se aplicó una encuesta de uso epidemiológico, la cual ha sido empleada en otras poblaciones de académicos universitarios (Martínez, 2011) y se adaptó a las necesidades de la población de la UABJO. La encuesta exploró los siguientes apartados: Datos generales, condiciones de vida y trabajo doméstico, condiciones

y valoración del trabajo, riesgos y exigencias laborales, contratación de servicios de trabajadores domésticos, consecuencias diversas de la participación en el programa de estímulos y daños en la salud física y mental, tales como trastornos psicosomáticos digestivos, cardiocirculatorios, músculo-esqueléticos, del sueño, cefalea, migraña, disfonía, lumbalgia, fatiga neurovisual, ansiedad, depresión y distrés.

El nivel de significancia establecido fue del 95%, se consideró un valor de $p < 0.05$ para establecer asociaciones significativas. El análisis de datos se realizó con el paquete estadístico JMP8 de SAS Institute, Inc., y se realizaron modelos de regresión logística ajustados por edad, género y antigüedad.

Las variables del instrumento se agrupan en cinco capítulos:

1. Datos Generales
2. Calidad de vida y trabajo doméstico
3. Condiciones de trabajo
4. Riesgos y Exigencias
5. Daños a la Salud

Los primeros cuatro capítulos corresponden en su mayoría a preguntas dicotómicas que implican, con la respuesta positiva o negativa, presencia o ausencia de determinada condición. En el instructivo (ver anexos) se encuentran los criterios para medir cada padecimiento contemplado por la encuesta.

Para la inferencia de presencia de daños a la salud en los trabajadores docentes se usó la mediana para determinar la presencia o ausencia de daños. En los casos particulares de ansiedad, distrés y depresión, debido al valor de cero de la mediana (el 50% de la población contestó negativamente), se optó por usar el percentil 75%. En este tercer cuartil se encuentra la presencia de aquellos docentes que contestaron positivamente a las condiciones de distrés, ansiedad o depresión.

De la misma manera, en el caso de la calificación de esfuerzo, recompensa y sobrecompromiso se usó el 75%. Las respuestas positivas registradas en este

percentil se calificaron como “presencia” de esfuerzo, recompensa y sobrecompromiso.

La edad, género y antigüedad se controlaron para que su peso no fuese determinante en los resultados encontrados al relacionar variables.

Variables Independientes:

- Sexo: hombre, mujer. Variable cualitativa nominal.
- Edad: en años cumplidos. Variable cuantitativa continua.
- Estado civil: situación jurídica concreta que posee un individuo con respecto a su pareja. Variable cualitativa nominal.
- Antigüedad: número de años laborados dentro de la institución. Variable cuantitativa continua.
- Escolaridad: licenciatura, especialidad, maestría o doctorado. Variable cualitativa nominal.
- Exigencias laborales: necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo (Noriega, 1989). Jornada prolongada, trabajo bajo presión, tiempo de uso de la computadora, posturas incómodas, esfuerzo físico, supervisión estricta, etc. Variable cualitativa nominal.
- Becas y estímulos económicos: Ingreso monetario extraordinario que reciben los docentes de tiempo completo y asociados. Variable cualitativa nominal.

Variables Dependientes:

- Distrés: relación entre el individuo y su medio; donde la persona evalúa las demandas como amenazantes, dañinas o desafiantes que exceden sus recursos y ponen en peligro su bienestar (Lazarus&Folkman, 1986, p. 132). Variable cualitativa nominal.

- **Ansiedad:** estado emocional que resulta de la exposición del individuo a una situación que es evaluada como amenazante y desafiante. Caracterizada por una sensación de indefensión, aprehensión, inquietud y pensamientos negativos reiterados. Puede presentar síntomas físicos que incluyen: tensión muscular, sudoración de manos, dificultad para respirar, aumento del ritmo cardiaco, aumento de la presión arterial (Greenberg&Padesky, 1998). Variable cualitativa nominal.
- **Fatiga:** percepción continua de cansancio. Sensación compleja e individual, que física y psíquicamente representan decaimiento al momento de realizar una tarea hasta el punto de encontrarse exhausto (Barrientos, Martínez & Méndez, 2004). Variable cualitativa nominal.
- **Depresión:** trastorno del estado de ánimo, caracterizado por la presencia de síntomas como la tristeza profunda, anhedonia y periodos de sueño prolongados; se hace crónica en la mayor parte de los pacientes y puede o no, evolucionar en episodios recurrentes (DSM IV, 1997). Variable cualitativa nominal.
- **Trastornos del Sueño:** cualquier tipo de dificultad relacionada con el hecho de dormir, tener un sueño reparador o la sensación de somnolencia durante la vigilia (DSM IV, 1997). Variable cualitativa nominal.
- **Fatiga neurovisual:** cansancio visual a partir de sobrestimulación de los ojos, se relaciona con el sistema nervioso central ocasionando síntomas como sensibilidad a la luz, visión borrosa, visión doble, visión parpadeante y dificultad para enfocar. Variable cualitativa nominal.
- **Trastornos músculo-esqueléticos:** Presencia de rigidez, dolor, dolorimiento, adormecimiento y hormigueo en cuello, hombros, espalda, cintura, codos, brazos, muñecas, manos y dedos. Variable cualitativa nominal.
- **Disfonía:** todo trastorno que involucra la emisión de la voz, cuando se altera su calidad en cualquier grado exceptuando el total. Variable cualitativa nominal.

- Trastorno del túnel del carpo: neuropatía periférica que ocurre cuando el nervio mediano (que abarca desde el antebrazo hasta la mano) se presiona o se atrapa dentro del túnel carpiano, a nivel de la muñeca. El nervio mediano controla las sensaciones de la parte anterior de los dedos de la mano (a excepción del dedo meñique), así como los impulsos de algunos músculos pequeños en la mano que permiten moverse a dedos y pulgar. El trastorno se caracteriza por dolor, debilitamiento o entumecimiento de la mano y muñeca irradiándose por todo el brazo. Variable cualitativa nominal.
- Cefalea tensional: dolor de cabeza que ocurre cuando los músculos del cuello y del cuero cabelludo se tensionan o se contraen. Las contracciones musculares pueden ser una respuesta al estrés, la depresión, un traumatismo craneal o ansiedad. Variable cualitativa nominal.
- Migraña: es un tipo de dolor de cabeza que puede ocurrir con síntomas como náuseas, vómitos o sensibilidad a la luz. En la mayoría de las personas se manifiesta como un dolor pulsátil únicamente en un lado de la cabeza. Variable cualitativa nominal.
- Efuerzo: percepción de una persona con referencia a las presiones, responsabilidades y el tiempo de trabajo extraordinario. Variable cualitativa nominal.
- Recompensa: percepción de gratificación que una persona recibe del trabajo que realiza. Puede ser en forma de dinero, estima, reconocimiento social, control de estatus (seguridad de empleo y desarrollo de la carrera). Variable cualitativa nominal.
- Sobrecompromiso: percepción que una persona posee del nivel extraordinario de responsabilidad e involucramiento que tiene con la labor que realiza. Variable cualitativa nominal.

6.2.Procedimiento

Se adaptó la Encuesta individual para la evaluación de los académicos elaborada por la Dra. Susana Martínez Alcántara en la UAM Xochimilco, para la población de académicos de la UABJO (ver anexos). Una vez revisada e impresa, en las últimas semanas del mes de Enero del 2014, se visitaron las facultades de la institución para intercambiar los oficios que daban cuenta del permiso pertinente para la realización del estudio en cinco de las facultades de la universidad.

Junto con los permisos, los directores de cada facultad que aceptaron la propuesta brindaron un listado con los nombres de los académicos que cubrieron los criterios de inclusión del estudio.

El mes de marzo del 2014, se entregaron las encuestas dentro de un sobre cerrado, con un bolígrafo a cada catedrático que resultó seleccionado en el muestreo aleatorio. Las encuestas se recolectaron de manera individual y también en urnas previamente elaboradas con el logotipo de la UAM, colocadas estratégicamente junto a cada reloj checador de cada facultad. Al momento de entregar las encuestas se retuvieron los sobres y encima de ellos se anotaron los datos personales de cada docente (teléfono, e-mail y dirección) mientras se explicaba detalladamente el propósito de la investigación, se resolvieron personalmente las dudas que los académicos manifestaron.

Las encuestas recolectadas se revisaron para asegurar que ningún ítem estuviera en blanco. Cuando así sucedió, se contactó al académico por teléfono o en persona para obtener la respuesta. Cada ítem se codificó para facilitar su captura.

Una vez codificada cada encuesta, se procedió a capturar y crear una base de datos usando el programa informático "JMP", mismo que fue utilizado para el análisis estadístico.

7. Resultados

7.1. Variables sociodemográficas

A continuación se presentan los resultados del análisis de la encuesta. En la Tabla 1, se presentan las variables socio-demográficas.

La muestra se constituyó por 191 académicos que representaron el 87% de la muestra original. Los docentes varones son evidentemente el grupo mayoritario (64%). La edad promedio es de 43 años con una desviación estándar de 8.7, ésta fue agrupada en cinco grupos: aquellos que son menores de 35 años (15%), los que tienen de 35 hasta 39 años de edad (26%), de 40 a 45 años de edad (32%), de 46 a 55 años (18%), y finalmente los docentes que son mayores a 55 años (9%). De manera similar, se agrupó el estado civil en dos grandes categorías, aquellos que tienen pareja (70%) y los que no (30%).

Tabla 1. Características Sociodemográficas de los académicos de la UABJO

Variable	Categorías	N	%
Sexo	Hombre	122	64
	Mujer	69	36
	Total	191	100
Hijos	Tiene hijos	133	70
	No tiene hijos	58	30
	Total	191	100
Viviendo con hijos menores de 18 años	Un hijo	69	62
	Más de un hijo	42	38
	Total	111	100
Viviendo con hijos menores de 5 años	Un hijo	41	85
	Más de un hijo	7	15
	Total	48	100

Variable	Categorías	N	%
Edad Agrupada	Menores de 35 años	28	15
	De 35 a 39 años	49	26
	De 40 a 45 años	61	32
	De 46 a 55 años	35	18
	Mayores de 55 años	18	9
Media=43 años	DE=8.7	Total	191 100
Estado Civil	Soltero	37	19
	Casado	120	63
	Unión libre	13	7
	Divorciado	14	7
	Viudo	7	4
		Total	191 100
Estado Civil Agrupado	Con pareja	133	70
	Sin pareja	58	30
		Total	191 100

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Con relación a las variables laborales, en la Tabla 2, la escolaridad se agrupó también en dos categorías, en la primera se encuentran aquellos que han estudiado hasta concluir su licenciatura (59%), en la segunda se reúne a los que tienen especialidad, maestría y doctorado (41%).

Un 25% de la muestra es de profesores de carrera titulares y el resto son profesores de carrera asociados, de las tres categorías posibles (A, B o C) la que más se presenta es la C, con un 47%. Un cuarto (25%) de la muestra está formada por académicos pertenecientes a la Facultad de Idiomas y un 30% a la Facultad de Odontología, el resto pertenecen a la facultad de Ciencias Químicas, Facultad de Arquitectura y a la facultad de Contaduría y Administración. El 80% labora en jornada diurna y un 20% en otro tipo de jornada (mixta y nocturna). 40% de los profesores encuestados tienen más de 10 años trabajando en la docencia, el promedio es de 12 años con una desviación estándar de 7.8.

El 24% de los académicos encuestados cuenta con el estímulo a la docencia y, de esas 46 personas, 26% tienen 10 o más años laborando en estas condiciones.

Tabla 2. Características Laborales de académicos en la UABJO

Variables	Categorías	N	%
Escolaridad	Licenciatura	113	59
	Especialidad	52	27
	Maestría	22	12
	Doctorado	4	2
	Total	191	100
Escolaridad Agrupada	Hasta Licenciatura	113	59
	Posgrado	78	41
	Total	191	100
Puesto	Profesor de carrera asociado	143	75
	Profesor de carrera titular	48	25
	Total	191	100
Categoría	A	60	31
	B	42	22
	C	89	47
	Total	191	100
Facultad	Odontología	58	30
	Idiomas	47	25
	Arquitectura	33	17
	Contaduría y Administración	26	14
	Ciencias Químicas	27	14
	Total	191	100
Turno Agrupado	Jornada Diurna	152	80
	Otra	39	20
	Total	191	100
Tiempo en la docencia	Hasta 10 años	114	60
	Más de 10 años	77	40
	Media=12 años DE=7.8	Total	191

Estímulos Docentes	Si	46	24
	No	145	76
	Total	191	100
Años con estímulo	Hasta 9 años	34	74
	10 años o más	12	26
Media=7 años	DE=4.2	Total	46 100

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

DE = desviación estándar

7.2. Calidad de vida y trabajo doméstico

Dentro de las actividades que se suman al trabajo del académico se encuentran las que se relacionan con el mantenimiento del hogar. Como se observa en la tabla 3, los porcentajes indican que las actividades laborales también se presentan afuera del ambiente universitario, cubrir las necesidades del hogar implica también un esfuerzo que hay que considerar como trabajo.

El 74% de la muestra contestaron que realizan trámites relacionados con la casa y la familia, 62% dedica parte de su tiempo también a hacer las compras cotidianas.

Tabla 3. Actividades cotidianas de los docentes de la UABJO

	N=191	SI	%
Realizar trámites relacionados con la casa y la familia	141	74	
Hacer las compras	119	62	
Realizar arreglos en la casa	109	57	
Preparar la comida	79	41	
Lavar los trastes y limpiar la cocina	78	41	
Cuidar a los hijos: comidas, tareas	75	39	
Sacudir, barrer, trapear, hacer camas	69	36	
Lavar y planchar la ropa	67	35	
Coser, remendar, zurcir, tejer	52	27	

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En promedio los profesores duermen 7.5 hrs. con una desviación estándar de 1.2. La tabla 4 muestra que el 86% de los trabajadores contestaron que su salario es suficiente para cubrir sus gastos más necesarios, sin embargo, 40% de la muestra tiene otro trabajo para sostener su hogar. La mayoría de los académicos son propietarios de la casa donde viven (60%), lo cual puede interpretarse como una condición favorable de las condiciones económicas de estos trabajadores.

Tabla 4. Suficiencia económica de los docentes de la UABJO

	N=191	SÍ	%
Salario suficiente para cubrir gastos más necesarios		164	86
Propietario de su vivienda		114	60
Otro trabajo para sostener el hogar		77	40

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Como se muestra en la tabla 5, un 84% de la muestra refirió que las condiciones actuales de su vivienda en relación con los últimos años han continuado iguales, únicamente 2% contestó que las cosas han empeorado.

Tabla 5. Cambios en la condición de la vivienda de los docentes de la UABJO

	N	%
Igual	160	84
Mejor	26	14
Peor	5	2
Total	191	100

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.3. Actividades recreativas y de uso de tiempo libre

La tabla 6 muestra que, dentro de las actividades que los académicos realizan en su tiempo libre, 80% tienen lectura cotidiana de periódicos, revistas o libros; 73% tiene encuentros frecuentes con amistades y 64% realiza actividades recreativas con su pareja, sus hijos, amigos o familiares; poco más de la mitad

(55%) refiere practicar con regularidad algún deporte y casi la mitad mira la televisión la mayor parte de su tiempo libre.

Tabla 6. Actividades en el tiempo libre de los docentes de la UABJO

	N=191	SÍ	%
Lee diariamente el periódico, revistas o libros		154	80
Se junta frecuentemente con amigos		140	73
Sale a pasear frecuentemente con su pareja		123	64
Practica regularmente algún deporte		106	55
Ve televisión la mayor parte del tiempo libre		93	49
Estudia más de 5 horas a la semana		69	36
Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio		16	8

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Se exploró también el consumo de tabaco y como se muestra en las tablas 7, 8 y 9, únicamente el 18% de la muestra refiere fumar en la actualidad, 10% fumaron cigarrillos en alguna época de su vida. La cantidad de años que los docentes encuestados fuman o han fumado se dividió en tres categorías: aquellos que han fumado hasta por 10 años (62%), los que han fumado entre 11 y 20 años (24%) y los que han fumando más de 20 años (14%). El número de cigarrillos que fuman o han fumado en promedio cada día se estableció en cuatro categorías: Hasta cinco cigarrillos (25%), de seis a diez cigarrillos (41%), de once a quince cigarrillos al día (14%) y aquellos que consumen o consumieron más de quince cigarrillos al día (20%).

Tabla 7. Consumo de tabaco de los docentes de la UABJO

	N	SÍ	%
Fuma cigarrillos actualmente	191	35	18
Fumó cigarrillos en alguna época de su vida	156	16	10

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Tabla 8. Tiempo de exposición al tabaco en docentes de la UABJO

	N	%
Hasta 10 años fumando	31	62
De 11 a 20 años fumando	12	24
Más de 20 años fumando	7	14
Total	50	100

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Tabla 9. Cantidad de consumo de cigarros en docentes de la UABJO

	N	%
De 6 a 10 cigarros al día	21	41
Hasta 5 cigarros al día	13	25
Más de 15 cigarros al día	10	20
De 11 a 15 cigarros al día	7	14
Total	51	100

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.4. Riesgos y Exigencias

Las condiciones laborales académicas, en general, no implican condiciones de exposición excesiva a calor, ruido, exposición a humos y gases que se desprendan de la actividad laboral. Sin embargo, Oaxaca es una región geográfica en donde las temporadas de calor implican soportar temperaturas de hasta 40 grados bajo el sol. Sin una adecuada ventilación, las aulas de clases son muy calientes y pueden causar sensaciones de incomodidad y molestia. Un 14% de la muestra refirió trabajar en condiciones de calor y de ruido importantes.

Dentro de la muestra se encuentran académicos que laboran en laboratorios químicos y personal de odontología que realiza la práctica docente dentro de clínicas, estos trabajos implican la exposición de gases y la exposición a humos.

Tabla 10. Exposición excesiva o constante a riesgos laborales en la UABJO

	N=191	SÍ	%
Condiciones de calor		27	14
Condiciones de ruido		26	14
Exposición a humos		8	4
Exposición a gases		9	5

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

A decir de los riesgos derivados de los medios de trabajo, en la tabla 11 se muestra que solamente un 45% de los académicos usa computadora para realizar su trabajo y casi todos usan el mouse.

Tabla 11. Riesgos derivados del uso de computadoras en la UABJO

	N	SÍ	%
Uso de computadora	191	85	45
Uso de Mouse	85	84	99

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Como muestra la tabla 12, se agrupó en tres categorías la cantidad de horas al día que se trabaja con computadora. Un alto porcentaje (68%) usa la computadora entre 5 y 6 días a la semana.

Tabla 12. Días de uso de computadoras en la UABJO

	N	%
5 o 6 días a la semana	58	68
7 días a la semana	16	19
Hasta 4 días a la semana	11	13
Total	85	100
Media= 6 días x semana		
DE= 1.1		

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.
DE= desviación estándar.

Agrupado de manera similar, en la tabla 13 se muestra la cantidad de años que los académicos han usado la computadora. La mayoría (58%) llevan entre veinte y treinta años trabajando con ella.

Tabla 13. Años de uso de computadoras en la UABJO

	N	%
De 20 a 30 años	49	58
De 10 a 19	33	39
Hasta 9 años	3	3
Total	85	100
Media= 17 años		
DE= 4.9		

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.
DE= desviación estándar.

Se muestra en la tabla 14 que, en promedio, los académicos hacen uso de su voz, de manera permanente, seis horas al día. Un 32% de la muestra reporta superar esta condición, lo cual es un indicativo importante para la aparición de trastornos relacionados con la disfonía. Ninguna persona reportó haber recibido entrenamiento con algún logopeda o fonoiatra para el uso de la voz.

Tabla 14. Tiempo del uso de la voz en la UABJO

	N	SÍ	%
Más de 6 horas	191	62	32
Media= 6 horas			
DE= 1.8			

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.
DE= desviación estándar.

En la tabla 15 se muestran las exigencias que el puesto de trabajo impone a los docentes. Debido a que una gran parte de los académicos debe completar un programa pedagógico en el tiempo que la institución universitaria determina, la mayor exigencia reportada fue cubrir un determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias (91%). El trabajo en el aula impone también, en su mayoría, el estar fijo en el lugar de trabajo, que tuvo un 40% de presencia. Para un 23% la jornada semanal se extiende más de 48 horas y un 24% de los

catedráticos deben realizar trabajos pendientes en sus horas de descanso o incluso en periodos vacacionales. Un 20% reportó trabajar adoptando posiciones incómodas o forzadas, factor importante con relación a trastornos músculo-esqueléticos.

Tabla 15. Exigencias derivadas del trabajo docente en la UABJO

	N=191	SÍ	%
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	174	91	
Estar fijo en el lugar de trabajo	76	40	
Realizar una tarea muy minuciosa	62	32	
Estricto control de calidad	59	31	
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso	46	24	
Trabajar en un espacio reducido	46	24	
Jornada semanal mayor de 48 horas	43	23	
No poder desatender el trabajo por más de 5 minutos	44	23	
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	38	20	
Supervisión estricta	14	7	
Realizar un trabajo aburrido	13	7	
Realizar un trabajo que puede ocasionar daños a la salud	12	6	
Estar sin comunicación con los compañeros de trabajo	9	5	
Realizar un trabajo peligroso	10	5	
Recibir órdenes confusas del jefe	7	4	
Realizar un esfuerzo físico muy pesado*	3	2	

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

*N= 190.

La siguiente tabla es referente de las posiciones incómodas que los docentes deben adoptar para trabajar durante dos o más horas seguidas. El 34% reportó que sus hombros se encuentran tensos, 30% debe mantener la muñeca tensa o girarla. Cuando las personas refirieron tener que permanecer de pie o sentados para trabajar se les preguntó subsecuentemente si, en caso de trabajar de pie tenían la posibilidad de descansar usando un escalón o taburete, o en caso de permanecer sentados la superficie donde se sientan les es incómoda. Del 15% que trabaja de pie, solamente un 20% (seis personas) tienen la posibilidad de descansar; y del 82% que permanece sentado la mayor parte del tiempo que trabaja, un 44% dice hacerlo en una superficie incómoda.

Tabla 16. Posiciones incómodas durante el trabajo docente en la UABJO

	N	SÍ	%
Permanencia sentado la mayor parte del tiempo laborado	190	156	82
La superficie donde se sienta es incómoda	156	69	44
Hombros tensos al momento de trabajar	191	64	34
Mantener tensa la muñeca o torcerla para trabajar	191	58	30
Posibilidad de descansar el pie en un escalón	29	6	20
Permanencia de pie para trabajar	191	29	15

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.5. Esfuerzo, la recompensa y el sobrecompromiso

Como se muestra en la tabla 17, la presencia de esfuerzo y sobrecompromiso tiene un bajo porcentaje de la muestra de 191 académicos, 11% y 10% respectivamente. Un 39% refiere un trabajo no recompensante, que le causa malestar a 52% de la muestra.

Tabla 17. Esfuerzo, recompensa y sobrecompromiso en docente en la UABJO

Esfuerzo	N	%
Presencia de esfuerzo	21	11
Presencia de malestar	22	12
Recompensa		
Ausencia de recompensa	74	39
Presencia de malestar	99	52
Sobre-compromiso		
Presencia de sobre-compromiso	20	10
Presencia de malestar	20	10

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.6. Daños a la Salud

Con los datos obtenidos de la Encuesta individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos se determinaron los diagnósticos presuntivos contenidos en la siguiente tabla. La disfonía tuvo la prevalencia más alta con 55 trabajadores por cada 100, le siguen en importancia los trastornos músculo-esqueléticos y la

lumbalgia. Las prevalencias referentes a trastornos relacionados con la esfera psicológica, como la ansiedad, el estrés, la depresión, psicósomáticos en general, tuvieron una prevalencia baja. La tasa general de morbilidad da cuenta de poco más de dos trastornos por cada trabajador.

Tabla 18. Perfil General de Daños a la Salud de los docentes de la UABJO

	N=191	SI	Tasa
Disfonía	105	55	
Trastornos músculo-esqueléticos	79	41	
Lumbalgias	66	36	
Ansiedad	35	18	
Estrés	26	14	
Depresión	20	11	
Trastornos del sueño	20	10	
Trastorno del Túnel de Carpo	20	10	
Cefalea tensional	18	9	
Trastorno psicósomático digestivo	18	9	
Fatiga Neurovisual	16	8	
Migraña	16	8	
Fatiga	11	6	
Total	450	236	

Tasa de prevalencia por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.7. Asociación de variables sociodemográficas con daños a la salud

En la tabla 19 se muestran cinco grupos de edad, menores de 35 años, aquellos que tienen de 35 a 39 años cumplidos, los que tienen de 40 a 45 años, de 46 a 55 años, y finalmente las personas mayores a 55 años. Los daños a la salud crecen considerablemente con la edad. En el caso de la fatiga neurovisual hay ausencia de daños en los docentes menores de 35 años y en aquellos que sean mayores de 55 años tiene ocho veces mayor probabilidad de presentarse que en catedráticos de 35 a 39 años. De manera similar, los académicos que tienen más de 55 años tienen arriba de cuatro veces más probabilidad de presentar trastornos musculoesqueléticos y lumbalgia que quienes tienen menos de 35 años.

Tabla 19. Daños a la salud asociados a la edad agrupada de los docentes de la UABJO

	Menores de 35 (1)	De 35 a 39 (2)	De 40 a 45 (3)	De 46 a 55 (4)	Mayores de 55 (5)	RP (5/1)	Valor de p
	N=28	N=49	N=61	N=35	N=18		
Fatiga Neurovisual	0	2	10	17	17	8.5*	0.010
Trastornos del sueño	4	4	11	17	22	5.5	0.080
T. Psicodigestivos	4	4	3	23	28	7	0.001
T. Musculoesqueléticos	14	35	44	54	64	4.6	0.001
Lumbalgia	14	35	44	54	67	4.8	<0.001
Tunel del Carpo	0	8	16	6	22	2.8*	0.020
Fatiga	0	4	5	6	22	5.5*	0.050

RP=Razón de prevalencia. *RP (5/2). Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por género.
Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

De manera general, no se tuvo al género como factor de diferenciación en la salud de los docentes universitarios. La tabla 20 muestra una leve relación entre el género y la disfonía, aunque el valor de p y el intervalo de confianza son marginalmente significativos. En el caso de la fatiga, a pesar de que la prevalencia es baja para ambos sexos, la relación indica que son los hombres quienes dicen sentirse fatigados.

Tabla 20. Daños a la salud asociados al género de los docentes de la UABJO

Diagnóstico	Mujeres	Hombres	RP	p	IC 95%
Disfonía	64	50	1.3	0.600	0.99-1.63
Fatiga	1	8	5.7	0.030	0.73-43.24

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad.
Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Como se muestra en la tabla 21, el hecho de tener pareja resulta un factor protector en el caso de padecer algún trastorno psicodigestivo, la probabilidad de presentar el daño es casi tres veces mayor para los docentes que no tienen pareja.

Tabla 21. Daños a la salud asociados a la presencia de pareja de los docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sin pareja	Con pareja	RP	p	IC 95%
Trastornos psicodigestivos	17	6	2.9	0.009	1.19-6.89

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Muchos de los aspectos del trabajo docente, en relación con el rango académico se refleja en su estado de salud. La mayor parte de los académicos que tienen posgrado se dedican a tareas que tienen que ver más allá del aula de clases, que obligan a situaciones sedentarias y de escritorio, por ejemplo hacer investigación, artículos, conferencias, planeación pedagógica, etc. Como se muestra en la tabla 22, en el caso de los trastornos musculoesqueléticos, quienes estudiaron posgrado tienen casi el doble de probabilidad de presentar el daño que aquellos que han estudiado hasta nivel licenciatura.

De la misma forma tienen 2.5 veces mayor probabilidad de presentar lumbalgia que aquellos que tienen solamente licenciatura ($p < 0.0001$; IC95%=1.29, 2.55).

No obstante, los docentes que tienen licenciatura dedican en general la mayor parte de su tiempo al trabajo en el aula, así que ellos tienen dos veces más probabilidad de padecer disfonía que los académicos que tienen posgrado.

Tabla 22. Daños a la salud asociados a la escolaridad de los docentes de la UABJO

Diagnóstico	Licenciatura	Posgrado	RP	p	IC 95%
Trastornos musculoesqueléticos	31	56	1.8	0.005	1.29-2.55
Lumbalgia	21	54	2.5	<0.0001	1.68-3.82
Disfonía	69	35	1.9	<0.0001	1.43-2.77
Fatiga	1	13	14.5	<0.001	1.89-110.89

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 23 se muestran relaciones significativas entre el hecho de tener hijos y tres diferentes trastornos físicos. En general el esfuerzo que conlleva la atención y el cuidado de los hijos tiene resultados significativos con relación a trastornos musculoesqueléticos, lumbalgia y trastorno del túnel del carpo.

Tabla 23. Daños a la salud asociados a la presencia de hijos de los docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sin hijos	Con hijos	RP	p	IC 95%
Trastornos musculoesqueléticos	29	47	1.6	0.020	1.02-2.46
Lumbalgia	19	41	1.2	0.002	1.23-3.85
Tunel del carpo	2	14	8.3	0.002	1.13-60.44

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.8. Perfil de daños por exigencias laborales

Es muy común que los académicos extiendan su trabajo más allá de las horas en el aula o del tiempo que habitan una oficina. En la tabla 24 se muestra tres daños a la salud relacionados con trabajar más de 48 horas a la semana, los docentes que laboran bajo esta exigencia tienen cinco veces más probabilidad de presentar distrés que aquellos que no extienden su jornada laboral, en el caso de los trastornos del sueño, la probabilidad es cuatro veces mayor y, la presencia de depresión es dos veces mayor.

Tabla 24. Daños a la salud asociados con la exigencia de trabajar una jornada semanal mayor de 48 horas de los docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Distrés	37	7	5.5	<0.0001	2.7-11.24
Trastornos del sueño	26	6	4.2	<0.001	1.86-9.48
Depresión	19	8	2.3	0.040	1-5.25

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Relacionada con la exigencia anterior, se encuentra el realizar trabajos pendientes en días u horas de descanso. Se muestra en la tabla 25 que los docentes sometidos a esta exigencia tienen cuatro veces mayor probabilidad de presentar trastornos del sueño que quienes no laboran en su tiempo de ocio.

Los daños asociados a esta exigencia incluyen a la depresión y al distrés, que tienen tres veces la probabilidad de presentarse en quienes trabajan en horas o días de descanso que en quienes no lo hacen.

Tabla 25. Daños a la salud asociados a la exigencia de realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso en académicos de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Trastornos del sueño	24	6	3.9	0.010	1.7-8.71
Depresión	22	7	3.2	0.003	1.4-7.09
Ansiedad	30	14	2.1	0.006	1.16-3.79
Distrés	28	9	3.2	0.002	1.57-6.3
Fatiga	15	3	5.5	0.009	1.69-18

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

El no poder desatender el trabajo por más de cinco minutos implica una exigencia perjudicial respecto a trastornos musculoesqueléticos, del túnel del carpo y lumbalgia. Como muestra la tabla 26, las personas que no pueden dejar su labor por más de 5 minutos tienen una probabilidad cuatro veces mayor de padecer trastorno del túnel carpiano y tres veces mayor de padecer trastornos musculoesqueléticos que quienes no están sometidos a la exigencia.

La tabla 26 muestra también que los profesores que sí pueden desatender su tarea tienen 80% menos probabilidad de tener disfonía, comparados con los que no pueden dejar a un lado su labor por más de cinco minutos ($p < 0.0001$; IC95%=0.09, 0.43). La exigencia es importante pues los académicos no hacen uso

de su voz, lo que puede implicar incomunicación y un ambiente que favorece al distrés.

Tabla 26. Daños a la salud asociados a la exigencia de no poder desatender la tarea por más de 5 minutos en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Túnel del carpo	25	6	4.1	0.001	1.8-9.21
Trastornos musculoesqueléticos	84	28	2.9	<0.0001	2.21-3.91
Lumbalgia	68	24	2.8	<0.0001	1.96-3.94
Disfonía	14	67	0.2	<0.0001	0.09-0.43

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

De manera similar a la tabla anterior, en la tabla 27 se aprecian los daños asociados a la exigencia de realizar una tarea minuciosa. Entre los trastornos más importantes se encuentran el trastorno del túnel del carpo, con una razón de prevalencia de 11.8 y $p=0.001$. Tienen tres veces más probabilidad de lumbalgia los académicos que se dedican a realizar una tarea minuciosa que quienes no lo hacen.

Tabla 27. Daños a la salud asociados a la exigencia de realizar una tarea minuciosa en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Túnel del carpo	27	2	11.8	<0.0001	3.59-38.73
Lumbalgia	65	20	3.2	<0.0001	2.17-4.73
Trastornos musculoesqueléticos	73	26	2.8	<0.0001	1.98-3.81
Disfonía	18	73	0.2	<0.0001	0.14-0.42

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

La exigencia que más se presenta en los académicos, lógicamente, implica el hecho que conlleva la propia labor docente, es decir, cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias. Esta exigencia se encuentra asociada, de manera estadísticamente significativa, a la disfonía con una probabilidad del doble para quienes deben cubrir la exigencia que para las personas que no lo hacen (tabla 28).

Quienes se encuentran bajo la carga del trabajo docente, que incluye la exigencia en cuestión, tienen 70% menos probabilidad de presentar depresión ($p=0.02$, IC95%=0.12, 0.71).

Tabla 28. Daños a la salud asociados con la exigencia de cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Disfonía	58	24	2.5	0.003	1.03-5.86
Depresión	7	29	0.3	0.02	0.12-0.71

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Tener un estricto control de calidad es una exigencia que reporta daños asociados con casi el triple de probabilidad la lumbalgia y los trastornos musculoesqueléticos. Además, como se muestra en la tabla 29, quienes tienen un estricto control de calidad tienen casi tres veces más probabilidad de presentar ansiedad que quienes no lo hacen ($p<0.001$; IC95%=1.47, 4.79).

Tabla 29. Daños a la salud asociados a la exigencia de tener un estricto control de calidad en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	63	22	2.9	<0.0001	1.96-4.16
Trastornos musculoesqueléticos	73	27	2.7	<0.0001	1.94-3.67
Ansiedad	32	12	2.7	<0.001	1.47-4.79

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 30 se muestra que los académicos que están imposibilitados de comunicarse con los demás tienen probabilidad casi siete veces mayor de presentar migraña ($p=0.002$; IC95%=2.7, 16.78), cuatro de presentar cefalea

tensional ($p=0.02$; IC95%=1.42, 11.48) y tres veces mayor de presentar trastornos del sueño ($p=0.06$; IC95%=1.27, 9.98).

Tabla 30. Daños a la salud asociados a la exigencia que implica la imposibilidad de comunicarse entre compañeros de trabajo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Migraña	44	7	6.7	0.002	2.7-16.78
Cefalea tensional	33	8	4.0	0.020	1.42-11.48
Trastornos del sueño	33	9	3.6	0.060	1.27-9.98

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Los daños asociados a trabajar en un espacio reducido se pueden observar en la tabla 31. Las personas que trabajan en un espacio reducido tienen más del doble de probabilidad de presentar lumbalgia que quienes no están sometidos a la exigencia ($p<0.0001$; IC95%=1.73-3.52).

Hay una relación entre la ansiedad y esta exigencia, la presencia de este daño es del doble en quienes trabajan en un espacio reducido, sin embargo esta asociación es marginalmente significativa.

Tabla 31. Daños a la salud asociados a la exigencia de trabajar en un espacio reducido en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	63	26	2.5	<0.0001	1.73-3.52
Trastornos musculoesqueléticos	70	32	2.1	<0.0001	1.59-2.91
Ansiedad	28	15	1.9	0.06	1.02-3.39

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Trabajar de manera fija en el lugar de trabajo, sin la posibilidad de moverse de un lugar a otro es una exigencia que se contempla en la Tabla 32. En el caso de la

ansiedad, lumbalgia y trastornos músculo esqueléticos, la probabilidad es dos veces mayor.

Tabla 32. Daños a la salud asociados a la exigencia de estar fijo en el lugar de trabajo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Ansiedad	28	12	2.3	0.006	1.23-4.18
Lumbalgia	51	23	2.2	<0.001	1.47-3.24
Trastornos musculoesqueléticos	55	32	1.7	0.005	1.23-2.39
Disfonía	45	62	0.7	0.020	0.54-0.96

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Las diferencias estadísticamente significativas entre los académicos que consideran que su trabajo es aburrido con quienes no lo hacen se muestran en la tabla 33, donde la migraña tiene una probabilidad seis veces mayor de presentarse, cinco veces mayor la cefalea tensional y la depresión cuatro veces mayor probabilidad. Aunque el distrés no figura como significativo, los daños mostrados en la tabla tienen una relación estrecha con condiciones nocivas de estrés.

Tabla 33. Daños a la salud asociados a la exigencia de realizar un trabajo aburrido en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Migraña	38	6	6.2	<0.001	2.54-15.22
Cefalea tensional	38	7	5.3	0.001	2.21-12.49
Depresión	38	8	4.6	0.003	1.96-10.58
Ansiedad	46	16	2.8	0.005	1.44-5.56

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

La percepción de realizar un trabajo peligroso implica en las personas tensión muscular y estrés. La tabla 34 muestra que las personas que trabajan bajo esta exigencia presentan tres veces mayor probabilidad de presentar lumbalgia y doble

probabilidad en el caso de trastornos musculoesqueléticos que quienes dicen no realizar un trabajo peligroso.

Tabla 34. Daños a la salud asociados a la exigencia de realizar un trabajo peligroso en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	90	31	2.9	0.001	2.12-3.85
Trastornos musculoesqueléticos	80	39	2	0.050	1.42-2.92

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Una incorrecta comunicación con los superiores supone una exigencia asociada a daños importantes, la tabla 35 muestra que aquellos docentes que reciben órdenes confusas o poco claras por parte de sus jefes tienen seis veces más probabilidad de presentar migraña y casi cinco veces mayor en el caso del estrés que quienes no laboran bajo esta exigencia.

Tabla 35. Daños a la salud asociados a la exigencia de recibir órdenes confusas o poco claras por parte del jefe en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Migraña	43	7	6.1	0.010	2.22-16.54
Distrés	57	12	4.8	0.004	2.25-10.13
Depresión	43	9	4.6	0.030	1.76-12.21

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Al analizar la asociación entre percibir un trabajo que puede ocasionar daños a la salud y diversos padecimientos se encontró que los académicos que laboran bajo esta exigencia tienen casi siete veces mayor probabilidad de presentar fatiga neurovisual, similar al caso del túnel del carpo, con una probabilidad seis veces mayor. La lumbalgia y los trastornos musculoesqueléticos de nuevo manifiestan prevalencias importantes (tabla 36).

Tabla 36. Daños a la salud asociados a la exigencia de realizar un trabajo que puede ocasionar daños a la salud en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Fatiga neurovisual	42	6	6.8	0.006	2.81-16.36
Túnel del Carpo	50	8	6.4	0.002	2.99-13.63
Lumbalgia	75	32	2.4	0.010	1.59-3.48
Trastornos musculoesqueléticos	83	39	2.2	0.020	1.58-2.96

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Las personas que trabajan adoptando posiciones incómodas presentan resultados importantes relacionados a: Trastorno del túnel del carpo, con una probabilidad doce veces mayor que quienes no laboran bajo la exigencia; trastornos musculoesqueléticos con una razón de prevalencia de 2.6; lumbalgia con 2.5; y la ansiedad que tiene el doble de probabilidad de presentarse en quienes están sometidos a la exigencia que quienes no (tabla 37).

Tabla 37. Daños a la salud asociados a la exigencia de trabajar adoptando posiciones incómodas en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Túnel del carpo	39	3	12.1	<0.0001	4.68-31.16
Trastornos musculoesqueléticos	82	31	2.6	<0.0001	1.96-3.43
Lumbalgia	66	27	2.5	<0.0001	1.73-3.47
Ansiedad	34	14	2.4	0.003	1.32-4.27

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.9. Perfil de daños asociado a la facultad de los docentes

Las labores docentes varían entre profesores y también entre facultades. Se puede decir que cada facultad tiene sus propios riesgos y exigencias con sus consecuencias directas en la salud de los académicos.

En la tabla 38 podemos ver que las prevalencias más altas en fatiga neurovisual se encontraron en la facultad de arquitectura, donde la actividad de la propia carrera implica falta de sueño y trabajar en condiciones de mucha luminosidad. Las facultades de Ciencias Químicas y Contaduría y Administración tienen seis veces más trastornos del sueño que la facultad de odontología. La facultad de Arquitectura presenta una prevalencia importante en la presencia de depresión, la facultad de Idiomas en disfonía, Odontología en trastornos musculoesqueléticos. De manera generalizada, los daños a la salud más importantes son los trastornos musculoesqueléticos, lumbalgia y disfonía.

Tabla 38. Tasas de daños por facultad en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Facultad						p
	Odont	C. Quim	Arq	Conta	Idiomas	RP*	
Fatiga neurovisual	0	19	30	4	0	7.5	<0.0001
Trastornos del sueño	3	19	18	19	4	6.3	0.020
Trastornos psicodigestivos	0	11	12	12	17	1.5	0.005
Trastornos musculoesqueléticos	60	44	39	54	11	5.5	<0.0001
Lumbalgia	48	48	24	65	0	2.7	<0.0001
Túnel del carpo	19	19	9	4	0	4.8	0.001
Disfonía	28	56	36	77	89	3.2	<0.0001
Depresión	2	7	27	8	13	13.5	0.004
Ansiedad	12	26	36	12	13	3	0.030
Distrés	3	15	27	12	17	9	0.010
Fatiga	2	15	18	0	0	9	<0.001

*La facultad con mayor prevalencia sobre la facultad con menor prevalencia.

Odont=Odontología; C. Quim=Ciencias químicas; Arq=Arquitectura; Conta=Contaduría y Administración. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.10. Perfil de daños asociado a posiciones disergonómicas

Las posiciones que exigen incomodidad o tensión innecesaria se relacionan muchas veces con las instalaciones utilizadas para trabajar; escritorios muy bajos, sillas incómodas, bancos, restiradores de dibujo, computadoras con mala ubicación, entre otras, son condiciones que propician un ambiente estresante y que, a la larga, puede ocasionar daños a la salud. Se obtuvieron resultados en relación con la permanencia de tensión en hombros y muñecas durante la jornada laboral, el hecho de trabajar la mayor parte del tiempo de pie o sentado, y finalmente, la incomodidad de la superficie del asiento que los docentes usan durante sus actividades.

Como se muestra en la tabla 39 las personas que mantienen tensos los hombros mientras trabajan tienen casi tres veces mayor probabilidad de padecer lumbalgia y dos veces mayor de padecer trastornos musculoesqueléticos y ansiedad, que las personas que no tensan esta parte del cuerpo.

Tabla 39. Daños a la salud asociados al trabajo mientras hay tensión en los hombros en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	61	21	2.9	<0.0001	1.94-4.22
Trastornos musculoesqueléticos	70	27	2.6	<0.0001	1.89-3.64
Ansiedad	28	13	2.1	0.008	1.16-3.79

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 40 se muestra que las personas que trabajan mientras hay tensión en sus muñecas tienen hasta tres veces más probabilidad de padecer trastornos musculoesqueléticos y el doble de lumbalgia que quienes no lo hacen.

Tabla 40. Daños a la salud asociados al trabajo mientras hay tensión en muñecas en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Trastornos musculoesqueléticos	79	25	3.2	<0.0001	2.31-4.41
Lumbalgia	62	23	2.8	<0.0001	1.89-3.99

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

La relación entre la fatiga y el trabajar de pie la mayor parte del tiempo laborado es muy estrecha, en la tabla 41 se observa que aquellos que trabajan de pie tienen casi diez veces más probabilidad de presentar fatiga que quienes pueden sentarse. Esta misma exigencia tiene relación con la presencia de depresión, tiene una probabilidad de presentarse casi cuatro veces mayor ($p=0.006$; $IC95\%=1.66, 8.31$).

Tabla 41. Daños a la salud en relación con permanecer de pie la mayor parte del tiempo laborado en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Fatiga	24	2	9.8	0.001	3.05-31.28
Depresión	28	7	3.7	0.006	1.66-8.31
Cefalea tensional	21	7	2.8	0.010	1.13-6.84

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 42 se aprecia cómo el hecho de tener un lugar para sentarse es altamente recomendable para evitar fatiga, el factor de protección se presenta con una razón de prevalencia de 0.08 ($p<0.001$; $IC95\%=0.02, 0.29$).

Tabla 42. Permanecer sentado la mayor parte del tiempo asociado con la presencia de Fatiga en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	P	IC 95%
Fatiga	2	24	0.08	<0.001	0.02-0.29

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Sin embargo, el factor de protección desaparece cuando la superficie donde los académicos se sientan es percibida como incómoda. En la tabla 43 se registraron los daños ligados a este hecho. Las personas que se sienten incómodas en su asiento tienen dos veces mayor probabilidad de presentar lumbalgia y trastornos musculoesqueléticos que quienes se sientan cómodamente durante su jornada laboral.

Tabla 43. Daños a la salud asociados a trabajar sentado en una superficie incómoda en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	52	22	2.4	<0.0001	1.51-3.77
Trastornos musculoesqueléticos	58	30	1.9	<0.001	1.32-2.83

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.
Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.11. Perfil de daños asociado al uso de computadora

En la tabla 44 se muestra la cantidad de docentes que usan computadora para su trabajo. Un 56% del total de maestros no utilizan estos aparatos en su labor y las facultades que más reflejan esta situación son Odontología e Idiomas.

Tabla 44. Profesores que usan computadora en la UABJO

Facultad	No	Sí	Total
Odontología	46	12	58
Idiomas	28	19	47
Arquitectura	7	26	33
Ciencias Químicas	12	15	27
Contaduría y Administración	13	13	26
Total	106	85	191

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014

Las exigencias disergonómicas descritas en apartados anteriores no están relacionadas al uso de computadoras. Curiosamente, los daños relacionados al uso de computadora no son musculoesqueléticos o lumbalgia, más bien, como se muestra en la tabla 45, los diagnósticos que se relacionan significativamente con el uso de computadora en el trabajo académico son el distrés, con una prevalencia cuatro veces mayor que aquellos que no usan computadora; la depresión, con una probabilidad casi cuatro veces mayor; y los trastornos del sueño, con una probabilidad muy cercana al triple.

Las posiciones incómodas tienen más relación con la actividad resultante de las exigencias específicas que cada facultad impone a los académicos, del desgaste de las instalaciones y mobiliario, de su poca adecuación a la comodidad del trabajador.

Tabla 45. Daños a la salud asociados a trabajar haciendo uso de una computadora en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Distrés	24	6	4.2	<0.0001	1.74-9.88
Depresión	18	5	3.7	0.001	1.41-9.87
Trastornos del sueño	16	7	2.9	0.002	1.16-7.24
Lumbalgia	24	43	0.6	0.006	0.34-0.84
Trastornos musculoesqueléticos	32	49	0.7	0.030	0.44-0.93

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.12. Perfil de daños asociado al esfuerzo, la recompensa y el sobrecompromiso

A pesar de que la respuesta de los académicos con respecto al esfuerzo, la recompensa y el sobrecompromiso fue baja, se logró detectar la presencia de malestar con respecto a estas variables.

Como muestra la tabla 46, los académicos que reportan un mayor esfuerzo presentan prevalencias significativas con relación al distrés, los trastornos del

sueño y la depresión. Resulta lógico que la presión del trabajo con esfuerzo se manifieste en distrés, que se presenta cinco veces más que en aquellos que no trabajan esforzándose. La relación con la presencia de depresión es también significativa ya que es cuatro veces mayor. Estas prevalencias son indicio de un desbalance entre cuánta recompensa el trabajador está recibiendo por su esfuerzo y cuánto sobre-compromiso imprime en sus actividades que no se perciben como fructificadas.

Tabla 46. Daños a la salud asociados a la presencia de esfuerzo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Distrés	48	9	5.1	<0.001	2.64-9.66
Trastorno del sueño	33	8	4.4	0.030	1.96-9.69
Depresión	33	8	4.4	0.001	1.96-9.69

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. N=21 Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Como se muestra en la tabla 47, los docentes que reportan malestar debido al esfuerzo que ocasiona su trabajo tienen razones de prevalencia muy elevadas y estadísticamente significativas. Los tres mayores daños asociados a esta circunstancia (distrés, depresión y trastornos del sueño) tienen más de cinco veces la probabilidad de presentarse cuando hay malestar.

Tabla 47. Daños a la salud asociados al malestar que causa el esfuerzo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Distrés	55	8	6.6	<0.0001	3.5-12.36
Depresión	41	7	6.3	<0.0001	2.93-13.44
Trastorno del sueño	36	7	5.1	0.005	2.35-11.13
Fatiga neurovisual	27	6	4.6	0.020	1.85-11.44
Migraña	23	7	3.5	0.006	1.33-9.11
Ansiedad	41	15	2.7	0.004	1.43-4.91

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. N=22. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 48, se registra que la ausencia de recompensa se liga significativamente con lumbalgia, que tiene una prevalencia de casi el doble en aquellos docentes que dicen no ser recompensados.

Tabla 48. Daños a la salud asociados a la ausencia de recompensa en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	41	24	1.7	<0.001	1.06-2.66

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. N=74. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Con respecto al malestar que causa la ausencia de recompensa, en la tabla 49 se registra la relación, estadísticamente significativa, que este hecho tiene con los trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 49. Daños a la salud asociados al malestar que causa la ausencia de recompensa en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Trastornos musculoesqueléticos	48	34	1.4	0.009	1.01-2.14

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. N=99. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 50 se muestra que aquellos docentes sobrecomprometidos tienen veinte veces mayor probabilidad de presentar trastornos del sueño y once veces mayor en relación con la presencia de distrés. La depresión se presenta siete veces más que en aquellos no sobrecomprometidos, así como la migraña que tiene una razón de prevalencia de casi cuatro veces más en comparación con aquellos no sobrecomprometidos.

Tabla 50. Daños a la salud asociados a la presencia de sobrecompromiso en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Trastornos del sueño	70	3.5	20	<0.0001	8.64-46.06
Distrés	75	6	11.7	<0.0001	6.23-21.78
Depresión	45	6	7	<0.0001	3.3-14.79
Fatiga neurovisual	30	6	5.1	0.010	2.08-12.61
Fatiga	20	4	4.9	0.050	1.56-15.24
Migraña	25	6	3.9	0.003	1.5-10.05
Ansiedad	45	15	3	0.004	1.62-5.39

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. N=20. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 51 se muestran las prevalencias significativas en relación con el malestar que causa una situación laboral de sobrecompromiso. El malestar está ligado, principalmente, con trastornos del sueño, distrés y depresión. En el primer caso, con la razón de prevalencia más alta, la probabilidad de trastornos del sueño es casi dieciséis veces mayor en personas con malestar, en el segundo la probabilidad de distrés es diez veces mayor y para la depresión, existe una probabilidad cinco veces mayor en docentes que manifiestan malestar.

Tabla 51. Daños a la salud asociados al malestar que causa la presencia de sobrecompromiso en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Trastorno del sueño	65	4	15.9	<0.0001	7.18-35.11
Distrés	70	7	10	<0.0001	5.38-18.47
Depresión	40	7	5.7	0.0001	2.65-12.25
Fatiga neurovisual	30	6	5.1	0.010	2.08-12.61
Fatiga	20	4	4.9	0.030	1.56-15.24
Ansiedad	40	16	2.5	0.010	1.33-4.79

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. N=20. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.13. Perfil de daños asociado con la calidad de vida de los académicos

Un aspecto importante relacionado a la salud de cualquier trabajador tiene que ver con la seguridad económica que garantiza la propia labor. El estar conforme con el sueldo recibido implica más que un reconocimiento social del trabajo docente, también quiere decir que la persona puede permitirse gastos extraordinarios y que puede ser solvente ante cualquier emergencia. La conformidad con el salario, como muestra la tabla 52, se liga significativamente a la depresión, la ansiedad y la fatiga.

Tabla 52. Daños a la salud asociados a la conformidad salarial en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Fatiga	4	19	5.1	0.030	1.66-15.43
Depresión	7	30	4	0.001	1.82-8.98
Ansiedad	16	33	2.1	0.040	1.10-3.98

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

La disconformidad con el salario, además de los daños ya mencionados, impone otra necesidad en los trabajadores docentes. Para cubrir satisfactoriamente sus necesidades y mantener su estilo de vida, los académicos se ven obligados a tener otro trabajo además del docente, los daños asociados a esta labor incorporada se asocian significativamente a trastornos musculoesqueléticos, del túnel carpiano y lumbalgias. Como se muestra en la tabla 53, los catedráticos que tienen otro trabajo aparte del académico tienen casi dos veces mayor probabilidad de presentar lumbalgia que aquellas personas que se dedican exclusivamente a la labor educativa.

El alejamiento de las aulas de clase, debido al otro trabajo, funge como factor protector para la disfonía.

Tabla 53. Daños a la salud asociados con la presencia de otro trabajo además del académico en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Lumbalgia	47	26	1.8	0.010	1.2-2.62
Trastornos musculoesqueléticos	53	33	1.6	0.020	1.14-2.22
Disfonía	34	69	0.5	<0.0001	0.35-0.68

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Un aspecto igual de importante que el económico, tiene que ver con lo emocional, con qué tanta satisfacción produce la labor docente. La tabla 54 muestra los daños relacionados a la satisfacción con el trabajo realizado. Las personas que están insatisfechas con su labor tienen cinco veces más probabilidad de presentar fatiga neurovisual y trastornos psicodigestivos que aquellos individuos satisfechos con el trabajo académico.

Tabla 54. Daños a la salud asociados a la satisfacción del propio trabajo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Fatiga neurovisual	7	36	5.5	0.010	2.1-14.15
Trastornos psicodigestivos	8	36	4.7	0.030	1.84-11.84
Depresión	9	36	4.1	0.010	1.64-10.17
Distrés	12	45	3.9	0.007	1.81-8.34

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 55 se registra que cuando el trabajo académico no es percibido como desafiante hay una probabilidad del doble en relación con la presencia de ansiedad que en las personas que encuentran desafiante la labor docente.

Tabla 55. Daños a la salud asociados a la percepción del trabajo académico como desafiante en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Ansiedad	16	41	2.6	0.010	1.32-4.95

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

En la tabla 56 se muestra que la probabilidad de migraña es cinco veces mayor en los docentes imposibilitados de poder tomar decisiones con respecto a su trabajo que quienes sí pueden decidir cómo realizar su trabajo.

Tabla 56. Daños a la salud asociados a la libertad de tomar decisiones en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Migraña	7	38	5.3	0.008	1.87-14.88

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

La falta de apoyo social entre compañeros de trabajo conlleva a importantes consecuencias para la salud, como lo muestra la tabla 57, los docentes que contestaron que sus compañeros no son solidarios y que tampoco valoran su trabajo tienen once veces mayor probabilidad de presentar fatiga neurovisual y migraña, diez veces más probabilidad de presentar fatiga y prevalencias importantes en cefalea tensional, depresión, trastornos del sueño, distrés y ansiedad. La razón de prevalencia de la ansiedad, la más baja encontrada, es casi cuatro veces mayor que en aquellos que poseen apoyo y solidaridad por parte de sus compañeros de trabajo.

Tabla 57. Daños a la salud asociados a la solidaridad entre compañeros de trabajo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Fatiga neurovisual	6	60	10.9	<0.0001	4.94-23.85
Migraña	6	60	10.9	<0.0001	4.94-23.85
Fatiga	4	40	10.3	0.001	3.61-29.57
Cefalea tensional	7	50	7	<0.0001	3.09-15.67
Depresión	8	50	6	<0.001	2.74-13.25
Trastornos del sueño	9	40	4.5	0.010	1.85-11.03
Distrés	12	50	4.3	0.004	2.05-9.02
Ansiedad	16	60	3.7	0.001	2.04-6.85

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Parte del apoyo social recibido tiene que ver, también, con la relación de los docentes con sus superiores. La tabla 58 muestra las asociación estadísticamente significativas entre aquellos docentes que contestaron que su trabajo no es importante para sus superiores comparados con los que respondieron la situación contraria, se encontró una probabilidad de padecer migraña diez veces mayor en aquellos que no cuentan con reconocimiento de sus superiores, para el caso de la cefalea tensional y la fatiga la probabilidad es ocho veces mayor. La razón de prevalencia más baja se encontró en la ansiedad, con una probabilidad cuatro veces mayor.

Tabla 58. Daños a la salud asociados a la importancia que los superiores le dan al trabajo en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Migraña	6	63	10.4	<0.0001	4.74-22.79
Cefalea tensional	7	63	8.8	<0.0001	4.15-18.62
Fatiga	4	38	8.6	0.005	2.79-26.35
Fatiga neurovisual	7	50	7.6	0.001	3.15-18.43
Trastornos del sueño	9	50	5.7	0.007	2.47-13.19
Depresión	9	50	5.7	0.002	2.47-13.19
Distrés	12	50	4.2	0.010	1.87-9.22
Ansiedad	16	62	3.8	0.002	2.03-7.14

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.14. Perfil de daños asociado a la antigüedad de los docentes

El tiempo que los docentes tienen realizando su trabajo es un factor importante respecto al síndrome del túnel carpiano y la disfonía. En la tabla 59 se muestra que aquellos que tienen más de diez años en la docencia tienen cuatro veces más probabilidad de presentar túnel del carpo. Aquellos académicos que están iniciando su carrera en esta profesión deben cubrir mucho más tiempo en el aula que aquellos que gozan con antigüedad, debido a esto tienen mayor probabilidad de presentar disfonía.

Tabla 59. Daños a la salud asociados al tiempo en la docencia en académicos de la UABJO

Diagnóstico	Hasta 10 años	Más de 10 años	RP	p	IC 95%
Túnel del carpo	4	19	4.4	0.007	1.68-11.71
Disfonía	65	40	1.6	0.001	1.19-2.18

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad y género.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

7.15. Perfil de daños asociado a las becas y estímulos académicos

Las becas y estímulos académicos funcionan como una forma de remunerar de manera extraordinaria el salario de los trabajadores educativos, estos estímulos si bien representan un beneficio monetario, también están asociados a daños importantes en la salud. La tabla 60 muestra que aquellos académicos que poseen alguna beca o estímulo tienen siete veces mayor probabilidad de presentar distrés y cuatro veces en el caso de los trastornos del sueño.

Tabla 60. Daños a la salud asociados a la presencia de becas y estímulos académicos en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Distrés	39	6	7.1	<0.0001	3.3-15.22
Trastornos del sueño	24	6	3.9	0.005	1.7-8.71
Depresión	20	8	2.6	0.020	1.14-5.83
Ansiedad	30	14	2.1	0.020	1.16-3.78

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Con relación al tiempo laborado en la carrera académica, la carga de trabajo también es mayor en aquellos con menor antigüedad, la tabla 61 muestra que aquellos académicos que tienen menos de diez años trabajando tienen doble probabilidad de lumbalgia que aquellos que tienen más de nueve años trabajando con el estímulo a la docencia.

Tabla 61. Daños a la salud asociados al tiempo que los académicos han gozado de becas y estímulos en docentes de la UABJO

Diagnóstico	0-9 años	Más de 9 años	RP	p	IC 95%	N
Lumbalgia	67	29	2.3	0.040	1.17-4.37	46

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Para los académicos que reportan un deterioro en su vida familiar, social y laboral debido a su incorporación al programa de becas y estímulos, la

probabilidad de presentar trastornos del sueño es cinco veces más alto, como muestra la tabla 62.

Tabla 62. Daños a la salud asociados al deterioro en la vida familiar, social y laboral debido a los estímulos académicos en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%	N
Trastornos del sueño	44	9	5.1	<0.001	1.25-20.44	48

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

Las becas y estímulos obligan a los académicos a trabajar más duro y con ello el control de calidad también aumenta, en la tabla 63 se muestra que la probabilidad de fatiga en quienes reportan que la calidad de su trabajo mejoró es seis veces mayor.

Tabla 63. Daños a la salud asociados con la mejora de la calidad del trabajo debido a los estímulos académicos en docentes de la UABJO

Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%	N
Fatiga	33	6	6	0.001	1.25-28.74	48

RP=Razón de prevalencia. Tasa por 100 trabajadores. Ajustado por edad, antigüedad y género. Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, 2014.

8. Discusión

Los cambios que impone el modelo económico neoliberal, capitalista, siguen una regla general: maximizar la producción. El sistema educativo mexicano no es la excepción y para cubrir las demandas del mundo moderno, los académicos deben demostrar que producen y se les compensa de acuerdo a cuánto producen, a la cantidad de trabajo que pueden probar. Poco a poco ha dejado de importar cómo se produce y las cargas de trabajo se incrementan paulatinamente, mientras el cuerpo docente intenta mejorar su calidad de vida proponiendo una mayor producción e incorporándose a sistemas de becas y estímulos que tratan constantemente de incrementar el trabajo para justificar el apoyo gubernamental a las instituciones educativas.

Magor, 2009, en Mc Cann Enciclopedia OIT, hace mención de la diferencia entre el sector industrial y el entorno educativo, justificando que las instituciones académicas pueden estar exentas del cumplimiento de la legislación sobre salud y seguridad puesto que la profesión docente no tiene exposición a sustancias peligrosas. No hay un reconocimiento oficial de los daños a la salud que ocasiona la labor dentro de los ambientes de educación superior. Como si las formas tan diversas en las que se divide el trabajo docente no tuvieran repercusiones, como si la salud académica fuese inmune a las exigencias y los riesgos que la propia labor demanda.

El presente estudio muestra diversas consecuencias en la salud de los trabajadores universitarios con relación a las formas de trabajo, cada vez más demandantes.

La tasa general de morbilidad en los docentes de la UABJO da cuenta de al menos dos trastornos por cada trabajador, resultado menos elevado a los hallazgos de Martínez, et al. (2011) y Madrid (2012), quienes encontraron poco más de tres trastornos por persona. En la UABJO los daños a la salud de mayor presencia fueron la disfonía con 55%, los trastornos músculo esqueléticos (41%), lumbalgia (36%), ansiedad (18%) y distrés (14%). En el caso de la ansiedad, la

tasa es de 18 trabajadores por cada 100, el estudio de Xiao y Wen (2004) reporta a la ansiedad como uno de los trastornos con menor presencia, un 5%. En el caso del distrés, el estudio de Cladellas y Castelló (2011), en la Universidad Politécnica de Cataluña, reporta un resultado análogo al encontrado en la UABJO, 14 por cada 100 trabajadores; en contraste directo, los resultados expuestos por Martínez, et al. (2011), adjudican al distrés un porcentaje mucho más elevado, 41% de la población.

Se controló la variable edad en todos los análisis realizados pues en este estudio se perfiló como un factor importante en la prevalencia de fatiga neurovisual, trastornos del sueño, psicodigestivos, músculo esqueléticos, lumbalgia, túnel del carpo y fatiga. En todos los casos el riesgo aumenta en relación con la edad. También respecto al género, a pesar de que ocurriera de manera similar al estudio de Torres (2012) donde no fue un factor determinante en el desarrollo de daños a la salud; en la UABJO, para el caso de la fatiga, los hombres tienen una incidencia mayor que las mujeres, pero los resultados son marginalmente significativos.

Durante periodos de estrés crónico, debido a cargas importantes de trabajo, los docentes tienen que reducir el tiempo de sueño, de descanso o de relajación, esto lleva a cambios en los hábitos de salud y a daños relacionados con el distrés. Uno de los factores que afectan a los maestros es la presencia de pareja (Fernández-Castro, Dovay y Edo, 1994). Si bien la condición de estrés no tuvo relación significativa con el estado civil de los académicos de la UABJO, aquellos que no tienen pareja, cuentan con una probabilidad tres veces mayor de presentar trastornos psicodigestivos que aquellos con pareja, lo que da cuenta de cierta protección ante las condiciones estresantes del trabajo docente.

Torres (2012), encontró asociaciones significativas entre el grado académico y daños a la salud, en su estudio reporta que “el personal más afectado es aquel que tiene maestría y que probablemente están dentro de la carrera académica”, destacan daños como el estrés, trastornos del sueño, lesiones músculo-esqueléticas en el cuello, en codo, antebrazo y con significancia marginal las

lesiones en muñeca-mano. En la UABJO, aquellas personas con estudios de posgrado tienen prevalencias más altas de trastornos músculo esqueléticos, lumbalgia y fatiga; mientras que para los que tienen estudios hasta el nivel licenciatura la prevalencia de disfonía se duplica, esto representa que las horas en el aula son en su mayoría parte del trabajo cotidiano de los licenciados, aquellos con maestría y doctorado tienen una carga laboral más variada y no necesariamente implica el uso extenuado de la voz.

Respecto a las exigencias laborales, los daños a la salud asociados al hecho de trabajar más de 48 horas a la semana se relacionan con el distrés, trastornos del sueño y la depresión.

Martínez, et al. (2011), reporta los mismos daños a la salud con respecto a la exigencia de realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso, los docentes de la UABJO presentan prevalencias significativas en relación con los trastornos del sueño, la depresión, ansiedad, distrés y fatiga. Estas exigencias se encuentran muy presentes también en los estudios de Torres (2012) y Madrid (2012), se encuentran en el trabajo docente y los daños a la salud tienen prevalencias de más del doble en todos los estudios mencionados. En el caso de la UABJO, hay docentes que reportan la imposibilidad de dejar de atender su tarea por más de cinco minutos, exigencia que, aparte de ligarse a daños como el túnel del carpo, trastornos musculoesqueléticos y lumbalgia, representa también la imposibilidad de comunicarse con otros compañeros docentes.

Los procesos cognitivos, con relación al estrés, requieren de cierto balance entre la comunicación y el pensamiento de las personas. Cuando los procesos de comunicación se ven interrumpidos, coartados o censurados, se producen ambientes psicológicos que provocan estrés (Lazarus&Folkman, 1986); para los docentes de la UABJO, la exigencia de un trabajo que impide la comunicación entre compañeros se relaciona con migraña, que tuvo una razón de prevalencia de 6.7; con cefalea tensional, que se presenta con una probabilidad cuatro veces mayor en quienes no pueden comunicarse; y trastornos del sueño, con el triple de probabilidad. La comunicación distorsionada con los superiores, que tiene como

consecuencia la exigencia de trabajar mientras se reciben órdenes confusas de parte del jefe, se refleja también en migraña, distrés y depresión.

Trabajar en posiciones incómodas se encuentra fuertemente asociado a trastornos músculo esqueléticos (Woods, 2005). Los docentes de la UABJO presentan, ligados a esta exigencia de trabajo, prevalencias muy importantes en trastornos músculo esqueléticos y lumbalgia, con riesgo doble; y una razón de prevalencia de 2.4 en relación con la presencia de ansiedad. Los trastornos músculo esqueléticos y la lumbalgia se relacionan fuertemente también con posiciones disergonómicas: trabajar mientras hay tensión en los hombros, muñecas y al trabajo sentado mientras se percibe incomodidad. Los trabajadores que permanecen de pie, tienen prevalencias importantes en fatiga con casi diez veces mayor probabilidad que los que no laboran parados; depresión, con una razón de prevalencia de 3.7; y cefalea tensional, con una razón de prevalencia de casi el triple. Los trabajadores que permanecen sentados la mayor parte del tiempo laboral tienen doce veces menos probabilidad de presentar fatiga.

Contrario a los estudios de Woods (2005) y Torres (2012), que refieren que el uso de computadora se liga fuertemente a trastornos musculoesqueléticos, los docentes de la UABJO que usan computadora para realizar su trabajo presentan daños relacionados con distrés, depresión y trastornos del sueño.

Este trabajo también exploró aspectos psicosociales contenidos en el modelo "Desbalance Esfuerzo-Recompensa". Este modelo plantea que, para que las condiciones humanas, de trabajo, sean ideales, debe existir un balance entre lo que el trabajador obtiene (dinero, estima, control de estatus, estabilidad, etc.) y lo que brinda (esfuerzo, compromiso, habilidades, tiempo); si la reciprocidad no se encuentra equilibrada, es decir, si el esfuerzo extrínseco (cargas laborales) y el esfuerzo intrínseco (rasgos personales del trabajador) que se requieren para que el trabajador se esfuerce ante la carga de trabajo no están siendo satisfactorios, se habla de un desbalance y esto conlleva a experimentar estrés (Martínez, 2013). Se exploraron las tres variables del modelo: la presencia de esfuerzo, la ausencia de recompensa y la presencia de sobre-compromiso; para cada uno de estos tres,

se registró el malestar causado junto a los daños a la salud asociados a cada condición.

Cuevas (2011) menciona que el trabajo es una relación de intercambio social entre el esfuerzo que requiere para ser realizado y la recompensa recibida; en sus estudios relaciona al estrés como consecuencia del esfuerzo que lleva realizar trabajos determinados. Otro autor, Hockey (1997), explica que a nivel fisiológico, el esfuerzo tiene también consecuencias relacionadas con desórdenes musculoesqueléticos y patrones de respuesta neuroendócrinos que desencadenan problemáticas en el estado de ánimo y en la conciliación del sueño. En la UABJO, la presencia de esfuerzo también tiene relación significativa con distrés y trastornos del sueño, pero además con la presencia de depresión. Para el distrés la prevalencia aumenta cinco veces, mientras que para los otros dos diagnósticos la probabilidad es cuatro veces mayor. Con relación al malestar que ocasiona en los académicos la presencia de esfuerzo se encontraron, con prevalencias de más del doble de probabilidad, distrés, depresión, trastornos del sueño, fatiga neurovisual, migraña y ansiedad.

Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009) mencionan que un alto número de trabajadores compitiendo por recompensas con las cuales se encuentran inconformes generan con el paso del tiempo problemas físicos y mentales relacionados con el estrés. En el caso de los docentes de la UABJO, la ausencia de recompensa se relaciona con una razón de prevalencia de 1.7, a la lumbalgia y el malestar que causa la falta de recompensa está ligado a trastornos músculo esqueléticos.

Los estudios de Siegrist, et al. (2009) también contemplan problemas de salud con relación al sobrecompromiso que tienen los trabajadores ya sea debido a su propio perfil psicológico o, en caso de que lo hubiera, a la presión del trabajo informal (contrataciones esporádicas, por horas, por labor, por número de alumnos, etc.). En la UABJO la presencia de sobre-compromiso arroja prevalencias importantes, todas mayores a tres veces la probabilidad de presentar trastornos del sueño, distrés, depresión, fatiga neurovisual, fatiga, migraña y

ansiedad; en el caso de trastornos del sueño, la probabilidad es veinte veces mayor y para el distrés es casi doce veces mayor. El malestar que ocasiona el sobre-compromiso se liga, con prevalencias importantes a: trastornos del sueño, que se presenta con casi 16 veces mayor probabilidad; distrés, con una probabilidad diez veces mayor; depresión, fatiga neurovisual, fatiga y ansiedad.

Comparado a los hallazgos de Becerril (2008), los resultados encontrados en la UABJO registran prevalencias mayores en depresión que las halladas en trabajadores de la UAM Xochimilco.

La calidad de vida de los académicos es determinada en buena medida por la compensación económica recibida, si existe o no la necesidad de trabajar en otra cosa aparte del trabajo docente, la satisfacción que el propio trabajo brinda, la percepción del trabajo como desafiante y creativo, la capacidad de tomar decisiones al realizar la labor académica, la solidaridad entre compañeros de trabajo y la importancia que le dan los superiores al trabajo de los docentes.

Tsutsumi y Kawakami (2004), exponen, con relación al modelo esfuerzo-recompensa, que la percepción personal que los trabajadores tienen respecto a su condición salarial influye en la aparición e intensidad del estrés ocupacional. La incapacidad o imposibilidad de cambiar su propia situación por medio de sus habilidades –trabajo–, es un factor fundamental en la aparición de enfermedades relacionadas al estrés. En el caso de los docentes universitarios de la UABJO, aquellos disconformes con su situación salarial presentan prevalencias significativas en fatiga, con cinco veces mayor probabilidad; depresión, con una probabilidad cuadruplicada y ansiedad con el doble de probabilidad. Los académicos que tienen un trabajo adicional del docente presentan probabilidades significativas de presentar túnel del carpo, con una razón de prevalencia de 2.7; lumbalgia, con 1.8; y trastornos músculo esqueléticos, con 1.6.

Becerril (2008) y Vázquez (1999) hacen hincapié en lo gratificante que es la carrera docente y el trabajo académico en general. La exigencia básica del trabajo docente es cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias; esta parte del trabajo docente, en la UABJO, se encuentra asociado a disfonía y

lumbalgia, pero también es factor protector de depresión, esto confirma la parte gratificante del trabajo docente. Los docentes de la UABJO que refieren estar insatisfechos con su trabajo tienen cuatro veces mayor probabilidad de presentar trastornos psicodigestivos y depresión; y más de cinco veces de padecer fatiga neurovisual. Para los trabajadores que no ven a su labor como desafiante, la razón de prevalencia en relación con la ansiedad es de 2.6. La imposibilidad de tomar decisiones con respecto a cómo llevar a cabo la labor docente presenta cinco veces mayor probabilidad de migraña.

Con respecto al apoyo social y de comunicación, de acuerdo a lo expuesto por Lazarus&Folkman (1986), aquellos que no tienen solidaridad con sus compañeros presentan probabilidad de más del triple de presentar fatiga neurovisual, migraña, fatiga, cefalea tensional, depresión, trastornos del sueño, distrés y ansiedad. De manera similar a lo expresado anteriormente, cuando el trabajo de los académicos no es relevante para los superiores, se reporta probabilidad de más del triple de padecer migraña, cefalea tensional, fatiga, fatiga neurovisual, trastornos del sueño, depresión, distrés y ansiedad.

Otra de las condiciones que influye en la salud de los docentes de la UABJO, es la antigüedad. Los resultados encontrados son similares a los reportados por Martínez (2011), donde las personas que recién comienzan la carrera académica tienen mayor probabilidad de disfonía, pues se ven obligados a luchar por una posición dentro del ambiente laboral y tienen mayor carga de trabajo que aquellos que han solidificado su puesto y gozan de prestigio.

La relación que existe entre la salud de los trabajadores académicos y las becas y estímulos en la docencia descrita por Martínez (2011) y Vázquez (1999), guardan una relación estrecha con prevalencias de fatiga, distrés, depresión, ansiedad, trastornos del sueño y trastornos musculoesqueléticos. Los resultados encontrados en los académicos de la UABJO no difieren, se encontró que aquellos docentes sometidos a la mecánica de los estímulos a la docencia tienen siete veces más probabilidad de distrés, una probabilidad casi cuatro veces mayor de

presentar trastornos del sueño y del doble en relación con la depresión y la ansiedad.

Los resultados encontrados en la UABJO coinciden de manera similar a los hallazgos de Martínez (2011). Para los docentes que recién inician al sistema de becas y estímulos, la probabilidad de presentar lumbalgia es del doble, comparados con los que tienen más de 9 años dentro del sistema. Los docentes jóvenes que quieren incursionar en la carrera académica deben someterse a exigencias mayores para alcanzar a los maestros que tienen establecido un lugar en la vida laboral universitaria. La diferencia que hay entre el inicio de la vida académica de los que se incorporan recientemente a un sistema de becas y estímulos es significativamente diferente al que vivieron los docentes con mayor tiempo laborando en la universidad. Las condiciones del trabajo docente no presentaban el deterioro de salud que implican las nuevas formas que se imponen actualmente.

En estos resultados, tres de cada diez docentes consideran que hay un deterioro en la vida familiar, social y laboral relacionado con la incorporación al programa de becas y estímulos; esto contrasta con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde, de 48 personas adscritas al programa de estímulos de la UABJO, 44 refieren deterioro, es decir el 92%. Éste, está asociado con una probabilidad hasta cinco veces mayor de padecer trastornos del sueño.

Finalmente aquellos que reportan que la calidad de su trabajo ha mejorado debido a los programas de becas y estímulos tienen seis veces mayor probabilidad de fatiga, resultado más elevado que los reportados por Martínez (2011).

Si consideramos que la vida familiar, social y entre pares en el trabajo es determinante como factor protector ante la probabilidad de presentar trastornos en la salud física y mental, y en general para fomentar un desarrollo laboral agradable, la incorporación a los estímulos y becas es una elección importante. Los docentes deben calcular cuánto se sacrifica en aras de una mejora al salario normal.

9. Conclusiones

Los datos recolectados demuestran significativamente que existe una diferencia entre la salud de los académicos de la UABJO que están inscritos a un programa de becas y estímulos, y los que no. La carga de trabajo que impone esta circunstancia (trabajar tiempo extra, en días de asueto, llevar trabajo a casa, etc.) causa niveles elevados de distrés, y éste es acompañado por trastornos del sueño, presencia de depresión y ansiedad.

Los nuevos modelos de incentivos a los académicos universitarios ocasionan que los jóvenes docentes se tengan que esforzar más que en épocas anteriores para compensar su salario, esto resulta en mayores riesgos a la salud para los aspirantes que para los académicos que vivieron de manera diferente la situación universitaria.

La solidaridad entre compañeros de trabajo es un factor importante y la falta de ella repercute seriamente en la salud de los docentes en la UABJO. Otro punto importante es el aumento en la tasa de morbilidad cuando los superiores no dan importancia al trabajo de los académicos.

En general, los académicos de la UABJO reportaron sin dificultad lo referente a trastornos físicos (disfonía, lumbalgia, fatiga neurovisual, etc.), en contraste a las respuestas que tienen que ver con aspectos psicológicos donde se contestó con mucha reserva y en su mayoría, de manera negativa a cualquier aflicción mental. Esto es inusual y quizás característico de la población académica oaxaqueña.

A pesar de este hecho, se pudo recolectar información pertinente, de los daños a la salud reportados por cada facultad. Odontología reporta prevalencias elevadas en trastornos musculoesqueléticos y lumbalgia; Ciencias Químicas en disfonía, lumbalgia, trastornos musculoesqueléticos y ansiedad; Arquitectura en trastornos musculoesqueléticos, ansiedad, fatiga neurovisual, depresión y distrés; Contaduría y Administración en disfonía y lumbalgia; y finalmente la facultad de Idiomas reporta prevalencias elevadas en disfonía.

En general la población estudiada no hace uso de la computadora para realizar su trabajo y las actividades docentes específicas de dos facultades, Odontología e

Idiomas, limitan las horas que podrían pasar los académicos frente a estos aparatos. El uso de computadora se relaciona con prevalencias elevadas de distrés, depresión y trastornos del sueño.

Según el modelo Esfuerzo-Recompensa, los docentes de la UABJO que perciben malestar debido al esfuerzo por hacer su trabajo tienen probabilidad de presentar distrés, depresión, trastornos del sueño, fatiga neurovisual, migraña y ansiedad. Los daños asociados a la ausencia de recompensa no se comparan a los relacionados con la presencia de sobrecompromiso. En resumen, los docentes tienen mayor prevalencia de daños relacionados al esfuerzo y al sobrecompromiso que a la ausencia de recompensa.

Hay muchas otras cuestiones que influyen en la salud de los docentes de la UABJO, éstas obedecen a la particularidad histórica y cultural de Oaxaca. La Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos reporta prevalencias de daños relacionadas al proceso laboral que los docentes viven día con día. Esta investigación puede beneficiarse muchísimo complementándose con métodos cualitativos de recolección de información que informen de casos individuales y singularidades que refuercen la valiosa información recaudada.

La tendencia neoliberal en la educación obliga a las universidades a comprobar su producción y poco a poco cambia la finalidad última de los docentes universitarios. Ha ido de formar personas usando modelos pedagógicos, a solamente demostrar los métodos de enseñanza. Este “paradigma” educativo contemporáneo somete los procesos laborales de los docentes hacia una línea competitiva, cada vez más demandante, lo que tiene consecuencias en la salud de los trabajadores de la educación.

10. Recomendaciones

Las mejores recomendaciones casi siempre provienen de quienes conocen los procesos laborales y cómo éstos afectan la salud, por este motivo se considera esencial que se tome en cuenta la experiencia de los docentes universitarios y que, bajo los cuestionamientos que se generen de un diálogo constante con estos trabajadores, se adopten las medidas de cambio.

Como primer propuesta entonces, se plantea la creación de mesas de diálogo, comisiones, equipos de trabajo, que, asesorados por un experto en salud en el trabajo, continúen con la vigilancia permanente de las recomendaciones presentadas más adelante y de los asuntos de salud en el trabajo en general.

La máxima institución educativa de Oaxaca debería contar con presupuesto suficiente para garantizar un salario digno a sus trabajadores docentes. Desde luego que los estímulos académicos deben permanecer como una opción para todos los que desean una gratificación a su esfuerzo extraordinario, sin embargo, aquellos que no deseen entrar al programa o hayan optado por salirse, deberían poder mantener su estilo de vida digno y sin la preocupación de un sueldo considerado como degradado. La UABJO debe garantizar que el estímulo académico sea un premio, no una necesidad. Al Estado se le recomienda elevar el presupuesto destinado a la educación superior y defender, junto con la UABJO, su condición pública.

Se recomienda a la UABJO contratar más personal, tanto para garantizar el mantenimiento de las instalaciones como para ayudar al personal administrativo. Muchos de los espacios físicos del campus se encontraron sucios o destruidos durante la aplicación de las encuestas sin trabajadores que reparasen el daño, se recomienda recuperar un estado óptimo de la universidad en general.

Se recomienda que la UABJO realice monitoreo semestral de las condiciones de salud de todo su personal. Darle prioridad a niveles de colesterol, azúcar y diagnósticos de hipertensión. Este monitoreo debe generar bases de datos y servir en investigaciones relacionadas con la prevención y mantenimiento de la salud de los trabajadores.

Debido a que la falta de apoyo social tiene consecuencias graves en la UABJO, los docentes se pueden beneficiar de medidas que tomen en cuenta las relaciones humanas y que fomenten el intercambio de ideas y experiencias entre los mismos docentes:

- Establecer un sistema anónimo de quejas, en donde, bajo argumentos sólidos, se trate de señalar y solucionar el problema de las órdenes confusas de parte de los jefes.
- Fomentar espacios de diálogo y convivencia entre docentes, que tengan la finalidad de generar solidaridad entre los compañeros de trabajo y mejorar el clima laboral.
- Establecer talleres periódicos de sensibilidad dirigidos específicamente a los jefes, para que los trabajadores perciban de manera positiva la importancia que su trabajo tiene para los superiores.
- Fomentar programas de incorporación a la función docente con el apoyo y tutelaje de profesores experimentados.
- Realizar talleres psicológicos que ayuden, en colectivo, a expresar asertivamente lo que piensan, que generen una perspectiva abierta hacia lo psicológico y la expresión de las emociones.
- Establecer un sistema de monitoreo psicológico, espacios individuales de apoyo o terapia psicológica para los docentes que se sientan abrumados por las cargas de estrés. Muchas veces los académicos necesitan hablar sus problemas y el desahogo es preventivo en la exacerbación del estrés.

Para prevenir y disminuir los riesgos referentes a trastornos musculoesqueléticos y lumbalgia, se pueden adecuar las instalaciones, planear ambientes de trabajo ergonómicos que consideren:

- Que el trabajador tenga la opción de realizar su trabajo parado o sentado en una superficie cómoda. Si realizan su trabajo de pie, deben contar con un pequeño banco o taburete para reposar sus pies alternadamente.
- Procurar que las áreas de trabajo tengan buena ventilación y que exista la posibilidad de trabajar con ventiladores o aire acondicionado.

- Procurar que el equipo de cómputo se encuentre a una altura óptima, en donde el monitor se encuentre a la altura de los ojos, el teclado y el mouse a una distancia y alturas cómodas para su uso.
- Procurar que la iluminación de los espacios de trabajo sea la adecuada, sin que se proyecten sombras sobre la mesa de trabajo y sin que hayan deslumbramientos constantes.
- Establecer un sistema de fomento a la salud de los trabajadores, que impulse el ejercicio, las revisiones médicas periódicas y programas de alimentación adecuados por nutriólogos.

En general, la UABJO cuenta con una población resistente a compartir respuestas a cuestiones cognitivas y emocionales, la tarea de sensibilización hacia el estrés debe ser prioritaria. Hay muchos beneficios que se relacionan con la apertura a la terapia y apoyo emocional, desde mayor y mejor comunicación entre compañeros de trabajo, jefes y subordinados, hasta el reconocimiento del propio estado de salud y ánimo.

Se recomienda a los profesores que vigilen y cuiden su salud, hacer ejercicio cotidianamente, vigilar la alimentación, visitar regularmente al psicólogo, son acciones que pueden evitar complicaciones. En ellos también está la responsabilidad de exigir constantemente las mejoras a sus condiciones laborales, de generar diálogos críticos que busquen tomar consciencia de la relación que hay entre la salud y el trabajo.

La atención en salud que se proporcione, debe tener también como fin el de investigar, de manera longitudinal, cómo se transforma el estado de salud colectiva dentro del espacio universitario. Es necesario que se registren datos epidemiológicos y que se establezcan asociaciones entre los daños que se encuentren física y psicológicamente, con los procesos laborales.

La finalidad de estudiar la salud de los trabajadores universitarios docentes es también la de comparar los beneficios que las propuestas neoliberales prometen con las consecuencias que se presentan y debatir si vale la pena enfermar, morir o

perderse la vida siguiendo estímulos económicos. Las universidades deben ser parte de la defensa de la salud de sus trabajadores.

11.- Referencias Bibliográficas

Ahart, A. (2004). Determining the student behaviors contributing to teacher stress and the relationships between these behaviors and teacher characteristics. *Humanities and Social Sciences*, 64 (11), University of Minnesota.

Alvear, Guadalupe & Villegas, Jorge. (1989). Los riesgos y sus efectos en la salud. *Defensa de la salud en el trabajo*. México. SITUAM, 21-45.

Barrientos, T; Martínez, S. & Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga (Yoshitake) en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46 (6), 516-523.

Becerril Fuentes, Y. (2008). *Relación entre nivel socioeconómico, factores psicosociales del trabajo y riesgo cardiovascular en trabajadores de una universidad pública*. (Idónea comunicación de resultados para obtener el grado de maestría). Universidad Autónoma Metropolitana, México, Distrito Federal.

Bourdieu, P. & Passeron, J. (1977). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza* (4ª Edición). Barcelona: Laia.

Brown, M. & Ralph, S. (1994). Towards the identification and management of stress in british teachers. *Educational Resources Information Center*, sustraído el 20 de junio del 2013 de <http://www.bidi.uam.mx:8331/docview/62628342?accountid=37347>.

Byrne, B. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31 (3), 645-673.

Cladellas, R., & Castelló, A. (2011). University Professors' Stress and Perceived State of Health in Relation to Teaching Schedules. *Electronic Journal Of Research In Educational Psychology*, 9(1), 217-239.

Chen, M. & Miller, G. (1997). Teacher stress: A review of the international literature. *Educational Resources Information Center*, sustraído el 21 de junio del 2013 de <http://www.bidi.uam.mx:8331/docview/62609156?accountid=37347>.

Cuevas Torres, M. (2011). *Análisis crítico de algunos modelos explicativos de estrés en el trabajo*. (Order No. 3465604, University of Puerto Rico, Río Piedras (Puerto Rico)). *ProQuest Dissertations and Theses*, , 300-n/a. Sustraído el 3 de julio del 2013 de <http://search.proquest.com/docview/884209359?accountid=37347>. (884209359).

Cunningham, T. L. (2004). The impact of inclusion on teacher burnout. *Humanities and Social Sciences*, 64 (12), 15-27.

De la Garza Toledo, E., & Bouzas, A. (1998). Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. *Revista Mexicana De Sociología*, 60 (3), 87-122.

De la Garza Toledo, E. (2007). Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. *Sociología Del Trabajo*, (61), 125-153.

De la Garza Toledo, Enrique. (2012). *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. Madrid: Plaza y Valdés S.A. de C.V.

DSM IV, (1997). Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. Barcelona.

Fernández-Castro, J; Doval, E. & Edo, S. (1994). Efectos del estrés docente sobre los hábitos de salud. *Ansiedad y Estrés*, 0, 127-133.

Freire, P. (1968). *Pedagogía del oprimido* (2ª Edición). México: Siglo XXI.

Freire, P. (1971). *La Educación como Práctica de la Libertad* (3ª Edición). Uruguay: Tierra Nueva.

Greenberg, D. & Padesky, D. (1998). *El control de tu estado de ánimo*. Barcelona: Paidós.

Greenwood, E.; Olejnik, S. & Parkay, F. (1990). Relationships between four teacher efficacy belief patterns and selected teacher characteristics. *Journal of Research and Development in Education*, 23 (2), 102-106.

Griep, R; Rotenberg, L; Landsbergis, P. & Vasconcellos-Silva, P. (2011). Uso combinado de modelos de estrés en el trabajo y la salud auto referida en la enfermería. *Saúde Pública*, 45 (1), pp. 145-152. Sustraído el 29 de diciembre del 2014 de <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102011000100017>.

Hewitt, P. (1993). Effects of non-instructional variables on attrition rate of beginning teachers: A literature review. *Educational Resources Information Center*, sustraído el 19 de junio del 2013 de <http://www.bidi.uam.mx:8331/docview/62807206?accountid=37347>.

Hernández del Valle, A. (2009). Método de la cadena de Markov, Remuestreo-punto de rompimiento estructural del crecimiento económico. (Spanish). *Trimestre Económico*, 76 (3), 619-643.

Hipps, E. & Halpin, G. (1992). The differences in teachers' and principals' general job stress and stress related to performance-based accreditation. *Educational Resources Information Center*, sustraído el 21 de junio del 2013 de <http://www.bidi.uam.mx:8331/docview/62869050?accountid=37347>

Hockey, G.R. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45, 73-93.

Ibarra Colado, E. (1998). Neoliberalismo, educación superior y ciencia en México. Hacia la conformación de un nuevo modelo. *La universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, E. Ibarra (coord.), 117-182.

Ibarra Colado, E. (2002). Políticas de evaluación en México durante los noventa: hacia nuevas formas de regulación de instituciones y conducción de sujetos. *¿Hacia dónde va la Universidad Pública? La educación superior en el siglo XXI*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Comboni, Juárez, París (coord.), 33-48.

Jurado, D; Gurpegui, M; Moreno, O. & Luna, J. (1998). El entorno escolar y la experiencia docente como factores de riesgo para síntomas depresivos en los profesores. *European Psychiatry – Edición Española*, 13, 78-82.

Keiper, R. W., & Busselle, K. (1996). *The rural educator and stress*. Sustraído el 14 de noviembre del 2013 de <http://search.proquest.com/docview/62686149?accountid=37347>

Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Ediciones Martínez Roca.

Ley Federal del Trabajo. (2009). Sexagésima segunda edición. México: SISTA S.A. de C.V.

Madrid Rosas, C. (2012). *Estilos de afrontamiento, distrés y daños a la salud en docentes universitarios*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma Metropolitana, México, Distrito Federal.

Magor, S. (2009). Servicios de educación y formación. Escuelas universitarias y universidades en Mc Cann Enciclopedia OIT, 91. 11-94.12.

Martínez-Abascal, M. & Bornas, X. (1992). Malestar docente, atribuciones y desamparo aprendido. Un estudio correlacional. *Revista Española de Pedagogía*, 193, 563-580.

Martínez, S. (2013). *El Modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa y la salud de docentes universitarios*. En el libro: (Cruz Pérez, O. & Aldrete Rodríguez, M - coord-) *Estrés Laboral y Burnout en Docentes de Educación Superior en México*. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Colección Montebello. pp. 220.

Martínez; Méndez & Murata. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, Agosto, 56-70.

Marx, K. (1973). *El Capital*. Buenos Aires: Cartago.

Mertens, L. (1990). *Crisis económica y revolución tecnológica. Hacia nuevas estrategias de las organizaciones sindicales*. Venezuela: Nueva Sociedad.

Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, 3, 167-187.

Noriega, M. & Villegas, J. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud. *Defensa de la salud en el trabajo*. México. SITUAM, 5-12.

Oliver, C. (1995). La salud mental del profesorado: el burnout como síndrome específico. *Jornadas sobre la Salud Mental del Profesorado*. Málaga, 28 de abril.

Salgado, M. & Mejía, S. (2008). Estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: un enfoque de desarrollo humano organizacional. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 15-36.

SHCP (2008). Normativa establecida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Sustraído el 25 de junio del 2013 de http://www.shcp.gob.mx/lashcp/marcojuridico/gastopublico/disposicionespresupuestarias/2002/normas_presupuestarias.pdf

Sarros, J. & Sarros, A. (1992). Social support and teacher burnout. *Journal of Educational Administration*, 30 (1), 55-69.

Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 82(8), 1005-1013. doi:10.1007/s00420-008-0384-3

Skinner, BF. (1982). *Tecnología de la enseñanza*. Barcelona: Labor.

Smith, D. & Leng, G. (2003). Prevalence and sources of burnout in Singapore secondary school physical education teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22 (2), 203-218.

Tang, T. & Yeung, A. (1999). Hong Kong teachers sources of stress, burnout, and job satisfaction. *Educational Resources Information Center*, sustraído el 23 de junio del 2013 de <http://www.bidi.uam.mx:8331/docview/62491925?accountid=37347>

Torres Rodríguez, H. (2012). *Exigencias disergonómicas y distrés laboral como condicionantes de trastornos músculo esqueléticos y psíquicos en académicos de una universidad de la Ciudad de México*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Autónoma Metropolitana, México, Distrito Federal.

Tsutsumi, A. & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort–reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine* 59, (11), 2335–2359. doi:10.1016/j.socscimed.2004.03.030.

UABJO (2015). Tabulador de sueldos. Sustraído el 5 de enero del 2015 de http://www.transparencia.uabjo.mx/descargas/obligaciones_de_transparencia/5%20Remuneracion%20mensual%20por%20puesto/2012/sueldosacademicos.pdf

Vázquez Fernández de Lara, I. (1999). *Daños a la Salud Asociados a los Programas de Estímulos en Académicos del Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas*. (Idónea comunicación de resultados para obtener el grado de maestría). Universidad Autónoma Metropolitana, México, Distrito Federal.

Weng, C. (2004). *Meta-analysis of teacher burnout in public schools in the united states*. (Order No. 3138443, University of South Dakota). *ProQuest Dissertations and Theses*, p 104-105, sustraído el 21 de junio del 2013 de <http://www.bidi.uam.mx:8331/docview/305120042?accountid=37347>. (prod.academic_MSTAR_305120042).

Woods, V. (2005). Musculoskeletal disorders and visual strain in intensive data processing workers. *Occupational Medicine-Oxford*. 55 (2): 121-127.

Xiao, M. & Wen, Z. (2004). A study on teachers' occupational burnout and mental health. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 12 (4), 357-358.

ANEXOS

INSTRUCTIVO PARA LA RECOLECCIÓN, CODIFICACIÓN Y CAPTURA DE LA ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS ACADÉMICOS

El **Instructivo** tiene el propósito de precisar algunos aspectos sobre las fases de recolección, codificación y captura de la información de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos*. Así que se compone, en primer lugar, de algunas **indicaciones de carácter general** sobre la encuesta y, en segundo lugar, de los **aspectos específicos** de cada uno de los capítulos o apartados de la misma.

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 esta actividad. Se recomienda el uso de DBASE, EXCEL o ACCESS. Antes de iniciar la elaboración de la base de datos, se recomienda leer cuidadosamente el instructivo de codificación para definir los campos correctamente, ya que por ejemplo en respuestas dicotómicas se puede definir sólo un campo, pero la **NO RESPUESTA** se codificará siempre con el 99 y el **NO APLICA** con el 98. La base de datos deberá contemplar esta opción. Para el análisis y procesamiento estadístico de la información se recomienda el uso del SPSS o el JMP.

2. Todas las variables de la encuesta tienen asignado un **número de identificación** en el margen izquierdo y el mismo número en el **margen derecho**. Este último con la finalidad de facilitar la captura, puesto que el número del lado derecho de la encuesta queda

mucho más cercano a las casillas o celdas y, de esta manera, la posibilidad de equivocarse en el número de pregunta es mucho menor.

3. Cada uno de los capítulos que conforman la encuesta (con excepción del primero de Datos Generales) **es opcional**, es decir, puede incluirse o eliminarse, en parte o en su totalidad, de la misma, dependiendo de las necesidades específicas del investigador, de cada grupo de trabajadores y de cada centro laboral. En caso de modificarse la encuesta bajo este principio, será necesario hacer las adecuaciones correspondientes en este instructivo.
4. La gran mayoría de las preguntas de la encuesta son dicotómicas, de **SÍ** o **NO**. En este caso el trabajador responderá directamente en el espacio correspondiente y no tendrán que codificarse estas respuestas sobre la encuesta, aunque sí en la captura de la base de datos. El código asignado a la respuesta **SÍ** es **1** y el asignado a la respuesta **NO** es **0**. Las preguntas de la encuesta que tienen **casillas independientes**, será necesario **codificarlas**. En este caso existe siempre un espacio o línea en la encuesta donde el trabajador debe responder y la codificación se realiza en función del tipo de respuesta dada por el trabajador y señalada en el apartado correspondiente de este instructivo.
5. Es necesario **revisar cuidadosamente cada una de las encuestas** y cada uno de sus apartados inmediatamente después de entregarla al trabajador, 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 captura en la base de datos.

I. DATOS GENERALES

Son aquellas variables que **identifican** los datos de la **encuesta** y de cada **trabajador**. En este capítulo se incluyen **7 variables**, Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas se dejará en blanco en la base de datos. Aunque la casilla o campo para cada variable sea uno (o cualquier otro número de casillas) en la encuesta, la **NO RESPUESTA SE DEJARÁ SIEMPRE EN BLANCO**.

Las variables que incluye este capítulo son:

1. **Número de encuesta.** Al entregar la encuesta al trabajador, ésta ya estará foliada, es decir, numerada, en la línea respectiva.
2. **Fecha en que se llena la encuesta.** El trabajador anotará sobre la línea la fecha de aplicación de la encuesta. El codificador anotará ésta en las casillas respectivas, en el orden en que se especifica, empezando por día, mes y año, éstos separados por un **guión (-)**. En el caso del año tendrán que ponerse sólo los 2 últimos dígitos.
3. **Momento de aplicación de la encuesta.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente. El codificador anotará en la casilla de la derecha el número de la opción seleccionada.
4. **Edad.** Se anotará en la línea los años cumplidos. El codificador hará lo propio en las casillas trasladando los datos que anotó el trabajador.
5. **Género.** Se anotará en la línea el género y se codificará **1** si es masculino y **2** si es femenino.

6. **Estado civil.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente, número que será posteriormente codificado por el capturista. La información se agrupó de la siguiente manera: 1 si es sin pareja e incluye a los números 1, 4 y 5; así mismo 2 corresponderá a con pareja incluyendo los números 2 y 3.
7. **Nivel de escolaridad.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente el número adecuado a la situación escolar del entrevistado. El número será capturado por el capturista.

Si el trabajador **norespondió alguna pregunta** (no hay datos), el capturista **dejará en blanco la casilla** para la variable en cuestión.

PARTE II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

En este capítulo se incluyen **31 preguntas**. Si alguna de estas preguntas **no la contestó** el trabajador se dejará en blanco la casilla.

Es muy importante saber que **si una pregunta se contestó negativamente y está asociada con otras preguntas, estas últimas no deberán contestarse**. Conviene cotejar 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 contestó negativamente la pregunta 3 y positivamente las preguntas 4, 5.

Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Presencia de hijos.** En esta pregunta se marcará solamente una opción **SÍ** 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 o menores, sino 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 a la 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 a la número 6.

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 dejará en blanco, 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 se capturará.

Preguntas **15, 16.** Se marcará **Sí** o **No** se codificará **1** para Sí y **0** para No. Si en la pregunta **17** la respuesta es negativa pasará a la pregunta **19**. En la pregunta 18 marcará con una X quién o quiénes, además del encuestado aportan dinero para el hogar teniendo la posibilidad de marcar más de una opción. En caso de ofrecer dos o más opciones como respuesta se

deberá codificar con el núm. 5. En la pregunta **19 y 20 se** marcará una de las opciones establecidas y se codificará de acuerdo con la respuesta dada.

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 **dejará en blanco la casilla**. 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.

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

Este capítulo incluye **49** preguntas. Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas se **dejarán en blanco las casillas**.

Las variables que incluye la encuesta son:

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 UABJO 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 opciones, donde el entrevistado seleccionará y tachará en la línea correspondiente la que se adecue al tipo de contrato laboral del que disfruta. La opción seleccionada es la que se registrará con números del 1 al 3.
4. **Tipo de Contratación la que tiene** en la UABJO existen diferentes tipos de contrato.

5. **Facultad a la que pertenece.** En la UABJO los trabajadores docentes pueden estar adscritos a diversas facultades. Cada entrevistado pondrá una X en la línea que corresponda a su situación y las opciones se calificarán con los números correspondientes.
6. **Departamento al que está adscrito.** Para este reactivo no hay opciones, el entrevistado escribirá en la línea correspondiente el nombre del departamento, posteriormente se le asignará un valor numérico a las respuestas recibidas. Esta es una tarea que debe realizarse antes de empezar la **captura de las encuestas.**
7. **Turno en que labora actualmente.** El trabajador deberá anotar en la línea el turno en que labora en el momento de llenar la encuesta. Los turnos se codificarán de acuerdo a un listado previo que el codificador elabore en función del total de turnos existentes en el centro laboral que se está estudiando. Esta es una tarea que debe realizarse antes de empezar la **captura de las encuestas.**
- 1) Matutino, 8-16 hrs.
 - 2) Vespertino, diurno
 - 3) Jornada completa, dos turnos, turno mixto, todo el día, mañana y tarde, de 10 a 8.00 p.m.
 - 4) Otro
8. **Años que lleva en la docencia en la UABJO.** El encuestado anotará en número de años cumplidos que tiene realizando tareas docentes, en la institución en la que está adscrito en el momento de contestar la encuesta y en años previos en función de su historia laboral. Ese dato es el que se computará.
9. **Años que lleva en su puesto actual.** El trabajador especificará en la línea los años que lleva en su puesto (**si es menos de un año pondrá0**). El codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.
10. **Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras instituciones.** El trabajador especificará en la línea el tiempo en años cumplidos (**si es menos de un año pondrá0**). El codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.

11. **Es usted trabajador de: 1) confianza; 2) sindicalizado y 3) sin sindicalizar.** Se codificará de acuerdo con la opción elegida por el trabajador.
12. **Puesto directivo.** El trabajador deberá marcar con una **X** a la pregunta dicotómica de sí ocupa en el momento de contestar la encuesta un cargo directivo. Se codificará sí con 1 y no con 2.

Becas y estímulos a la labor docente, incluyendo sí es miembro del S.N.I. De la pregunta **13** a la **25** se pide al encuestado que indique sí es miembro del S.N.I o sí goza de algunos de los estímulos que otorga la UABJO a su personal docente. Las respuestas se computarán con **1** y **2** si son dicotómicas: sí, no. Si se refieren a años de gozar con el estímulo se computará el número, lo mismo que veces de gestión. En las preguntas relacionadas con el tiempo que tiene disfrutando las becas deberá codificarse el año de inicio.

Valoración sobre el contenido de trabajo sí se pertenece al S.N.I. y/o disfruta de becas y estímulos. De las preguntas **26a33** el trabajador deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta. Las **respuestas positivas** se capturarán con un **1** y las **negativas** con **0**; la no respuesta **se dejará en blanco**. Se debe cuidar de no catalogar como no respuesta el que no pertenezca al S.N.I o no disfrute de becas o estímulos, condición para contestar el bloque de preguntas.

Valoración sobre el contenido del trabajo: De las preguntas **34** a la **45** el trabajador deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta. Las **respuestas positivas** deberán capturarse con el número **1**. Las **respuestas negativas** deberán capturarse con el número **0**. Cuando no se respondió la pregunta se **dejará la casilla en blanco**.

Ausentismo: Las preguntas **46 a49** solicitan información sobre la falta de asistencia al trabajo en el último año (los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta). Si la pregunta 46 se contestó negativamente se pondrá **2** y se deberá pasar al capítulo de Riesgos y Exigencias Laborales. En caso contrario, en las preguntas 47 y 48 se recoge el **número de veces** (ocasiones distintas) en que el trabajador faltó al trabajo en el año y cuántas de éstas fueron por motivos de salud. Si ninguna de estas veces

fue por motivos de salud se pondrá 0 (**cero**) en la pregunta 49. Por último, en la pregunta 49 se recoge el **número de días** que el trabajador faltó en el año por motivos de salud. Se deberá trasladar lo que anotó el trabajador a las casillas correspondientes.

IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

Es muy importante observar que los **riesgos y exigencias** se presentan en la encuesta por **bloques** y tienen un encabezado en donde se identifica la o las condiciones para que se conteste afirmativamente la pregunta.

Por ejemplo, para que un trabajador conteste que **SÍ** está expuesto a calor, tendrá que hacerlo sólo cuando esta **exposición** sea **excesiva** o **constante** en la jornada de trabajo, ya que no se pregunta sólo por exposición a calor, sino por exposición a calor de manera excesiva o constante.

Este capítulo de **riesgos y exigencias** se conforma en la encuesta de **61** preguntas. De las preguntas **1** a la **4** se consignan los posibles **riesgos** a los que está expuesto el trabajador. Éste deberá marcar para cada pregunta una sola casilla de respuesta con una **X**. Marcará **SÍ** sólo cuando esté **excesiva o constantemente** expuesto a alguna de las causas que se mencionan. Se codifica Sí = 1 y No = 0. De las preguntas **5** a la **15** se consignan los riesgos derivados del **uso de computadoras**. La pregunta 5 tendrá que contestarse **positiva** o **negativamente**, dándosele un valor al sí de **1** y al no de **0**. En caso de una respuesta negativa se deberá pasar a la pregunta **16**. Aquí es importante checar de no computar no respuesta porque el encuestado no usa computadoras en su trabajo. Las horas, días y años usando la computadora deberán registrarse con el número que proporcione el encuestado (preguntas **6** a**8**). Las preguntas **9** a**15** son dicotómicas y deberán contestarse poniendo una **X** sí 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 sí ha recibido entrenamiento de logopedia, la respuesta afirmativa se computará con **1** y la negativa con **0**. La no respuesta **se dejará en blanco**.

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 **dejando en blanco la casilla**.

El último apartado con un formato para contestar distinto lo constituye el de reactivos que exploran **esfuerzo- recompensa** derivada de la actividad realizada, condiciones y exigencias laborales. Es una serie de 22 reactivos en los que el encuestado encontrará algunas preguntas y / o frases sobre su trabajo, y deberá marcar con una cruz(x) si ello ocurre en su trabajo, dándose una respuesta positiva o negativa en caso contrario. La manera de codificar si la situación ocurre en el trabajo es la siguiente:

Sí = 1; No = 0

Si la situación se presenta en el trabajo, deberá llenarse el siguiente recuadro señalando cuánta molestia le ocasiona entre cuatro alternativas: nada, poca, alguna, mucha. Se capturará de acuerdo con lo siguiente: nada = 0; poca = 1; alguna = 2; mucha = 3, definiéndose una nueva variable.

Sin embargo, en las preguntas 45, 46, 47, 49, 51, 52, 53 y 58 la respuesta ofrecida en términos negativos será codificada con 1 y la positiva con 0. Esto tiene la finalidad de capturar la condición de “exposición” para el análisis posterior. Por ejemplo la pregunta 45 se refiere al trato respetuoso que todo trabajador debe tener de sus superiores. Si no

existe dicho trato, se contestará obviamente de manera negativa, en este caso la codificación será 1 con la finalidad de seguir en la lógica de capturar con este dígito la condición de exposición.

Respeto a cuánta molestia le causa, la codificación es la siguiente:

Nada = 0, Poca = 1; Alguna = 2; Mucha = 3.

Otro agregado respecto a la codificación de este instrumento es la necesidad de capturar una respuesta “inadecuada” por parte de los participantes, ya que en algunas ocasiones, no se tuvo el cuidado de señalar la respuesta adecuada y se ofreció una respuesta adicional cuando no se estaría esperando. Por ejemplo en la pregunta 1, “tengo que realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo”, una de las posibles respuestas es NO, sin embargo, a continuación responden que esta condición les causa molestia en algún grado. Uno esperaría que esto no fuera así, motivo por el cual, se capturará la respuesta que corresponde a esta última manera de responder, es decir debería ser la respuesta positiva. La finalidad de capturar de esta manera es para cuantificar el número total de “respuestas erróneas” y en todo caso, analizar la consistencia que dicha respuesta tiene en relación con la respuesta “verdadera”.

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 **118** preguntas, las cuales permiten conformar **21 diagnósticos presuntivos (somáticos, psicosomáticos 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 **70** a la **84** 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 **85** a la **114**, 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 pregunta **115** si contesto (**NO**) pasara a la pregunta **117**, en la pregunta **117** si contesto (**NO**) terminara, la encuesta.

Si el trabajador contestó negativamente (**NO**) a las preguntas **6, 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 a69** 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.

o. Dx	Diagnóstico conformado por Encuesta	No. de pregunta(s)	Respuestas positivas
1.	Fatiga Neurovisual	V 1 a la 5	3 - 5
	Uso de lentes	V. 6	No conforma

			dx
	Aumento de graduación	V. 7	No conforma dx
	Defecto (problema) Visual		
2.	Miopía	V. 8	1
3.	Astigmatismo	V. 9	1
4.	Presbicia	V. 10	1
5.	Hipermetropía	V. 11	1
	Otros	V. 12	
6.	Trastornos del sueño	V. 13 - 16	2 de 4
7.	Cefalea Tensional	V.18	1 de 1
8.	Migraña	V.17, 19 - 21	2 de 4
9.	Trastorno Psicossomático cardio - circulatorio	V. 22 - 25	3 de 4
10.	Trastorno Psicossomático digestivo	V. 26 – 34	5 de 9
11.	Trastornos Musculoesqueléticos	V. 35, 36, 37, 38,	1 de 4
12.	Lumbalgia	V. 39 y 40	1 de 2
13.	Trastorno del Túnel de Carpo	V. 41 -44	Medias y percentiles
14.	Disfonía	V. 45 -47	1 de 3
15.	Alteraciones en el timbre de voz	48	1 de 1
16.	DASS – 21: Estrés	V.49, 54,56, 59, 60 62, 66	Medias y percentiles
17.	DASS – 21: Ansiedad	V.50, 52, 55, 57, 63, 67, 68	Medias y percentiles
18.	DASS – 21: Depresión	V.51, 53, 58, 61, 64 65, 69	Medias y percentiles
	DX MÉDICOS		
19.	Hipertensión arterial (presión alta)	V. 70	1
20.	Enfermedad coronaria – infarto -angina de pecho	V. 71	1
21.	Lumbalgia, lumbago o ciática	V. 72	1
22.	Gastritis, úlcera gástrica, colon irritable o colitis nerviosa	V. 73	1
23.	Depresión	V. 74	1
24.	Várices	V. 75	1
25.	Hemorroides	V. 76	1
26.	Disfonía	V. 77	1
27.	Síndrome del túnel del carpo	V. 78	1
28.	Reflujo gastroesofágico	V. 79	1
29.	Ansiedad	V. 80	1
30.	Cefalea tensional	V. 81	1
31.	Diabetes	V. 82	1

32.	Diagnóstico SGMM	V. 83	
	DX. CONFORMADO POR ENCUESTA	V.84	De acuerdo al reporte (ver cuadro siguiente)
33.	Fatiga	V. 85 - 114	7 de 30
34.	Accidentes de trabajo	V. 115	1 de 1
35.	Accidente de trayecto	V.117	1 de 1

Diagnóstico conformado por encuesta*

o.	Diagnóstico
	Enfermedades irritativas vías respiratorias superiores
1	Accidentes
2	Trastornos mentales
3	Trastornos Psicossomáticos
5	Trastorno esfuerzo físico / posición forzada
1	Trastorno no incluido, mal definido

*Noriega, et.al. Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores. Serie Académicos Núm. 34. UAM-X. 2005.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-XOCHIMILCO
DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES

ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN
DE LA SALUD DE LOS ACADÉMICOS

Estimado(a) colega:

La que tiene en sus manos, es una encuesta que busca recaudar información que será utilizada únicamente con fines epidemiológicos y estadísticos. Toda respuesta proporcionada es tratada con estricta confidencialidad. Su participación no pone en riesgo su integridad física ni mental.

La Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco, ha impulsado durante años un estudio que busca conocer cómo las condiciones de nuestro trabajo, la docencia e investigación, tienen repercusiones importantes en nuestra salud. Al conocer cómo nuestras labores cotidianas afectan, tanto positiva como negativamente, nuestras vidas, se pueden proponer medidas preventivas para que la docencia, la investigación, la difusión y el servicio, actividades fundamentales del trabajo universitario, se lleven a cabo en las mejores condiciones posibles.

Su participación en el estudio es muy importante, hay escasas investigaciones que dediquen atención a las condiciones de salud de los maestros universitarios en relación con su trabajo. Existen condiciones de salud muy particulares ligadas a nuestra actividad académica que podrían pasarse de largo sin estudios de esta naturaleza.

Le invitamos a participar en esta investigación mediante el llenado de la encuesta, la cual trata sobre las condiciones de vida, de trabajo y las repercusiones en la salud. Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso permitirá conocer los problemas más frecuentes en su salud y en la de los(as) demás trabajadores(as).

Si tiene dudas, comentarios, sugerencias o desea ampliar la información, en cualquier momento puede contactar al encuestador, el **Lic. Francisco Daniel Irigoyen Padilla** (teléfono: 0449511833210; e-mail: furdip@hotmail.com) con gusto le atenderá. La responsable del proyecto es la **Dra. Susana Martínez Alcántara** (e-mail: smartin@correo.xoc.uam.mx), profesora de la UAM Xochimilco.

Si desea participar en el estudio, por favor firme en acuerdo. Usted se reserva en todo momento el derecho de retirarse de este estudio.

Nombre y firma

Favor de poner su e-mail: _____

Muchas gracias por su valioso tiempo y colaboración.

NO INVADA LOS
RECUADROS

1.- Número de encuesta

			1
--	--	--	---

Nombre del trabajador: _____

I. DATOS GENERALES

2. Fecha en que se llena la encuesta _____

D	M	A				2

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 _____

			3
--	--	--	---

4. Edad (en años cumplidos) _____

			4
--	--	--	---

5. Marque con una X el sexo al que pertenece

1. Masculino _____ 2. Femenino _____

			5
--	--	--	---

6. Marque con una X su estado civil actual

1. Soltero _____ 3. Unión libre _____
2. Casado _____ 4. Divorciado(a) _____
5. Viudo _____

			6
--	--	--	---

			7
--	--	--	---

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

1. Licenciatura _____ 3. Maestría _____
2. Especialidad _____ 4. Doctorado _____
5. Otros _____

II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

1. ¿Tiene usted hijos(as)? Si _____ No _____
Si contestó **NO** pase a la pregunta 4.

			1
--	--	--	---

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

			2
--	--	--	---

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

			3
--	--	--	---

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: comidas, 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. ¿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 _____

13

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

14

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

NO INVADA LOS
RECUADROS

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) _____

18

19. Su vivienda es:

1. De su propiedad _____ 2. Alquilada o rentada _____
3. Prestada _____ 4. Otra (especifique) _____

19

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

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

20

Marque con una X una sola opción para cada pregunta

	SÍ	NO	
21. ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?			21
22. ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?			22
23. ¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?			23
24. ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?			24
25. ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?			25
26. ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?			26
27. ¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?			27
28. ¿Fuma cigarrillos actualmente? (Si contestó SÍ, pase a la 30)			28
29. ¿Fumó cigarrillos en alguna época de su vida? (Si contestó que NO, pase a la pregunta 1 de Condiciones y Valoración del Trabajo)			29

**NO INVADA LOS
RECUADROS**

30. ¿Cuántos años ha fumado o fumó? _____

		30
--	--	----

31. ¿En promedio cuántos cigarrillos fuma o fumó al día? _____

		31
--	--	----

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

**NO INVADA LOS
RECUADROS**

1. ¿Cuál es su puesto?

1. Profesor de carrera Asistente _____
2. Profesor de carrera Asociado _____
3. Profesor de carrera Titular _____
4. Otro, especifique _____

	1
--	---

2. ¿Cuál es su categoría?

1. A _____
2. B _____
3. C _____

	2
--	---

3. ¿Cuál es el tiempo de dedicación de su puesto?

1. Medio tiempo _____
2. Tiempo completo _____
3. Otro _____

	3
--	---

4. ¿Qué tipo de contratación tiene?

1. Trabajador de Confianza _____
2. Trabajador de base _____
3. Trabajador por obra determinada _____
4. Trabajador por tiempo determinado _____

	4
--	---

5. ¿A qué escuela, facultad o instituto de la UABJO pertenece?

1. Instituto de Ciencias de la Educación _____
2. Instituto de Investigaciones Sociológicas _____
3. Facultad de Arquitectura 5 de mayo _____
4. Facultad de Arquitectura C. U. _____
5. Facultad de Contaduría y Administración _____
6. Facultad de Idiomas _____
7. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales _____
8. Facultad de Medicina y Cirugía _____
9. Facultad de Odontología _____
10. Escuela de Ciencias _____
11. Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia _____

	5
--	---

6. ¿Cuál es el Departamento al que está adscrito(a)? _____

7. ¿Qué tipo de jornada de trabajo tiene?

1. Diurna _____

2. Nocturna _____

3. Mixta _____

8. ¿Cuántos años lleva trabajando en la docencia en la UABJO? _____

9. ¿Cuántos años lleva en su puesto actual? _____

10. ¿Cuántos años lleva desarrollando la docencia en ésta y en otras instituciones? _____

11. ¿Es usted trabajador(a) sindicalizado(a)?:

1. Sí _____ 2. No _____

12. ¿Ejerce algún puesto directivo?

1. Sí _____ 2. No _____

13. ¿Es usted miembro del Sistema Nacional de Investigadores (S. N. I.)?

1. Sí _____ 2. No _____

(Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 16)

14. ¿Qué nivel tiene? _____

15. ¿Cuántos años tiene de ser miembro del S. N. I.? _____

16. ¿Cuenta usted con estímulos al Desempeño Docente?

1. Sí _____ 2. No _____

(Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 26)

17. ¿Desde qué año? _____

18. ¿Con qué nivel de calidad cuenta?

I _____

II _____

III _____

IV _____

V _____

VI _____

VII _____

VIII _____

IX _____

 6

 7

 8

 9

 10

 11

 12

 14

 15

 16

 17

 18

Favor de contestar el siguiente bloque si disfruta de estímulos al desempeño docente y/o pertenece al S.N.I. Si no, pase a la pregunta 34

(Marque con una X una sola opción en cada pregunta)

SÍ NO

		SÍ	NO	
26.	¿La incorporación al programa de estímulos y/o S.N.I. le ha implicado mejorar sus condiciones de vida?			26
27.	¿Considera usted que disfruta de estabilidad económica a raíz de su ingreso al programa de estímulos y/o al S.N.I.?			27
28.	¿El ingreso al programa de estímulos y/o S.N.I. le ha permitido sistematizar su producción académica?			28
29.	¿Las actividades realizadas para disfrutar de los estímulos y/o ser miembro del S.N.I. le han implicado sacrificar el trabajo en equipo?			29
30.	¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al programa de estímulos y/o S.N.I.?			30
31.	¿Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al programa de estímulos y/o pertenencia al S.N.I.?			31
32.	¿La incorporación al programa de estímulos y/o S.N.I. le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?			32
33.	¿Considera usted que hay más calidad en sus tareas académicas desde que se incorporó al programa de estímulos y/o S.N.I.?			33

CONTENIDO DE TRABAJO

(Marque con una X una sola opción en cada pregunta)

SÍ NO

		SÍ	NO	
34.	¿Le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que usted?			34
35.	¿Se siente satisfecho con su trabajo?			35
36.	¿Está interesado(a) en su trabajo?			36
37.	¿Cree usted que su trabajo es desafiante?			37
38.	¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?			38
39.	¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?			39
40.	¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?			40
41.	¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?			41
42.	¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?			42
43.	¿Sus compañeros(as) son solidarios(as) con usted y valoran su trabajo?			43
44.	¿Su trabajo es importante para sus superiores?			44
45.	¿Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor(a) universitario(a)?			45

NO INVADA LOS
RECUADROS

46. ¿Faltó al trabajo en los últimos 12 meses?

SÍ _____ No _____

(Si contestó que NO pase a la pregunta 1 de Riesgos y Exigencias Laborales)

47. ¿En cuántas **ocasiones distintas** faltó al trabajo en los últimos 12 meses? _____

48. ¿Cuántas de estas **ocasiones** fue por motivos de salud? _____

49. ¿Cuántos **días** del año en total faltó por motivos de salud? _____

46

47

48

49

IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

A continuación conteste **Sí** sólo cuando esté **excesiva o constantemente** expuesto(a) a alguna de las causas que se mencionan. Por ejemplo, si está expuesto(a) a calor en cierta parte de la jornada, pero no es muy frecuente, ni es muy fuerte deberá contestar que **NO**, ya que interesa conocer si la exposición es constante o excesiva.

En su puesto de trabajo está expuesto(a) de manera excesiva o constante a:

	SÍ	NO	
1. Calor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2. Ruido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3. Humos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4. Gases o vapores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4

**NO INVADA LOS
RECUADROS**

5. ¿Para realizar su trabajo utiliza computadora?

1. Sí _____ 2. 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? _____

<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6
<input type="checkbox"/>	7
<input type="checkbox"/>	8

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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10. ¿Titilan las letras de su computadora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11. ¿El contraste luminoso entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12. ¿El contraste luminoso de las letras de los documentos manuscritos es inadecuado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13. ¿La definición de las letras del teclado es inadecuada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14. ¿Considera inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15. ¿En el uso cotidiano de la computadora usted maneja el Mouse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15

**NO INVADA LOS
RECUADROS**

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 _____

<input type="checkbox"/>	16
<input type="checkbox"/>	17

Su puesto de trabajo lo(a) obliga a:		SÍ	NO	
18.	Una jornada semanal mayor de 48 horas			18
19.	Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones			19
20.	No poder desatender su tarea por más de 5 minutos			20
21.	Realizar una tarea muy minuciosa			21
22.	Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias			22
23.	Soportar una supervisión estricta			23
24.	Tener un estricto control de calidad			24
25.	Estar sin comunicación con sus compañeros			25
26.	Trabajar en un espacio reducido			26
27.	Estar fijo en su lugar de trabajo			27
28.	Realizar un trabajo aburrido			28
29.	Ejecutar un trabajo peligroso			29
30.	Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe(a)			30
31.	Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud			31
32.	Realizar esfuerzo físico muy pesado			32
33.	Adoptar posiciones incómodas o forzadas			33

Las siguientes preguntas se refieren a las posiciones que usted debe adoptar para trabajar. Sólo conteste que **Sí**, si lo que se pregunta lo lleva a cabo por **2 o más horas seguidas durante la jornada.**

		SÍ	NO	
34.	¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?			34
35.	¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?			35
36.	¿Permanece de pie para trabajar? (si contestó NO, pase a la pregunta 38)			36
37.	¿El peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies, sin la posibilidad de descansar el pie en un escalón o periquera?			37
38.	¿Para trabajar permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo? (si contestó NO, pase al siguiente bloque de preguntas)			38
39.	¿La superficie donde se sienta es incómoda?			39

A continuación encontrará algunas condiciones relacionadas con su trabajo, por favor marque con una (X) si se presenta o no con su trabajo. Si posterior a su respuesta hay una →, conteste cuánta molestia le causa.

	¿Ello ocurre en su trabajo?	¿Cuánta molestia le causa?			
		Nada	Poca	Alguna	Mucha
40.	Tengo que realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo Sí ___ → No ___	0	1	2	3
41.	Tengo que interrumpir mi trabajo o tareas constantemente Sí ___ → No ___	0	1	2	3
42.	Tengo muchas responsabilidades en mi trabajo Sí ___ → No ___	0	1	2	3
43.	Estoy frecuentemente presionado(a) a trabajar horas extras Sí ___ → No ___	0	1	2	3
44.	Durante los últimos años, mi trabajo se convierte cada vez más y más demandante o exigente Sí ___ → No ___	0	1	2	3
45.	Recibo el respeto que merezco de mis superiores Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
46.	Recibo el respeto que merezco de mis compañeros Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
47.	Recibo la ayuda adecuada en situaciones difíciles Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
48.	Recibo un trato injusto en el trabajo Sí ___ → No ___	0	1	2	3
49.	De acuerdo a mis esfuerzos y logros, recibo el respeto y el prestigio que merezco en el trabajo Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
50.	Las posibilidades de que en un futuro ascienda de puesto o categoría son mínimas Sí ___ → No ___	0	1	2	3
51.	Mi puesto de trabajo actual es adecuado y refleja mi escolaridad y entrenamiento Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
52.	Considerando todos mis esfuerzos y logros, tengo posibilidades de ascender de puesto o categoría Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
53.	Considerando todos mis esfuerzos y logros, mi sueldo y/o ingresos son adecuados Sí ___ No ___ →	0	1	2	3
54.	He experimentado o espero experimentar cambios indeseables en mi situación de trabajo Sí ___ → No ___	0	1	2	3
55.	Tengo poca estabilidad en el trabajo Sí ___ → No ___	0	1	2	3
56.	Me abrumo fácilmente por las presiones de tiempo en el trabajo Sí ___ → No ___	0	1	2	3

	¿Ello ocurre en su trabajo?	¿Cuánta molestia le causa?			
		Nada	Poca	Alguna	Mucha
57.	En cuanto me levanto por la mañana comienzo a pensar en problemas del trabajo Sí ___→ No ___	0	1	2	3
58.	Cuando llego a casa puedo relajarme fácilmente y desconectarme de mi trabajo Sí ___ No ___→	0	1	2	3
59.	Las personas cercanas a mí opinan que me sacrifico mucho por mi trabajo Sí ___→ No ___	0	1	2	3
60.	Difícilmente dejo de pensar en el trabajo, incluso cuando voy a la cama Sí ___→ No ___	0	1	2	3
61.	Cuando pospongo alguna tarea, no puedo dormir en la noche Sí ___→ No ___	0	1	2	3

V. DAÑOS A LA 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:

FATIGA NEUROVISUAL

	SÍ	NO	
1. ¿Ha tenido sensibilidad a la luz?			1
2. ¿Con qué 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

TRASTORNOS DE LA REFRACCIÓN

	SÍ	NO	
7. ¿Ha aumentado la graduación de sus lentes durante el último año? Señale qué tipo de problema tiene:			7
8. Miopía			8
9. Astigmatismo			9
10. Presbicia			10
11. Hipermetropía			11
12. Otros (especifique) _____			12

Su puesto de trabajo lo(a) obliga a:		SÍ	NO	
13.	¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?			13
14.	¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?			14
15.	¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?			15
16.	¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido?			16
17.	¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó que NO, pase a la pregunta 22)			17
18.	¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?			18
19.	¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?			19
20.	¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?			20
21.	¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?			21
22.	¿Se sofoca usted con pequeños esfuerzos?			22
23.	¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?			23
24.	¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?			24
25.	¿Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?			25
26.	¿Tiene mal apetito?			26
27.	¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?			27
28.	¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?			28
29.	¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?			29
30.	¿Sufre de indigestión a menudo?			30
31.	¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo?			31
32.	¿Trabajan mal su estómago y sus intestinos?			32
33.	¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?			33
34.	¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?			34

**¿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

SÍNTOMAS DE TÚNEL DE CARPO (trastorno en muñeca)

¿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

DISFONÍA

SÍ NO

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

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	Sólo un poco	Sucedió bastante	Sucedió mucho	
49. Me costó mucho relajarme					49
50. Me di cuenta de que tenía la boca seca					50
51. No podía sentir ningún sentimiento positivo					51
52. Se me hizo difícil respirar					52
53. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas					53
54. Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones					54
55. Sentí que mis manos temblaban					55
56. Sentí que tenía muchos nervios					56
57. Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo					57
58. Sentí que no tenía motivos para vivir					58
59. Noté que me agitaba					59
60. Se me hizo difícil relajarme					60
61. Me sentí triste y deprimido					61
62. No toleré nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo					62
63. Sentí que estaba a punto del pánico					63
64. No me pude entusiasmar por nada					64
65. Sentí que valía muy poco como persona					65
66. Sentí que estaba muy irritable					66
67. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico					67
68. Tuve miedo sin razón					68
69. Sentí que la vida no tenía ningún sentido					69

El siguiente bloque de preguntas contéstelas de acuerdo a lo que siente en este momento:

SÍ NO

85.	¿Siente pesadez en la cabeza?			85
86.	¿Siente el cuerpo cansado?			86
87.	¿Tiene cansancio en las piernas?			87
88.	¿Tiene deseos de bostezar?			88
89.	¿Siente la cabeza aturdida, atontada?			89
90.	¿Está soñoliento(a) (con sueño)?			90
91.	¿Siente la vista cansada?			91
92.	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?			92
93.	¿Se siente poco firme e inseguro(a) al estar de pie?			93
94.	¿Tiene deseos de acostarse?			94
95.	¿Siente dificultad para pensar?			95
96.	¿Está cansado(a) de hablar?			96
97.	¿Está nervioso(a)?			97
98.	¿Se siente incapaz de fijar la atención?			98
99.	¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?			99
100.	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?			100
101.	¿Le falta confianza en sí mismo(a)?			101
102.	¿Se siente ansioso(a)?			102
103.	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?			103
104.	¿Se le agotó la paciencia?			104
105.	¿Tiene dolor de cabeza?			105
106.	¿Siente los hombros entumecidos?			106
107.	¿Tiene dolor de espalda?			107
108.	¿Siente opresión al respirar?			108
109.	¿Tiene sed?			109
110.	¿Tiene la voz ronca?			110
111.	¿Se siente mareado(a)?			111
112.	¿Le tiemblan los párpados?			112
113.	¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?			113
114.	¿Se siente mal?			114

ACCIDENTES

SÍ NO

115.	¿Durante el último año ha sufrido algún accidente de trabajo? (si contestó NO pase a la pregunta 117)			115
116.	¿Estuvo incapacitado a causa del accidente?			116
117.	¿Durante el último año ha sufrido algún accidente en trayecto? (si contestó que NO, ha concluido el cuestionario)			117
118.	¿Estuvo incapacitado a causa del accidente en trayecto?			118

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

El siguiente espacio está destinado para que ofrezca algún comentario o sugerencia sobre la presente encuesta
