

T
765

 XOCHIMILCO SERVICIOS DE INFORMACION
ARCHIVO HISTORICO

104365



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

**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

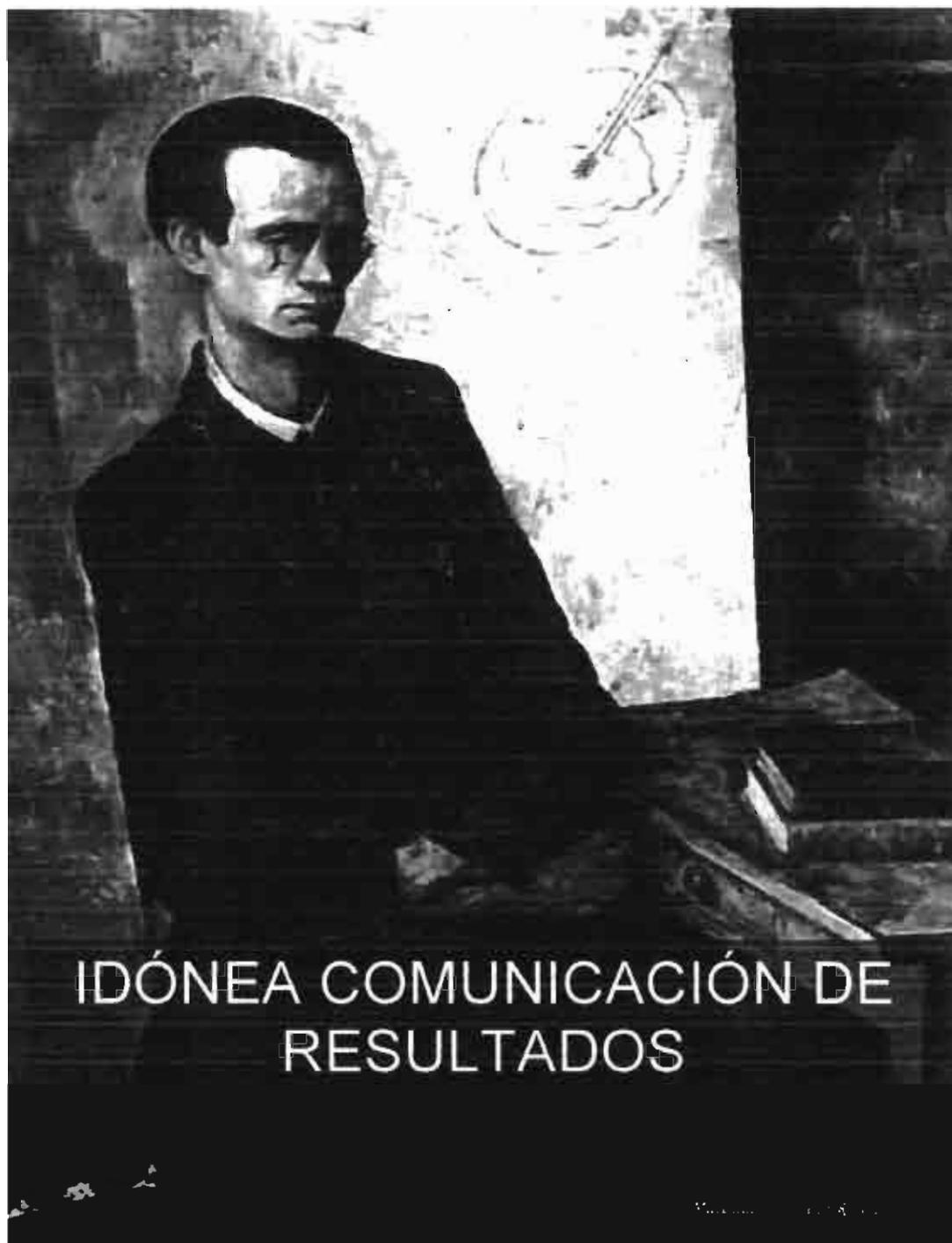
**TRASTORNOS PSÍQUICOS Y PSICOSOMÁTICOS EN
UN GRUPO DE PROFESORES DE NIVEL MEDIO
SUPERIOR EN LA CIUDAD DE MÉXICO**

LUIS FERNANDO RIVERO RODRÍGUEZ

DIRECTORA DE TESIS: MARÍA ADRIANA CECILIA CRUZ FLORES

2007

Trastornos psíquicos y psicósomáticos en un grupo de profesores del nivel medio superior en la ciudad de México



**IDÓNEA COMUNICACIÓN DE
RESULTADOS**

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, José Antonio Rivero Mendoza y Hortensia Rodríguez Flores

Por su apoyo incondicional, comprensión y amor en todo momento, y quienes sin escatimar esfuerzo alguno han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme.

A mi asesora, M. en C. María Adriana Cecilia Cruz Flores

Por su tiempo, paciencia y conocimientos compartidos, además de la confianza otorgada durante mi formación en la Maestría.

Al Dr. Mariano Noriega Elío

Por el apoyo brindado durante la elaboración del presente trabajo de investigación.

TRASTORNOS PSÍQUICOS Y PSICOSOMÁTICOS EN UN GRUPO DE PROFESORES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR EN LA CIUDAD DE MÉXICO

PSYCHIC AND PSYCHOSOMATIC DISRUPTS IN A MIDDLE SUPERIOR LEVEL GROUP OF TEACHERS IN MÉXICO CITY

Resumen

Objetivo:

Identificar las exigencias que se asocian a la presencia de problemas psíquicos y psicosomáticos en un grupo de profesores que laboran en instituciones educativas públicas y privadas del nivel medio superior.

Planteamiento del problema:

En los últimos años los cambios que se han suscitado en la sociedad, así como en las condiciones de trabajo han dado lugar a un incremento notable de trastornos de tipo psíquico y psicosomático en la población trabajadora. Los docentes no han quedado ajenos a ello, dado que el proceso de trabajo que realizan es más de tipo intelectual y/o de servicio, con una baja exposición a riesgos laborales y un alto nivel de exigencias que se desprenden de la redistribución de las tareas y competencias, de las relaciones de jerarquía, entre otras características inherentes al modo en que el trabajo está organizado.

Material y Método:

Se realizó un estudio analítico, transversal y observacional. La población en estudio (308 profesores) se conformó por el personal docente de una escuela pública (203 profesores) y de seis escuelas particulares (105 docentes) que presentaban características similares en su forma de organización laboral. La recolección de la información se realizó por medio de la aplicación de una encuesta individual de autollenado, que permitió obtener información sobre datos demográficos, exigencias laborales y posibles daños a la salud, con el fin de detectar su relación con la presencia de problemas psíquicos y psicosomáticos en este grupo de trabajadores. Los datos fueron procesados y analizados por medio de un programa computarizado diseñado para este fin.

Resultados y conclusiones:

Las modificaciones que ha presentado el trabajo docente a producido un incremento de malestares físicos y mentales entre los que sobresalen la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño y la cefalea tensional, originados por exigencias laborales como: horarios extensos, supervisión estricta, tareas repetitivas, entre otras. En los sectores educativos estudiados se encontró un número elevado de exigencias derivadas de la organización de trabajo en las instituciones privadas, en tanto en la escuela pública, destacaron aquellas exigencias que se desprenden de la infraestructura en la institución. Por lo que es necesario implementar medidas preventivas, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y de salud de los docentes.

Palabras clave: Trabajo docente, exigencias, trastornos psíquicos, trastornos psicosomáticos, sector educativo.

Abstract

Objective:

Find the needs related to the presence of psychic and psychosomatic disrupts in a group of teachers who are working in a private and public institutions of middle superior level

Point of Trouble:

In last years changes happened in society, rather than the condition in the employes had a remarkable increment in this kind of disrupts in this working society. These men and women had been out of it, because in this process of work they did an intellectual and/or service job, with a low exposure a work risks and a high level of stressors from the redistributions of the tasks and responsibilities, rank relations, between others inherent traces to the established organization.

Methods and Material:

We made an analytic, observational and transversal survey. The population in this work (308 teachers) was from the workers in a public school (203) and from other private schools (105) whom showed similar characteristics in the way of labor organization. The collect of information was made through the application of a single inquiry, that give us the demography information, labor stressors, and possible risk of health, to detect its relation with psychic and psychosomatic disrupts in this worker group. The data was analyzed and processed by a designed software.

Results and conclusions:

The changes happened in this kind of work had produced a increment in the mental and physical distress, the most important diseases are anxiety, depress and sleepless, tensional headache. They had its origin in the labors stressors like: to many hour of work, estrict supervision and repetitive tasks. In the studied sample we found a remarkable number of stressors related to the organization of work in the private institutions. by other hand in the public schools, rise the stressors from the infrastructure in the institution. We think is necessary to take preventive measure with the aim to get better laboral conditions in the teacher's health.

Keywords: Teaching work, stressors, disrupts psychic and psychosomatic, pedagogic sector.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO TEÓRICO	5
2. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1 Condiciones de trabajo del docente en Latinoamérica	20
2.2. La educación pública y privada en México	24
2.3 La modificación del trabajo docente	27
2.4 Rol del docente	30
2.5 Trastornos psíquicos y psicosomáticos en el profesorado	33
3. METODOLOGÍA	40
4. RESULTADOS	47
APARTADO 1. RESULTADOS GENERALES DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO	49
4.1 Características demográficas	49
4.2 Características laborales	51
4.3 Exigencias generales	52
4.4 Perfil patológico general	61
4.5 Trastornos psíquicos y psicosomáticos	64
4.6 Asociación entre exigencia y daño a la salud en la población en general	66
APARTADO 2. COMPARACIÓN ENTRE ESCUELAS PÚBLICAS Y PRIVADAS	69
4.7 Proceso de trabajo de la escuela pública	69
4.8 Proceso de trabajo de las escuelas privadas	76
4.9 Características generales de la población por tipo de institución	82
4.10 Características laborales por tipo de institución	83

4.11 Otras diferencias de las condiciones de trabajo entre los profesores que laboran en instituciones públicas y privadas	86
4.12 Perfil comparativo de exigencias	88
4.13 Principales fuentes de estrés por tipo de institución	95
4.14 Perfil patológico comparativo	99
4.15 Asociación entre exigencias y daños por tipo de institución	103
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES	116
BIBLIOGRAFÍA	127
ANEXOS	134
Anexo 1. Guía para la observación, entrevista y cuestionario de grupo sobre la relación trabajo salud	135
Anexo 2. Encuesta individual del programa de evaluación y seguimiento de la salud de los docentes de nivel medio superior	141
Anexo 3 Instructivo para la codificación y captura de la encuesta individual para la evaluación de la salud de los docentes	156
Anexo 4. Instructivo de la escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP)	167

INTRODUCCIÓN

Los cambios en los procesos productivos, por la adopción de nuevas formas de organización del trabajo para lograr una mayor productividad en los centros laborales no han sido exclusivos del sector industrial. El sector servicios, en particular el sector educativo, también se ha visto inmerso en estos cambios, lo que ha orillado a los docentes a enfrentarse a más exigencias que se derivan de las condiciones de trabajo y la organización de los centros educativos, causando el aumento de enfermedades físicas y mentales en este grupo de trabajadores.

Hoy en día, los términos "docente", "enseñante", "maestro" o "profesor" evocan de inmediato la imagen de un trabajador asalariado, sometido a la autoridad de organizaciones burocráticas, sean públicas o privadas, con salarios que pueden caracterizarse como bajos y han perdido prácticamente toda capacidad de determinar los fines de su trabajo. Sin embargo, siguen desempeñando tareas de alta cualificación y conservan gran parte del control sobre su proceso de trabajo (Enguita, 1991).

Los profesores se encuentran durante el desempeño de su actividad profesional con una serie de exigencias tales como: permanecer de pie, escribir mucho, elevar la voz, realizar tareas fuera de su horario de trabajo, jornadas superiores a 48 horas, entre otras. Dichas actividades se suman a las relaciones que ineludiblemente el profesor ha de establecer con personas (alumnado, padres de familia, administrativos y directivos), enfrentándose, en definitiva, con un nivel elevado de carga física y principalmente mental, que se manifiesta en la alta



prevalecía de problemas de salud, como: la ansiedad, cefalea tensional, hipertensión, estrés laboral y depresión.

Por otro lado el tipo de organización de las instituciones educativas aumenta las exigencias a los profesores del nivel medio superior como, el tipo de contratación (por honorarios), salarios bajos, extensión de la jornada sin ser remunerada, la asistencia obligatoria a eventos fuera de su jornada laboral y si a esto se le suma que la sociedad somete al maestro a un nuevo conjunto de demandas, exigiéndole funciones que muchas veces las familias ya no están en condiciones de dar como: atención, afecto, valores, orientación vocacional y una visión hacia un mejor proyecto de vida.

El presente trabajo es el resultado de la revisión documental, así como de una investigación de campo que se realizó en instituciones educativas públicas y privadas, para detectar si los profesores que laboran en instituciones del sector privado son sometidos a un mayor número de exigencias en la realización de sus actividades que los del sector público, y son más vulnerables a presentar algún trastorno de tipo psíquico y/o psicosomático.

Para desarrollar la investigación fue necesario realizar una selección de instituciones del sector privado que contaran con una organización de trabajo similar. También fue imprescindible elaborar instrumentos de recolección de información para captar las exigencias a las que están expuestos los profesores en el desempeño de sus funciones académicas y así poder determinar si la organización de trabajo a la que se somete el profesorado en sus respectivos



sectores juega un papel importante para la presencia de alteraciones del tipo psíquico y psicosomático.

El objetivo de la investigación es conocer cuáles son los niveles de exigencia a los que se encuentran expuestos los profesores de nivel medio superior y las enfermedades que los caracterizan de manera general y por tipo de institución.

Este estudio, está conformado por cuatro capítulos, el primero de ellos hace referencia al marco teórico, el cual describe los conceptos claves empleados en el desarrollo del presente trabajo.

El segundo capítulo corresponde al marco referencial en el cual se da a conocer cómo la globalización ha jugado un papel importante en los cambios organizacionales de los centros educativos, así como las modificaciones que la profesión docente ha sufrido a lo largo del tiempo, además se ve la panorámica de salud docente en América Latina y las investigaciones que se han realizado con respecto a los daños derivados por el desempeño de la profesión.

En el capítulo tres se hace referencia a la metodología empleada para desarrollar la investigación. Los resultados obtenidos en el estudio se encuentran localizados en el capítulo cuatro, el cual está dividido en dos grandes apartados. El primero de ellos da a conocer los principales hallazgos encontrados en la población en general (308 docentes), sus características laborales, exigencias, perfil patológico y la asociación estadística entre exigencias y daños a la salud.

El segundo apartado contiene los resultados obtenidos en la comparación entre las instituciones privadas y la pública comenzando por una descripción del proceso de trabajo de los profesores, por tipo de institución y por la descripción de las diferencias y similitudes con las que cuenta cada sector educativo en cuanto a su organización, sus exigencias y su perfil patológico. También se realizó un análisis al interior de las instituciones que nos diera a conocer las condiciones de salud que refieren los profesores por cada sector.

Al término de la investigación se incluyeron las conclusiones a las que se llegó en la investigación, así como las posibles respuestas a las problemáticas encontradas en los docentes, de tal manera que la actuación preventiva lleve a mejorar las condiciones laborales y de salud de estos trabajadores.

1. Marco Teórico

1. MARCO TEÓRICO

El punto de partida para poder comprender la salud de los trabajadores es "el trabajo" entendido como "el medio mediante el cual el hombre produce bienes para satisfacer sus necesidades" (Noriega, 1989) dichas necesidades se refieren a la producción de bienes industriales o agropecuarios, hasta la producción de servicios, de ideas o de cualquier otro elemento que satisfaga al hombre.

Etimológicamente el término 'trabajo' se deriva del latín *tripalium* (tres palos), un instrumento de tortura constituido por tres maderos cruzados a los que era atado el reo para azotarlo. La raíz de la palabra nos recuerda la presencia en el trabajo de un componente de esfuerzo y dolor, que necesariamente nos lleva a reflexionar si el sufrimiento es la vertiente dominante en la labor educativa actual (Martínez, 2000).

El proceso de trabajo docente difiere de los procesos productivos industriales, ya que la labor que se realiza es más de tipo intelectual y/o de servicio, con una baja exposición a riesgos y un alto nivel de exigencias, que se desprenden de la manera como se llevan a cabo las actividades, a la redistribución de las tareas y competencias, las relaciones de jerarquía que reflejan relaciones de poder, entre otras características inherentes al modo en que el trabajo está organizado.

Todo proceso de trabajo para su realización requiere de cuatro elementos como son: los objetos, los medios de trabajo, el trabajo en sí y la organización y



división del trabajo, de la manera en que se combinen dependerán las características de salud y de enfermedad de los trabajadores.

Para poder reconocer los componentes del proceso laboral docente, tendríamos que diferenciar que en dicha actividad los objetos de trabajo se convierten en sujetos (alumnado), que exponen al académico a un mayor número de exigencias que pueden repercutir en su salud.

Las escuelas deben ofrecer un conjunto de condiciones aceptables para el desarrollo del trabajo de los profesores, se tendría que disponer de "herramientas" en buenas condiciones como: materiales básicos de enseñanza y recursos pedagógicos (equipo de sonido, videos, biblioteca, laboratorios y aulas para la enseñanza); así como de un ambiente de trabajo óptimo, que incluya desde el estado de conservación de la escuela, niveles bajos de ruido y de iluminación hasta la calidad del aire en las instalaciones, ya que las carencias y deficiencias en las condiciones de los medios utilizados para el desarrollo de las actividades se verán reflejadas en problemas del tipo ergonómico y/o psíquico que a su vez repercutirán en la eficacia de su trabajo.

La docencia no sólo enfrenta problemas relacionados de las deficiencias de material con el que cuentan para la impartición de su clase, sino también conlleva el trato directo con sujetos sociales (directivos, maestros, alumnos, administrativos, asociaciones comunitarias y padres), los cuales presentan diferentes historias, condiciones sociales, culturales y características geográficas



que dan pauta a una trama compleja de relaciones, causantes de un desgaste emocional en los académicos.

La multiplicidad de elementos hace que la institución escolar articule además de lo burocrático y pedagógico, procesos epistemológicos, organizativos, administrativos y laborales. Como las escuelas son totalidades multidimensionales, hay que valorar, las condiciones institucionales en las que los docentes desempeñan su tarea (Piñeyro, 2004).

En la actualidad los profesores están sometidos de forma permanente a exigencias laborales "entendidas como los elementos potencialmente nocivos derivados del trabajo y la organización" o riesgos "entendidos como los elementos potencialmente nocivos derivados de los medios y objetos de trabajo". Según la forma en que se presenten o se combinen en el proceso de trabajo, pueden presentar en estos profesionales algún trastorno del tipo psíquico y/o psicosomático.

Noriega (1993) ha caracterizado las exigencias en 5 grandes grupos, clasificándolas en exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo (rotación, trabajo nocturno, prolongación de la jornada), exigencias relacionadas con la calidad e intensidad de trabajo (grado de atención, minuciosidad, repetitividad), exigencias relacionadas con la vigilancia en el trabajo (supervisión estricta y estricto control de calidad), exigencias relacionadas con la calidad o el contenido del trabajo (movilidad, comunicación, claridad de las tareas) y exigencias



relacionadas con el tipo de actividad en el puesto de trabajo (adopción de posturas forzadas y esfuerzo físico sostenido).

La imposibilidad del profesor de responder satisfactoriamente a todas las exigencias que les son presentadas en su lugar de trabajo, por la falta de medios (déficit de medios tecnológicos para impartición de clase, falta de material didáctico para prevenir clases repetitivas y/o aburridas, entre otros) y en algunos casos la inexperiencia y capacidad requerida para desempeñar la docencia, hace que en ocasiones, los maestros, vean su actividad como causa de sufrimiento, de insatisfacción, de frustración; de esta manera se da una intensificación del trabajo al aumentar su tiempo y energía para poder cubrir dichos requerimientos, pero a medida que se compromete con el sujeto de su trabajo, él puede frustrarse y sufrir.

No obstante, las exigencias no son los únicos elementos que afectan al trabajador en el desarrollo de sus actividades, también pueden hacerlo la falta de: creatividad, conjunción entre pensar y ejecutar, control sobre el trabajo, desarrollo de potencialidades físicas y mentales entre otros elementos, las cuales tienen un papel importante en la salud del trabajador (Martínez, 2000).

El conjunto de riesgos, exigencias y carencias en el trabajo producen el perfil salud-enfermedad como el resultado a la síntesis de ciertas características que posee cada grupo en una sociedad específica (Noriega, 1993). La combinación de estos componentes determinará una buena parte de las manifestaciones psicosomáticas que pueda presentar el docente.



Actualmente se utiliza la denominación de "psicosomático" para poder expresar la relación e interacción existente entre el cuerpo y la psique. "Es el término para referirse a cualquier trastorno físico en el que los factores psicológicos son considerados importantes, es decir, cuando existen factores psicológicos que contribuyen a la iniciación o a la exacerbación de una enfermedad física" (Carrillo, 1997).

Una de las definiciones más precisas en cuanto a este tipo de daño la ofrece el manual de diagnóstico y estadística DSM IV de desórdenes mentales, (Association psiquiátrica americana, 1994) quien define a los trastornos psicosomáticos como un grupo de desórdenes caracterizados por síntomas físicos que no son explicados por factores orgánicos, en este caso los conflictos psicológicos puede que se traduzcan a problemas o a quejas físicas. Para el diagnóstico de este tipo de trastornos el manual cuenta con una serie de criterios que valoran la presencia de dichos daños como es múltiples síntomas antes de los treinta años que persisten por largo tiempo, cuatro síntomas dolorosos en cuatro diferentes zonas del cuerpo, dos síntomas gastrointestinales distintos al dolor, un síntomas sexuales, un síntoma pseudoneurológico, de tal manera que durante una exploración física no existe una explicación médica sobre ninguno de los síntomas anteriores.

La interacción cuerpo - mente es una vía de doble dirección. No solamente pueden contribuir los factores psicológicos al inicio o al agravamiento de una amplia variedad de trastornos físicos, sino que también las enfermedades físicas

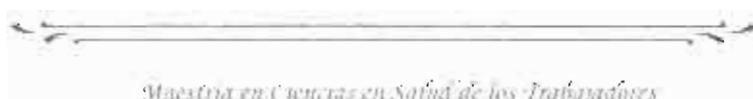


pueden afectar al pensamiento de una persona o su estado de ánimo (Pelorosso, 1994).

Dentro de los trastornos psicosomáticos se incluye a un gran número de enfermedades en las que interactúan factores orgánicos y psicológicos en su desarrollo, destacándose estos últimos como factores determinantes.

Los sistemas de reacciones fisiológicas que son sensibles a la carga mental y a las presiones psicosociales del trabajo son:

- **A nivel del aparato digestivo:** úlcera péptica (que comprende las lesiones ulcerosas del estómago y del duodeno), colitis ulcerosa y gastritis, (inflamación del colon y estómago) hemorroides (inflamación de las venas hemorroidales en recto) y alteraciones a nivel de la vesícula.
- **A nivel respiratorio:** Asma bronquial (espasmo bronquial, caracterizado por contracciones de los bronquios), bronquitis (inflamación de los bronquios), rinitis alérgica (inflamación de la mucosa de las fosas nasales), sinusitis (inflamación de los senos paranasales), disfonía (trastorno de la voz, ronquera).
- **A nivel cardiovascular:** hipertensión arterial (elevación de la presión arterial), infarto del miocardio (interrupción aguda del riego sanguíneo de una arteria coronaria) y hemorragias cerebrales (derrame hemático en la corteza cerebral).
- **Aparato genitourinario:** Dismenorrea, (trastornos en la menstruación), amenorrea (ausencia de la menstruación), dolor durante el coito.



- **En la piel:** urticaria (erupciones en la piel), dermatitis (inflamación de la piel).
- **Aparato locomotor:** dolores lumbares (dolor en la columna lumbar), defectos en la postura, artritis reumatoides (deformación de las articulaciones).
- **Sistema nervioso:** depresión, ansiedad, irritabilidad, estrés, neurosis, cefalea tensional (dolor de cabeza por tensión), migraña (dolor de cabeza secundario caracterizado por ser unilateral y excesivo), burnout y fatiga.

Por otro lado, los trastornos psíquicos comprenden las alteraciones del pensamiento, de las emociones y del comportamiento. Entre las principales causas de estos trastornos encontramos; las complejas interacciones entre las circunstancias físicas, psicológicas, socioculturales y hereditarias. En el ámbito docente, trastornos como el estrés, burnout, ansiedad, manía, depresión, son manifestaciones de salud de tipo psíquico que caracterizan a este grupo de trabajadores.

El estrés en el trabajo es un problema creciente en nuestra sociedad y aparece asociado de forma característica a aquellas profesiones cuyos trabajadores se ven sometidos a un alto nivel de carga psíquica. Los trabajos dedicados a la atención y/o cuidado de las personas, en relación directa con sus vidas y problemas, presentan un especial riesgo.



Entre éstos se cuentan habitualmente los trabajos asistenciales (sanitarios o de trabajo social) pero, junto a ellos, la profesión docente es una de las afectadas por el problema.

El docente se encuentra en el desarrollo de su actividad profesional (aunque no sea característicamente asistencial) con una cantidad de problemas generados no sólo por la propia actividad sino también por las relaciones que necesariamente ha de establecer, con las personas con las que trabaja.

El estrés del profesor ha sido definido como: "Una respuesta del profesor con efectos negativos (cólera, ansiedad, depresión) acompañada de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (descargas hormonales, incremento de la tasa cardiaca, etcétera.) como resultado de las demandas que se hacen al profesor como tal" (Esteve, 1994). El estrés se presenta por la sobredemanda de exigencias a la que se enfrenta el profesorado, que a su vez dará origen a otras problemáticas de salud.

Cunningham (1983) había descrito el burnout del profesorado como un agotamiento físico, emocional y actitudinal que desemboca en una disminución significativa de las satisfacciones y la ejecución laboral, causado por soportar un elevado nivel de estrés primario como consecuencia de las demandas de trabajo con presión temporal, relaciones inadecuadas, masificaciones de las aulas, falta de recursos, aislamiento, sentimientos de violencia, desempeño de un rol ambiguo, oportunidades de promoción limitada, falta de apoyo social espontáneo y frustración de expectativas.

La ansiedad es un estado emocional desagradable que no tiene una causa clara y a menudo se acompaña de cambios fisiológicos y del comportamiento similar a los causados por el miedo. Es una respuesta al estrés, como la interrupción de una relación importante o verse expuesto a una situación de desastre, puede ser también una reacción a unos impulsos reprimidos, agresivos o sexuales, que amenazan con desbordar las defensas psicológicas que normalmente los mantiene bajo control. Por lo tanto, la ansiedad indica la presencia de un conflicto psicológico (Merck Sharp & Domen, 2005).

Los trastornos del humor son aquellos en donde las alteraciones emocionales consisten en periodos prolongados de depresión o de euforia (manía) excesivos. Los trastornos del humor también son llamados trastornos afectivos. Afectivos significa estado emocional expresado a través de gestos y expresiones faciales. La depresión y la manía representan los dos polos opuestos de los trastornos del humor.

La depresión es un sentimiento de tristeza intenso; puede producirse tras una pérdida reciente u otro hecho triste pero es desproporcionado con respecto a la magnitud del hecho y persiste mas allá de un periodo justificado. Después de la ansiedad, la depresión es el trastorno más frecuente (Merck Sharp & Domen, 2005).

La fatiga, es el agotamiento corporal o mental que se produce como consecuencia de un trabajo o de un esfuerzo, y que se caracteriza por la incapacidad para realizar tareas físicas con el ritmo o con la fuerza habituales, y



por una mayor lentitud de los procesos racionales que pueden ocasionar un fallo de memoria (Molina, 2005).

En el ambiente laboral, cuando el equipo directivo, las autoridades pertinentes, entre otros, no favorecen el necesario ajuste entre los docentes y los objetivos a conseguir, aparecen aspectos tales como falta de energías, descenso en el interés por los alumnos, percepción de éstos como frustrantes y desmotivados, alto ausentismo y deseo de abandonar la profesión (López, 1999).

La insatisfacción con el puesto, el sueldo o las tareas a realizar, junto con la falta de comunicación entre compañeros y otros inconvenientes físicos del entorno laboral son algunas de las causas para desarrollar un padecimiento, que disminuye el rendimiento y la motivación.

Es frecuente que el profesor se mantenga hipervigilante durante varias horas al día y que asuma funciones policiales y parentales que le abocan al agotamiento profesional. La sobrecarga de tareas unida a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa (colegas, directivos, padres y alumnos) puede desencadenar en los profesores alteraciones como: fatiga, descenso de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos, entre otros (Gutiérrez, 2001).

Entre los factores a los que se enfrenta el profesorado dentro de su tiempo de trabajo, que pueden ser causa de la presencia de problemas psíquicos y psicosomáticos se encuentran:

- Relación docente-alumno.
- Violencia en las instituciones educativas.
- Carga de actividades en las que se halla inmerso el docente.
- Relación docente-directivos y padres en la institución educativa.
- Contexto global o social donde se ejerce la docencia; cultura y valores.
- Funciones que la sociedad ha atribuido o delegado al sistema educativo.

Dentro de las funciones referidas en este último punto se encuentra que los profesores están obligados a realizar una alta cantidad de actividades y responsabilidades de diferentes jerarquías, sin ofrecerle muchas veces los recursos necesarios (materiales, económicos) para poder cumplir con esas demandas y la consecuente sensación de insatisfacción y frustración en el cumplimiento de su deber.

Los profesores trabajan arduamente, con la intención de alcanzar altos niveles de calidad y perfección. Por lo que se enfrenta día a día a problemas de la vida laboral, que tarde o temprano repercutirán en la estructura de su personalidad e historia personal, en un daño físico y/o mental, que caracterizara el perfil salud-enfermedad del docente.

2. Marco de Referencia

2. MARCO DE REFERENCIA

Los procesos educativos se encuentran en un cambio dinámico, en el cual la escuela tiene que cumplir cada vez con más funciones. Esta contribución parte de la tarea general del profesorado de capacitar a las generaciones futuras para la solución de las situaciones de vida y presenta una mayor carga de exigencias, a causa de los cambios sociales producidos por la globalización.

El término "Globalización" significa la combinación de sociedad, finanzas y tecnología de una nación con el resto del mundo; también se concibe como la participación del mundo en la solución de las necesidades de los pueblos socialmente más atrasados, para incorporarse con éxito al mercado mundial (Neuser, 1999). Otra manera en la que se ha interpretado es como la creación de una gran red de telecomunicaciones y tecnología en todo el globo, que permite el intercambio de científicos, investigadores académicos y otro grupo multidisciplinario de profesionales, que puedan trabajar en proyectos conjuntos multinacionales y cooperativos de investigación y desarrollo (Ávila, 1995).

Como elementos de un concepto actual de educación se destacan: la globalización de las relaciones sociales, los cambios producidos por las nuevas tecnologías y los medios de comunicación, la problemática ecológica; el crecimiento de la población mundial, la migración, las condiciones de vida y cambio de valores que se pretende tener en todas las sociedades del mundo (Seen, 2004).



El neoliberalismo encarna una visión reducida de lo humano, su racionalidad está expresada en algunos supuestos bajo los que opera el mercado, el hombre es un consumidor, para que consuma debe proporcionársele una fuente de ingresos y un mercado variado.

Bajo la visión del mercado, todo es susceptible de entrar en él, arte, religión, ciencia, las relaciones entre los hombres, educación, entre otros. Lo humano se vuelve un capital, en los hombres se invierte y se espera un resultado acorde con la inversión, quizá por ello todo puede tener explicación económica.

La política neoliberal que desea convertir los servicios educativos en mercancía representa un paso cualitativo en el proceso de dominación político ideológico de pueblos enteros y abre un espacio más en el proceso de concentración de la riqueza, al dominar una actividad estratégica para millones de padres de familia, que la consideran vital para el futuro.

Cierto es que esta nueva modalidad del mercado mundial, en la actualidad ha permitido un mayor intercambio, comercial, intelectual, tecnológico y de comunicación, pero también ha contribuido a generar profundas transformaciones en ámbitos laborales, como es un creciente y progresivo deterioro de la calidad de vida de distintos colectivos humanos, indudablemente entre ellos se encuentran los docentes.

En México gracias al neoliberalismo, los profesores han perdido la mitad de su salario real, con un retroceso significativo en su proceso de profesionalización



como docentes, afectado por la pérdida de condiciones y estabilidad laboral, con una creciente caída real del nivel educativo. Los resultados del aprovechamiento estudiantil dan respuestas similares; se puede verificar un retroceso en el aprendizaje, a causa del deterioro del sistema educativo público en beneficio del privado, y aún así la desventaja no es mucha entre un sistema y el otro (Argandoña, 1994).

Durante los últimos años, las diversas administraciones han hecho repetidos esfuerzos por crear un marco nuevo de educación de calidad, centrado en la globalización y la competitividad, sin embargo estas reformas se han quedado cortas. En la actualidad con las políticas económicas se producen diferencias de clase social y una profunda división entre desarrollo y subdesarrollo, reflejándose la problemática social que conlleva la globalización en la salud del profesorado.

2.1 CONDICIONES DE TRABAJO DEL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA

En las últimas tres décadas la docencia en América Latina se ha desarrollado con base en las políticas educativas neoliberales que han afectado a todos los sistemas educativos del continente. En este sentido, las políticas de privatización de la educación pública y de reducción de la responsabilidad del estado como garante del derecho a la educación le asignan al docente, el rol de organizador y regulador del “mercado educativo”, esto, va acompañado de transformaciones culturales derivadas de la mercantilización de los objetos de la cultura y en particular del conocimiento científico y técnico; de las acciones y discursos que



dan nuevo impulso a la demanda educativa tomando en cuenta sólo los intereses de los sectores empresariales; y de los valores emergentes del utilitarismo, la competencia y el individualismo exacerbados (Gubiani, 2004).

Si bien, el cambio educativo, por un lado, pretende realizar una mejora en la enseñanza, por el otro ha sido causante del aumento de exigencias que conlleva al profesorado latinoamericano a enfrentarse a padecimientos como el estrés, la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud, teniendo como principales causas la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para prepararse y reflexionar críticamente sobre su trabajo, siendo causa y efecto de un círculo vicioso que se verá reflejado en su salud mental.

En Latinoamérica se han realizado diferentes estudios para conocer las condiciones de trabajo a las que se enfrenta el profesorado, (Esteve,1994; Oliveira, 2004) entre estos estudios encontramos que países como Argentina, Brasil, Cuba y México, concuerdan con las deficientes condiciones a las que se enfrentan los docentes en los respectivos países.

A partir de la segunda mitad de la década de los noventa, en México así como en otros países de Latinoamérica, los profesionales de la educación, sobre todo en el sector público, fueron sometidos a una política de reducción de sueldos y aumento de contratos eventuales, causando que el tabulador salarial de los profesores se volviera aún más complejo (pago por antigüedad, por nivel académico) (Aguilar,2004).



De esa forma, los sueldos de los docentes se diferencian, entre otros puntos, en función de la carrera, del contrato (base o eventual), del cargo, régimen, nivel y de la clase, del tiempo de servicio, de la obtención de cargos de confianza, de las gratificaciones incorporadas y de la titulación. Todos estos aspectos se ven reflejados en su adquisición monetaria y en la "valorización" que éstos juegan en la actualidad ante la sociedad (Oliveira, 2004, Vargas, 2004).

Un estudio realizado por Javier Vargas a través del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe en el 2004, señala que los docentes trabajan menos que otros profesionales. Los resultados del estudio muestran que los maestros latinoamericanos laboran sólo 35 horas a la semana en comparación con casi 50 horas de otros trabajadores (Ver cuadro 1). No obstante la jornada de trabajo para el docente, se extiende más allá de las horas que se contrataron, ya que realiza actividades como preparación de clase, calificación de tarea y exámenes, entre otras, fuera del horario formal.

CUADRO 1

Comparativo de horas laboradas por los docentes vs. otros trabajadores

País	Docentes	No Docentes
Brasil	28.7	40.9
Chile	39	48.1
Colombia	36.8	50.3
Costa Rica	39.1	49.2
Ecuador	38.6	47.4
Venezuela	37	43.7
México	34	49.3

Fuente: Vargas, Javier, (2004). "Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos", *PREAL*.

La remuneración de los docentes se ve afectada por diversas razones: el género, la ubicación del centro educativo, el sector al que pertenecen, público o privado y la asociación con un gremio. Ibarra (2004), llevó a cabo una investigación con enfoque de género donde detectó que la función reproductiva, el trabajo doméstico y la actividad productiva son los principales factores para que la mujer que se dedica a la docencia presente un mayor índice de enfermedades, así como una remuneración inferior en relación con el género masculino.

En el caso de las maestras al incorporarse al sistema productivo remunerado, no quedan exentas de "sus obligaciones" en el hogar. En "sus horas libres", siguen teniendo responsabilidades tales como: las labores domésticas y el cuidado de los hijos, entre otras, sin que el hombre se responsabilice de la parte

que le corresponde. Rutinas como arreglar la casa, alistar a los hijos para la escuela, lavar, ir a la tienda, por mencionar algunos, siguen siendo contempladas como actividades "naturales" de la mujer, socialmente poco valoradas ya que no son consideradas como trabajo.

Las condiciones de trabajo a las que se enfrenta el profesorado son deplorables, ya que las cantidades económicas otorgados por los gobiernos a la educación son relativamente bajas (Ibarra & Ramírez, 1995). Los sueldos de los docentes representan el 90% de los presupuestos nacionales para la educación pública, lo que equivale a un 2 y un 6 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB), mientras que las instalaciones y los medios de trabajo son de baja calidad lo que pone en riesgo su salud.

2.2 LA EDUCACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA EN MÉXICO

La educación pública se representa actualmente como laica, gratuita y obligatoria y la educación privada se caracteriza por sostenerse con fondos no gubernamentales y por añadir materias, contenidos o un "valor agregado" a la enseñanza.

El proceso que aceleró la diferenciación entre lo público y lo privado en la educación se inscribe dentro de una dinámica más amplia, relacionada con las transformaciones estructurales que a nivel político, social y económico, se produjeron entre las últimas décadas del siglo XVIII y durante el XIX. Primero con las reformas borbónicas y después con la Independencia se inició un largo camino



orientado a separar las esferas de competencia entre Estado e Iglesia (Huerta, 2000).

Consecuentemente, se buscó la forma de afinar el espacio escolar por medio de normas y reglamentos encaminados a unificar la educación y se establecieron controles cada vez más estrictos sobre establecimientos y maestros. Los particulares, se vieron obligados a someterse a la vigilancia del Estado. Estas acciones fueron lentas y de eficacia mínima en el siglo XIX, su instauración implicó reconocer una realidad diversa y plural.

Aún con el triunfo republicano, fueron los particulares y la Iglesia quienes participaron activamente en el incremento del número de escuelas y fueron los gobiernos de los estados quienes avanzaron en la expansión de la escuela – llamada indistintamente – oficial o pública. A pesar de los muchos discursos y las insuficientes oportunidades de acceso a la instrucción, hacia los años ochenta del siglo XX, las leyes de educación de la mayoría de los estados del país ya incluían los tres principios básicos que se le atribuyen a la escuela pública, laica, gratuita y obligatoria.

Una característica de las escuelas particulares en nuestros tiempos es que se han expandido también a partir de atender la demanda de los niveles educativos que el gobierno ha sido incapaz de cubrir cabalmente. Educación inicial (sobre todo a guarderías infantiles), preescolar, primaria, secundaria y en los últimos años educación media superior y superior.



Es innegable que en todos los casos, las escuelas particulares orientan su oferta educativa a sectores sociales con los cuales se identifican cultural y socialmente. Los padres de familia que acuden a estas instituciones pagan por un servicio que esperan supere a las escuelas públicas y que les otorgue un “valor agregado” a la formación de sus hijos, dando una mayor carga de trabajo al docente como son: atención personalizada al alumno, mayor supervisión al alumnado, supervisiones estrictas por directivos, entre otros y así poder cumplir las expectativas esperadas.

Por se parte la escuela pública es resultado de un conjunto de impulsos y demandas sociales que se han originado tanto en las élites políticas e intelectuales como en los movimientos sociales. Su carácter público, laico y gratuito es lo que ha permitido un consenso básico, en cuanto a una plataforma cultural común, que permite mantener ciertos niveles de cohesión social, pero también la defensa de estos principios es la defensa de valores tan importantes como la tolerancia y el respeto a la diversidad, e implica la conservación de un lugar de acceso a la educación para amplios sectores de la población (García, 2002).

No obstante, es evidente que en las últimas décadas cada vez es mas complejo el contexto en que se desenvuelven tanto las personas como las instituciones privadas y públicas, lo que hace más vulnerable al personal docente a tolerar o no las presiones o exigencias derivadas de las condiciones de trabajo



que priven es estos centros laborales, las cuales pueden llegar a convertirse en nocivas para los docentes de ambos sectores.

2.3 LA MODIFICACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE

Las funciones que asumen las escuelas crecen día a día en complejidad y amplitud, pero esta creciente, no guarda correspondencia con la dinámica de la organización. Se han multiplicado las tareas, pero la estructura y la normativa se mantienen sin cambios.

A las funciones sustantivas de creación, recreación y distribución de saberes y conocimientos formalizados, se le suman las funciones relativas a lo administrativo, lo comunitario y lo asistencial. Estas funciones han crecido sin previsión por parte de las organizaciones escolares. Las modificaciones institucionales en las organizaciones de trabajo a su vez han orillado a que el contexto del trabajo docente esté experimentando transformaciones profundas muchas de ellas como resultado de políticas educativas específicas, estos cambios avanzan con ritmo y modalidades desiguales en el conjunto del sistema educativo y tiene efectos significativos en la definición del rol docente (Tudesco, 2002).

En el país, el proyecto político de mercantilización de la educación, ya está en marcha, ejemplo de ello es que desde 1980 el incremento global de la educación privada ha crecido más del doble, en comparación con la educación pública, como lo señala Hugo Aboites (1999) en sus estudios macroeconómicos.



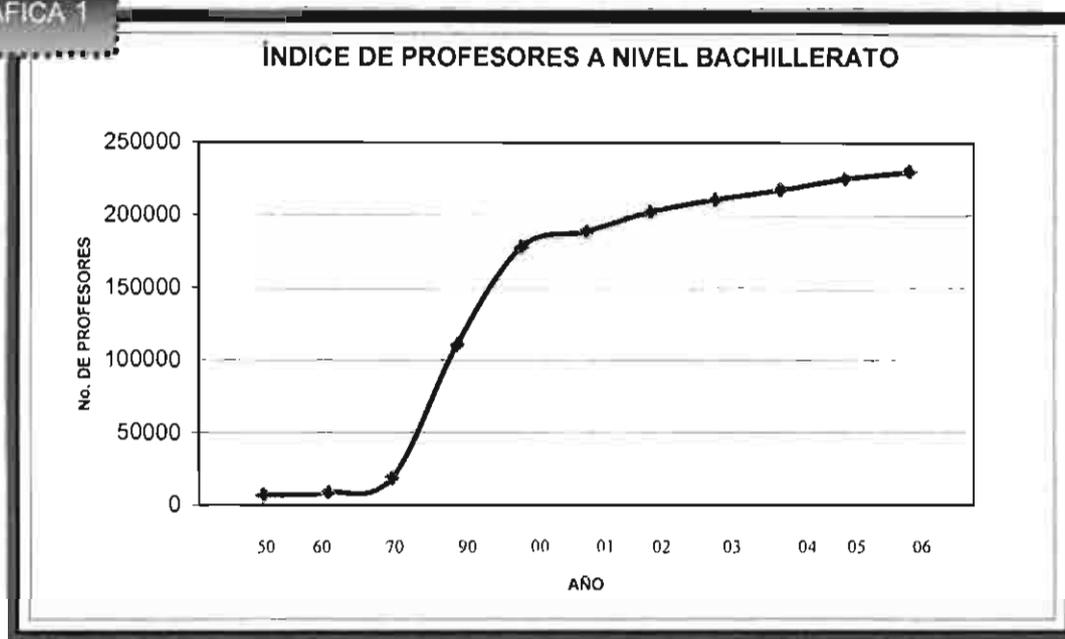
El profesorado no queda exento de las repercusiones que puede traer una mercantilización de la educación, ya que existirá más presión para el mismo en cuestión de superar el nivel académico, trabajar horas extras, regalar horas de trabajo, lo que lo llevará a un esfuerzo superior que será el desencadenante de una serie de padecimientos a las que pueda estar expuesto dependiendo de las condiciones de trabajo a las que se encuentre sometido.

Por la crisis financiera de 1994, la economía de las familias mexicanas se vio afectada para poder pagar escuelas privadas, causa por la cual las escuelas públicas se vean sobreesaturadas. Así mismo durante esta época la profesión docente se convirtió en una salida hacia el desempleo, en donde el porcentaje de personas dedicadas a la docencia se incremento en gran proporción, ejemplo de ello son las cifras arrojadas por el INEGI, (Censo de población INEGI,2006) las cuales señalan que en los años cincuentas del siglo XX existían 6,599 profesores en el Distrito Federal en el nivel medio superior, mientras que para la década de los noventas los datos refieren un incremento a ciento diez mil docentes (Véase gráfica 1).

En la actualidad las filas de personas dedicadas a la docencia han ido en aumento (doscientos treinta mil ochenta y siete) cerca de un 50% más que en la década anterior aun con las modificaciones que se han dado en la organización de trabajo docente, en donde los salarios son bajos y en su mayoría carecen de prestaciones.



GRÁFICA 1



FUENTE: CENSO DE POBLACIÓN, INEGI 2006.

La actividad educativa se realiza a través de la relación humana. Es innegable que el trato con el educando puede reportar muchas alegrías, pero igualmente cierto es que la comunicación con el alumno conduce a veces a la frustración y la ansiedad. Hay profesores que se ponen un escudo para protegerse y que se suele traducir en rigidez e inhibición, otros enferman ante los conflictos interpersonales y las múltiples responsabilidades. Los más afortunados, acaso porque en ellos se combina competencia social y condiciones laborales adecuadas, encuentran en la profesión un cauce óptimo para la autorrealización.



Ministerio de Educación en Salud de los Trabajadores

2.4 ROL DEL DOCENTE.

Una visión general de las escuelas públicas y privadas no estaría completa si no se habla de uno de sus actores principales: el docente. Los procesos de enseñanza-aprendizaje han sido y son objeto de estudio de numerosas investigaciones, sin embargo con mucha menos frecuencia se ha tomado el rol del docente como el centro de la investigación.

La figura del profesor, por muchos años fue respetada y admirada. Para conservar este estereotipo en la sociedad, el docente modelo, debía esconder sus sentimientos, sus preocupaciones y sus opiniones personales, es decir, ser un ejemplo, ocultando con ello gran parte de su vida. El tiempo ha pasado y el lugar del profesor, ha ido perdiendo respeto e importancia ante la sociedad. Actualmente la percepción que se tiene de la función del profesor en las escuelas se da en dos vías: hacia el exterior, formando una concepción y creando o ampliando expectativas en la sociedad y; hacia el interior de la propia escuela, generando pautas y maneras de entender o realizar el trabajo docente (González, 2005).

En lo que respecta a la primera vía, pese a los importantes avances logrados en la educación, se mantienen graves deficiencias, la calidad es el problema más fuerte y el que más críticas recibe por parte de la sociedad.

Hay una insatisfacción social por la falta notoria de calidad en la enseñanza obligando de cierta forma a que el profesor, tanto de instituciones públicas y privadas, aumente la intensidad de sus labores con el objetivo de mejorar de

manera eficaz en su trabajo, para ello realiza una mayor cantidad de actividades como son: cursos, programas, avances programáticos, atención personalizada al estudiante, lo que implica un mayor esfuerzo físico, intelectual y emocional, lo que lo lleva a ser vulnerable ante los conflictos personales que enfrenta, a la par de los cambios sociales.

A pesar de que todos los docentes se encuentran sometidos, por momentos, a iguales tensiones, los modos de reaccionar son individuales, algunos enferman, padecen, otros no; así encontramos que el deber plantea exigencias diferentes y, consecuentemente, provoca desequilibrios o pérdida de la estabilidad emocional. Los estímulos exteriores, pueden favorecer las actividades cotidianas, pero también pueden obstaculizar y más aún obstruir la modalidad de funcionamiento.

En lo que respecta a la segunda vía, en las escuelas se buscan elevar el nivel académico y por lo tanto ampliar la demanda educativa, así las relaciones personales al interior de los establecimientos educativos, se fundamentan en los principios de respeto a la dignidad del individuo, de lealtad, es decir, de corrección ética y de confianza recíprocas (Ibarra & Ramírez, 1995). Estos principios presiden las relaciones de los directivos con los profesores, de los profesores con los alumnos, de la institución con las familias y de los alumnos entre sí y afectan, en general, a toda la esfera de relación de la institución escolar.

En algunos casos, la dinámica institucional queda atrapada por una lógica rutinaria y ritualista que apela al reglamentarismo como modelo de gestión,

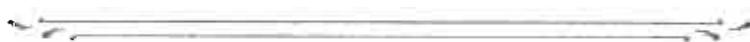


otorgando más importancia a los aspectos administrativos que a los pedagógicos. Se trata de instituciones que centran su preocupación en la propia reproducción y conservación y no en cumplir con su función social (Piñeyro, 2004).

A los profesores les toca, lidiar con sus alumnos, los padres, la administración y, en ocasiones, sus propios compañeros; asumir trabajo administrativo y burocrático, trabajar fuera del horario lectivo, renovar conocimientos, sumarse al ritmo de actualizaciones que marcan las nuevas tecnologías lo cual lleva a que los profesores vayan degenerando su salud, aun a costa de su propia satisfacción.

Lo anterior permite visualizar que actualmente, los nuevos contenidos de la tarea docente pasaron de ser funciones instrumentales o complementarias a funciones sustantivas y en muchos ocasiones con componentes asistenciales. El incremento de dichas funciones, no sólo aumentó los contenidos de la tarea docente sino que ha desplazado sus funciones pedagógico-didácticas, lo que ha afectado de diferentes modos la vida de las escuelas y el trabajo de los docentes.

A pesar de todas las funciones que realiza el profesorado, ha perdido el reconocimiento social que años atrás tenía, pasando a ser una opción laboral a la que se ven abocados muchos profesionales por exigencia del mercado, es decir, cuando otras puertas se cierran, la docencia es lo que queda. Para muchos no es, pues, el futuro que habían soñado para sí mismos. No es el lugar idóneo o el lugar que el docente se había imaginado para satisfacer sus expectativas de vida.



2.5 TRASTORNOS PSÍQUICOS Y PSICOSOMÁTICOS EN EL PROFESORADO

Al hablar de salud en el ámbito de los profesionales de la educación conviene diferenciar entre: las dolencias relacionadas con la salud mental (la ansiedad, la depresión, el síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional), y aquéllas dolencias que suelen relacionarse con la salud física (las afonías, los problemas osteo-articulares, las alergias, las enfermedades de las vías respiratorias) considerando estas últimas psicósomáticas.

Actualmente la problemática de la enfermedad física es muy diferente de la de hace unos años; antes era impensable y poco menos que sacrilego hablar de que ciertas enfermedades como por ejemplo: cáncer, diabetes, miopía, enfermedades coronarias, asma, alergias, entre otros; pudieran estar influenciadas por factores psicológicos. Sin embargo, estudios recientes demuestran que tales factores pueden desempeñar un papel esencial en la historia natural de este tipo de enfermedades. Cuestiones tales como estrategias de afrontamiento, estresores ambientales, características de personalidad, creencias y factores culturales, pueden jugar un papel muy importante tanto en el origen como en el curso de la enfermedad (Muñoz, 2002).

Tanto es así que los problemas psicológicos son citados por ocho de cada diez profesores como principal dolencia de esta profesión, según se desprende del estudio "La salud laboral docente en la enseñanza pública" (Muñoz 2002).

Yasky (1995) señala que Engel y Schmale, han descrito estados afectivos que pueden estar relacionados con el inicio o agravamiento de enfermedades en

general y que son sintetizados por lo que sería el complejo "darse por vencido / dado por vencido", que suele estar acompañado por pensamientos del tipo "no puedo soportarlo más", "me rindo", "es demasiado", "no vale la pena".

En un estudio realizado en el servicio de salud ocupacional en España a 1577 docentes, entre abril de 2000 y agosto de 2001, se detectó que un 20.7% de los docentes tuvieron enfermedades de las vías aéreas superiores, relacionadas con la estación del año. Pero a partir de ahí los docentes contaban con un perfil patológico compuesto por fatiga, trastornos del sueño, hemorroides, migrañas, síndrome ácido péptico, disfonías, várices, irritabilidad, lumbalgias, cefaleas tensionales, dorsalgia, depresión, ansiedad e insuficiencia cardíaca. Las enfermedades que más afectaban eran dolores y traumatismos en un 10.7% mientras que en un 4,8% se presentaba con problemas ligados a la salud mental (Cano, 2002).

Para conocer los factores causales de las patologías mencionadas anteriormente, se han realizado estudios en donde se ha encontrado como fuentes de estrés en el profesorado, los cambios que se dan en nuestra sociedad, así como las exigencias que de ahí se desprenden. A la vez, se subraya la importancia que tiene poseer una buena capacidad de adaptación. Por otra parte, se valora el hecho de tener equipos de apoyo, formados por los propios colegas, para poder compartir el proceso de reconversión profesional y las dificultades que a cada uno le supone. Seguro que con esto, se evitaría buena parte del estrés de muchos profesores (Peiró , 1991; Travers & Cooper, 1997).

Ibarra y Ramírez (1995), muestran a través de un perfil de salud del maestro, el tipo de enfermedades que se presentan con más frecuencia en este sector de la población, en donde se observa que las principales alteraciones identificadas en más del 50% de los profesores son la disfagia y las várices, seguidas de las alteraciones reumáticas y ardor de ojos con un 46 y 40% respectivamente, en cuanto a la disfonía y la cefalea se presentan en cerca de un tercio de la población y los daños como gastritis, edema, astigmatismo, astenia y psicodermatosis oscilan en 20% (Véase cuadro 2).

CUADRO 2

Padecimientos más frecuentes en docentes

DAÑO A LA SALUD	Tasa por 100
Disfagia	60
Várices	55
Alt. Reumáticas	46
Ardor de ojos y lagrimeo	40
Disfonía	35
Cefalea / migraña	30
Gastritis / úlcera	26
Edema de extremo. Inferiores	25
Astigmatismo	25
Astenia / adinamia	23
Psicodermatosis	21
Hipoacusia	20
Colitis	16
Miopía	16
Hipermetropía	15
<i>Elaborado por Ibarra y Ramírez, 1995.</i>	

Por su parte Octavio Domínguez (1998), llevó a cabo una investigación para analizar las enfermedades más comunes que presentan el personal del sector servicio como son: enfermeras, médicos, profesores, trabajadoras sociales, entre



otros, y detectó a la obesidad como el principal daño a la salud en cerca de un tercio de la población, seguida de la hipertensión arterial con un 17.4%, mientras las úlceras pépticas, várices, artritis, cardiopatías y diabetes mellitus oscilan en porcentajes entre el 8.9% y el 2.2% respectivamente.

Carmen Perona constató en su investigación publicada en el 2004, que 1 de cada 10 profesores corre el riesgo de padecer "Burnout y, que 8 de cada 10 padecer trastornos psicósomáticos como son: disfonías, problemas de garganta, depresión y fatiga psíquica, las cuales han causado un nivel elevado de ausentismo de más de 3 días a lo largo del curso".

En Alemania, "Kohnen y Barth (1990)", en un estudio realizado sobre 122 profesores, señalaron que sólo un 28% de ellos informaba de mínimos síntomas de burnout frente a un 43 % con síntomas moderados y un 28,7% con síntomas severos.

Los estudios sobre Burnout "(Travers & Cooper, 1997; De Heus & Diekstra, 1999)", realizados en diferentes profesiones del sector como han sido enfermeras, trabajadoras sociales, médicos y profesores, han destacado a este último grupo como el más afectado por este padecimiento.

Entre la amplia gama de estudios realizados por la Federación de Enseñanza de UGT España (2004) destaca que el 83,2 por ciento de bajas laborales se registra en los dos primeros trimestres del ciclo escolar, mientras que las enfermedades psiquiátricas se concentran principalmente en los trimestres



segundo y tercero y tienen relación directa con el desgaste psíquico que sufre el docente a medida que avanza el curso escolar.

El informe también revela un nivel de bajas laborales superior en las mujeres mayores de 36 años, con cargas familiares, quienes presentaron mayor número de enfermedades relacionadas con alteraciones de la voz, operaciones quirúrgicas, y trastornos psiquiátricos, mientras que en los hombres existe una especial incidencia en lesiones músculo-esqueléticas (Novell, 2001).

La Consejería de la Educación en Valencia, España, en un reporte realizado en el 2001, indica que existieron 16,180 bajas laborales relacionadas a enfermedades entre las que se encontraron, en primer lugar las de origen respiratorio con un 25.1%, seguidas de las osteomusculares con un 15.9% y las mentales con un 12.6% (Avilés, 2001).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) realizó una investigación en el 2004, en donde pone atención más allá del tema salarial, para concentrarse en la calidad de vida del profesorado y en su capacidad de desarrollar respuestas afectivas, emocionales y humanas que contribuyan a un buen desempeño profesional. La muestra se conformó con más de 800 profesores de unas 40 escuelas públicas representativas de los diversos estratos de América Latina. En ese contexto, lo que sorprendió a los analistas fue que en los países evaluados -Chile, Uruguay, México, Argentina, Ecuador y Perú- se viven realidades similares. Dicha investigación, revela que Chile encabeza la lista de las enfermedades más

comunes que afectan a los profesores. El estudio clasificó las enfermedades en tres grandes grupos. Uno de ellos se refiere a los problemas de salud asociados a las exigencias ergonómicas. Aquí se encuentran la disfonía (46%), várices (35%), columna (32%) y lumbago (13%). Luego vienen los trastornos mentales como la depresión (26%), aparte de sentirse, en general, como poco valorados dentro de la sociedad. Finalmente están los problemas de salud general, donde adquieren relevancia las enfermedades crónicas y estacionales tales como el colon irritable (44%), resfrios (39%) e hipertensión arterial (13%).

El sindicato ANPE en Madrid y la Fundación Jiménez Díaz, en el 2005, estudiaron un total de 500 profesores y detectaron que el 73 por ciento se encuentran en riesgo de padecer ansiedad o depresión por causas debidas a la presión externa. El informe revela que estos trastornos tienen su base en "acontecimientos de la vida de las personas" y no en alteraciones del comportamiento o bioquímica cerebral, con base genética, como ocurre en los trastornos psicóticos. Los profesores más propensos a sufrir este tipo de trastornos se encuentran entre los 30 y los 49 años.

Otro estudio realizado por Cecilia Domich y Mireya Faivovich, en el primer semestre del 2005 en Chile, a 106 docentes, para conocer el diagnóstico de la salud mental en profesores, señala que las cuatro enfermedades psicosomáticas más frecuentes presentes en los profesores, con porcentajes superiores al 10% son: colon irritable, lumbago o ciática, trastornos digestivos y alergias, mientras dentro de los síntomas psicológicos más frecuentes se encuentran; Dificultades

para relajarse y estar tranquilo, dolores de espalda, falta de energía y agotamiento fácil, miedo, temblores, palpitaciones, ahogos, dolores de cabeza, los cuales se presentaron en más del 30% de la población estudiada.

Los trastornos anteriores serán la base para conocer si la población de profesores que laboran en las instituciones públicas y privadas presentan los mismos padecimientos o varían y si a su vez se encuentran expuestos a factores causales que propicien una mayor probabilidad de adquirir alguna enfermedad.



3. Metodología

3. METODOLOGÍA

HIPÓTESIS

Se establece como hipótesis, que si los profesores que laboran en instituciones del sector privado, son sometidos a un mayor número de exigencias en la realización de sus actividades, presentarán una alta vulnerabilidad a sufrir algún trastorno de tipo psíquico y/o psicossomático entonces, si los profesores que laboran en instituciones públicas se encuentran sometidos a un menor número de exigencias en la realización de sus actividades, presentaran una baja vulnerabilidad a sufrir algún trastorno psíquico y/o psicossomático.

DISEÑO, POBLACIÓN EN ESTUDIO Y MUESTRA

El tipo de investigación que se realizó fue analítico, transversal y observacional, lo que permitió conocer la prevaencia de los trastornos psíquicos y psicossomáticos más comunes a los que están expuestos los profesores de instituciones educativas públicas y privadas del nivel medio superior, en un tiempo determinado, por medio de un análisis comparativo entre ambos sectores.

La recolección de la información se realizó en 1 escuela pública y 6 escuelas particulares, el número de planteles particulares fue mayor dado que la población docente es inferior con relación a los planteles públicos.

Los criterios de selección de las instituciones particulares tuvieron como base que la organización de trabajo en ellas fuera similar y se ubicaran físicamente dentro de los límites del Distrito Federal.

La escuela pública cuenta con una población de 223 profesores de los cuales 203 participaron en el estudio, lo que corresponde al 90% del personal total de la institución. En lo que corresponde a las escuelas privadas dado que su población académica oscila entre los 16 y 19 docentes, fue posible conseguir un total de 105 profesores, encuestando al 100% de la población que labora para éstas. Bajo estas características se contó con la participación total de 308 profesores.

CARACTERÍSTICAS DE INCLUSIÓN

Para poder realizar el estudio fue necesario que los docentes encuestados contaran con características similares como son:

- Mayores a 20 años de edad y menores de 60 años.
- Que se encontraran activos como profesores en alguna de las instituciones elegidas.
- Que tuviera al menos 1 mes laborando en la institución educativa.

RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para la obtención de la información se utilizaron dos instrumentos:



- Una guía de observación: Este instrumento se aplicó para conocer la organización del trabajo. Llevándose a cabo un recorrido en las instalaciones de los planteles educativos (Véase anexo 1).
- Para identificar cuáles son las exigencias a las que el profesor está sometido dentro y fuera de la institución donde labora, así como los daños a la salud que presentan, se aplicó una encuesta individual de autollenado, la cual forma parte de los instrumento de recolección de información del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT). Esta encuesta fue aplicada a cada trabajador que reuniera las características de inclusión, por medio de citas autorizadas por los directivos de las instituciones. (Noriega, Franco, Martínez, Villegas, Alvear, López, 2001)(Véase anexo 2). Así mismo se incluyó un cuestionario para detectar el estrés al que se enfrenta el profesorado.

El cuestionario individual estuvo conformado por 5 apartados (Véase anexo 3).

1.- Datos generales: Permitió identificar los datos de cada trabajador.

2.- Calidad de vida y trabajo doméstico: Se Incluyeron 38 preguntas, acerca de las condiciones socioeconómicas en las que vivía en ese momento el docente, así como las actividades cotidianas y de trabajo doméstico.

3.- Condiciones y valoración del trabajo: Conformado por 22 preguntas, acerca de las condiciones laborales en las que se encontraba el trabajador en el

momento de la aplicación de la encuesta, así como reactivos que permitieron conocer si es satisfactoria la actividad que desempeña.

4.- Exigencias laborales: Constó de 36 preguntas, que permitieron identificar las exigencias a las que se encuentran sometidos los profesores en general y por tipo de institución.

5.- Daños a la salud: Constituido por 119 preguntas, que permitieron conocer el estado de salud del profesor así como los posibles síntomas que ayudaron a detectar un diagnóstico presuntivo.

Para poder detectar la fuente de estrés en los profesores, se utilizó como base la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), creada y validada por el instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España (Rodríguez,1992) (Véase anexo 4).

Esta escala se conformó de 55 reactivos, cada uno de ellos hace referencia a un factor estresante en la tarea laboral del profesor, evaluados en una escala del 1 al 5, donde el 1 hace referencia al nivel mínimo de estrés que el factor en cuestión provoca en el encuestado, y 5 al máximo. La puntuación total en la escala de estrés oscila entre una puntuación mínima de 55 y una máxima de 275, indicando un nivel de estrés dependiendo de la puntuación adquirida, basada en los siguientes estándares:

Puntuación entre 55 y 136: **No preocupante**



Puntuación entre 137 y 192: **Preocupante**

Puntuaciones superiores a 193: **Grave**

Los 55 reactivos que la componen se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis factorial en siete rubros que son: la supervisión por parte de la estructura jerárquica, las carencias para el desarrollo del trabajo, la cooperación (participación, comunicación), el alumnado, la adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás y las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional. Sin embargo sólo se tomaron en cuenta aquellas preguntas que fueran causantes de estrés en más del 20% de la población encuestada, eliminando aquéllos que no superaran dicho valor.

Los reactivos correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión: Se refiere al control realizado por los directivos hacia las actividades que efectúa el docente desde su llegada al plantel hasta la salida del mismo. Preguntas correspondientes: 15, 20, 28, 29, 30, 31, 32, 41, 45, 46, 47.

Carencias: Son todas aquellas necesidades que el profesor presenta durante su estancia en la institución y principalmente para la impartición de clase. Preguntas correspondientes: 6, 27, 37, 38, 40, 42, 44, 52.

Cooperación: Abarca la participación activa del docente en actividades extracurriculares, así como la disponibilidad hacia las mismas. Preguntas correspondientes: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 16, 18, 36.



Alumnado: Son las actividades, situaciones y acciones que realizan los estudiantes de manera cotidiana y que pueden causar estrés al profesor. Preguntas correspondientes 3, 10, 17, 25, 34, 35, 43, 53.

Adaptación: Se refiere a los cambios constantes en el ámbito laboral que el docente sufre durante su estancia en la institución al inicio y final del semestre. Preguntas correspondientes 24, 26, 50, 54, 55.

Valoración: La importancia que los directivos, administrativos, padres y alumnos, dan a las actividades que realiza el docente, así como su función dentro de la institución. Preguntas correspondientes 8, 9, 19, 21, 22.

Mejoras: Son preguntas relacionadas a los beneficios que el docente cree que puede adquirir durante su estancia laboral en la institución en el aspecto profesional. Preguntas correspondientes 1, 5, 12, 23, 33, 39, 48, 49, 51.

CAPTURA, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.

Una vez obtenidos los datos se llevó a cabo la codificación de las encuestas aplicadas, así como un estricto control de calidad, para poder detectar errores aleatorios y sistemáticos. La información se procesó en un programa llamado PROESSAT y a la par con el programa estadístico (JMP), que permitió analizar el estrés y realizar un análisis bivariado, por medio de gráficas y cruce de variables para así poder detectar la relación que guardan, las exigencias laborales con la presencia de trastornos psíquicos y psicosomáticos en la población en estudio.



4. Resultados

4. RESULTADOS

El perfil del profesor del nivel medio superior, ya no es el de un especialista titulado académicamente en un área determinada, sino el de un profesional que ocupa el rol de educador, un papel mucho más complejo que exige la posesión no sólo de una mayor preparación académica, sino de manejo de técnicas pedagógicas que favorezcan la calidad de la educación, lo cual lleva al profesorado a un excedente de exigencias y por tanto a enfrentarse a problemas y situaciones del tipo laboral, que se ve reflejado en su salud física, mental y social.

Para poder detectar cuáles son las enfermedades que predominan en la población docente, fue necesario procesar y valorar la información de las encuestas aplicadas y presentar los resultados en dos apartados.

El primero expresa de manera general las características demográficas y laborales, así como las exigencias y condiciones de trabajo a las que se enfrentan los profesores, y la asociación de las mismas con la presencia de daños a la salud.

El segundo apartado, se elaboró con la finalidad de dar respuesta a la hipótesis planteada en esta investigación, se realizó una comparación entre los docentes de las instituciones públicas y privadas, para determinar cuáles son las exigencias que prevalecen en los profesores, de acuerdo al tipo de institución en las que están inmersos, así como el perfil patológico de los profesores de ambos



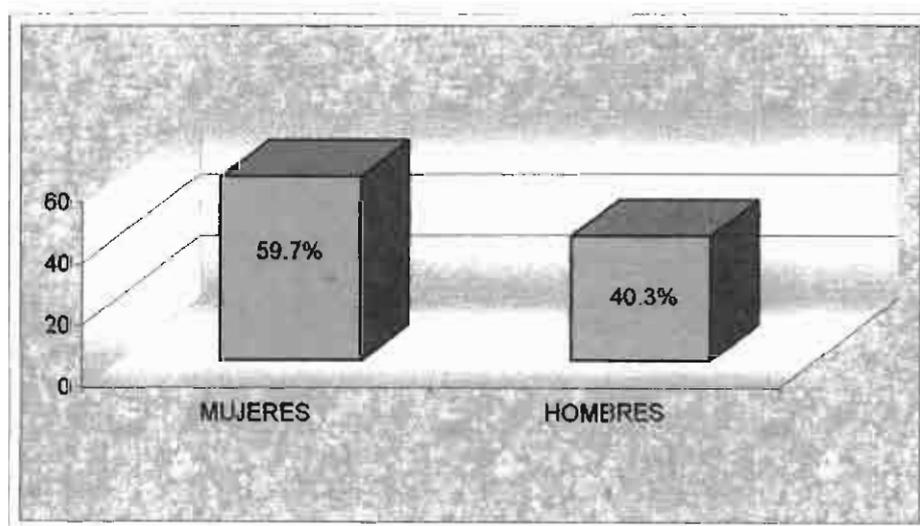
sectores, haciendo énfasis en las diferencias y similitudes que manifiestan ambos grupos.

APARTADO 1

4.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

La población en estudio se conforma por 308 profesores. El 59.7% de la población encuestada es del sexo femenino mientras, el 40.3% restante pertenece al género masculino (Véase gráfica 1).

GRÁFICA 1
Distribución de la población por género



FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

Es una población relativamente joven, el 63.6% de profesores es menor de 40 años. Al ser una profesión que requiere de un nivel elevado de preparación académica, dado que la función principal del docente es la de transmitir

conocimientos, el 79% de la población encuestada cuenta con una licenciatura y el 13% con un posgrado.

Aunque más de la mitad de los docentes que participaron en el estudio señala que el salario les alcanza para satisfacer sus necesidades básicas, se encontró que el 55% de ellos realizan otra actividad al término de su jornada laboral. Del total de profesores que se enfrentan a esta situación, 117 reportaron laborar en otra institución educativa, de los cuales el 55% de ellos está inserto en escuelas educativas del sector público, durante esa segunda jornada.

En ese contexto, resulta preocupante la utilidad que le dan los profesores a su tiempo libre, en donde cerca de la mitad de los encuestados reportó hacer buen uso del mismo. El modo en que se utilice el tiempo libre se reconoce como una de las principales estrategias compensatorias en contra de los malestares acumulados durante la jornada de trabajo; además de que permite limitar la exposición a exigencias y favorecer la recuperación fisiológica del organismo.

Dentro de las principales actividades recreativas se encuentra el salir a divertirse con familiares y amigos, actividad que fue señalada por el 66% de los docentes; mientras el practicar algún deporte o hacer alguna actividad física es realizada por más del 50%.

Si bien el 74% de los profesores señala que lee a diario durante su tiempo libre, lo cierto es que esta actividad es realizada como requerimiento de la



profesión para poder mantenerse actualizado en temas correspondientes a sus materias.

Se concluye en consecuencia que, de acuerdo a los resultados arrojado en el análisis exploratorio de estas variables, el trabajo docente invade los espacios extralaborales de los profesores y profesoras, al mismo tiempo que deja poco tiempo para el descanso, recreación y relajación durante la jornada laboral normal.

4.2 CARACTERÍSTICAS LABORALES

Con lo que respecta a las condiciones laborales que presentan los profesores en estudio se pudo detectar:

Que las horas que le son remuneradas a los docentes son únicamente las que imparten clase frente a grupo en donde en promedio la población encuestada labora 28 horas a la semana. Si bien la docencia pareciera ser una profesión en donde la jornada es inferior a las horas laboradas en la industria, lo cierto es que la jornada real de los profesores no sólo se sujeta a las horas que se tienen estipuladas en un contrato, si no que se extiende a causa de las “horas muertas” entre clases mismas que no reciben remuneración, así como después de terminada la jornada laboral, e incluso a altas horas de la noche. Otra manera de extender la jornada son los contenidos programáticos de cada materia, en donde unas demandan más cantidad de horas frente a grupo que otras, lo cual se debe al perfil profesional del profesor, ya que hay quienes pueden impartir más de una materia debido al tipo de formación académica.



El 60% del personal encuestado cuenta con un contrato temporal, razón por la cual se podría explicar que el promedio de antigüedad laboral es de 7.1 años, con una desviación estándar de 6, lo que origina una gran inestabilidad laboral.

Las condiciones laborales a las que se enfrenta el personal docente señalan una población en constante cambio de centro de trabajo, horarios y remuneración, causantes de un desequilibrio emocional que se vera reflejado en la salud del profesorado.

4.3 EXIGENCIAS GENERALES

Actualmente los docentes se enfrentan a un mercado laboral en donde la calidad de la educación juega un papel importante, por ello las instituciones educativas han modificado su organización de trabajo, asignando al docente una mayor cantidad de tareas que le son obligadas a cumplir, entre ellas se detectó que las principales exigencias a las que se enfrenta el profesorado son (Véase cuadro 1): en primer lugar permanecer de pie, seguida por realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso, las cuales fueron señaladas por el 84% de los profesores, el trabajo que realizan a diario durante las horas que se imparten clases implica que el docente permanezca la mayor parte de pie, para poder tener control del alumnado durante la impartición de los temas.

Al ser la docencia una actividad que requiere escribir obligatoriamente ya sea en libretas, pizarrones y pintarrones, durante las correcciones de las tareas, la



explicación del tema, la preparación de clases, entre otros, casi el 80% de la población la señala como la tercera exigencia en importancia.

Casi tres cuartas partes de los profesores que participan en el estudio consideran que elevar o forzar la voz durante la impartición de clases constituye una actividad extenuante. Cuando el docente puede sentarse durante la clase, el mobiliario es incómodo ya que las sillas están elegidas para ser resistentes por el trato que le da el alumnado, dejando a un lado la comodidad y el diseño del mobiliario, esto fue referido por más de la mitad de la población en estudio.

El 50% de los profesores perciben su trabajo como minucioso, esto se debe a la serie de actividades que son obligados a realizar como parte de su trabajo, ejemplo de ello es, el llenado de documentación escolar el cual debe de ser preciso para prevenir equivocaciones y con ello sobrecarga de trabajo.

Otra exigencia que enfrenta el 43% del profesorado encuestado es el permanecer dentro de la institución durante las “horas muertas” (horas en donde el profesor no tiene que impartir clases y por lo tanto no son remuneradas), tiempo que es utilizado para realizar una serie de actividades, como preparar su próxima clase o tomar alimentos. Aunque la docencia limita al profesor a estar dentro del aula durante las horas que imparte clases sólo, el 35% refirió encontrarse expuesto a esta exigencia.

La flexibilidad de los horarios del trabajo docente, permite que un tercio de la población cuente con otro empleo o bien amplié su jornada, lo que los lleva a



laborar más de 48 horas a la semana, esto sin contar las horas designadas a trabajos académicos fuera de horario.

Dentro de las horas no remuneradas, el profesor realiza una serie de actividades con el objetivo de satisfacer las necesidades de la institución educativa, en donde se presenta un estricto control de calidad en cuanto a la impartición de clases, preparación de material didáctico, entre otros, dicha exigencia fue reportada por más del 30% de los docentes encuestados. Además del control de calidad en su trabajo, aproximadamente una cuarta parte de los profesores se encuentra expuesto a una supervisión estricta por parte de los directivos, prefectos, administrativos y padres de familia (Véase cuadro 1).



CUADRO 1

Exigencias laborales de la población docente

EXIGENCIAS	EXPUESTOS	%
Permanece de pie para trabajar	259	84.1
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	258	83.8
Escribir mucho en cuadernos o pizarrones	239	77.6
Elevar o forzar la voz durante su actividad	216	70.1
La superficie donde se sienta es incómoda	171	55.5
Realizar una tarea muy minuciosa	156	50.6
Permanecer dentro de la institución durante las horas muertas	131	42.5
Estar fijo en su lugar de trabajo	108	35.1
Una jornada semanal mayor de 48 horas	101	32.8
Un estricto control de calidad	96	31.2
Soportar una supervisión estricta	74	24.0

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

%: Porcentaje

Resumiendo las exigencias a las que se encuentra sometidos los docentes se pueden ubicar en 5 grupos (ver marco teórico pág. 7) entre los que se encuentran.

- **Las relacionadas al tipo de actividad en el puesto de trabajo**, como: permanecer de pie, realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso, escribir mucho en cuadernos y pizarrones, elevar o forzar la voz,

sentarse en superficies incómodas, con una tasa de exposición de 519 por cada 100 trabajadores, es decir hay 5 exigencias por trabajador en promedio en este grupo relacionadas con el tipo de actividad del docente.

- **Las exigencias derivadas de la cantidad e intensidad del trabajo**, los profesores tienen, en promedio, más de dos exigencias relacionadas a este grupo, entre los ejemplos de este tipo de exigencias se encuentran; revisión de tareas diarias, mucha concentración y realizar una tarea muy minuciosa.
- **Las exigencias derivadas del tiempo**, con una tasa general de 136. La principal de estas es una jornada semanal mayor a 48 horas.
- **Las exigencias derivadas con la calidad o la intensidad del trabajo.** Como el estar fijo en su lugar de trabajo o permanecer dentro de la institución durante las horas muertas con una tasa general de 129.
- **Las exigencias derivadas de la vigilancia**, presente en 55 de cada 100 profesores, entre las que se encuentran: un estricto control de la calidad y soportar una supervisión estricta (véase cuadro 2).



CUADRO 2

Exigencias agrupadas

EXIGENCIAS	TASAS GENERAL
Del tipo de actividad en el puesto de trabajo	519.2
De la cantidad e intensidad	259.4
Del tiempo	136.7
De la calidad (Contenido del trabajo)	129.2
De la vigilancia	55.2

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005,

*Tasa por cada 100 docentes

De tal manera, se puede concluir que los docentes se enfrentan a una gran cantidad de exigencias, principalmente derivadas del tipo de actividad en el puesto de trabajo y de la cantidad e intensidad del mismo.

Un mediador, que da cuenta de los primeros efectos de las exigencias laborales en la salud de los trabajadores, es el estrés, el cual se determinó de manera subjetiva en la población. Se evaluaron 55 reactivos que pueden ser causa de este padecimiento, donde cerca de una cuarta parte de la población en estudio menciona como una de las principales causas, enseñar a personas que no valoran la educación. Esta situación puede deberse a que la edad con la que cuenta el alumnado con el que trabaja el profesor en estudio, oscila entre los 15 y

18 años, siendo la educación durante esta etapa un castigo u obligación impuesta por los padres y no una decisión propia de los alumnos.

La inestabilidad en el puesto de trabajo fue otro estresor en el 20% de los docentes. Se sabe que actualmente las modificaciones que se han dado a las condiciones de trabajo han dado lugar a contrataciones temporales y sin prestaciones, lo que dificulta conseguir una estabilidad en el trabajo.

Se ha impuesto a la actividad docente como encargada de las actividades y conducta del alumnado, principalmente en el personal de las escuelas privadas, en donde los padres debido a que pagan, dejan de brindar apoyo al personal docente en actividades y situaciones a las que se enfrenta durante el ciclo escolar, dicha fuente es un estresor para el 19% de ellos (Véase Cuadro 3).

La falta de comunicación que generalmente existe en las instituciones educativas entre directivos y académicos, provoca dificultades a estos últimos como es, la falta de información de lo que deben hacer, así como impartir clases en áreas que no son de su especialidad, situación que fue reportada por el 17% de los docentes encuestados. Dentro de estas fuentes destacan los bajos salarios y la poca influencia del profesorado sobre las decisiones en el plantel que son estresores para el 16% del personal.

El 15% de los docentes señala que es causa de estrés el que sus actividades sean puestas a prueba por parte del alumnado, al igual que mantener la disciplina dentro del salón de clase (Véase cuadro 3).



CUADRO 3

Tabla de principales estresores entre los docentes

<i>FUENTES DE ESTRÉS</i>	<i>%</i>
Enseñar a personas que no valoran la educación	24.0
Inestabilidad en su puesto de trabajo	20.1
Falta de respaldo por parte de los padres	18.8
Falta de información acerca de lo que deben de hacer	17.5
Impartir clases en áreas que no son su especialidad	17.2
Salario bajo	16.5
Influir poco en las decisiones de los planteles	15.9
Alumnos que intentan poner a prueba al profesor	15.5
Mantener la disciplina dentro del salón de clases	14.9

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

%: Porcentaje

Al analizar las fuentes de estrés de manera agrupada (véase metodología) es interesante observar que, a pesar de que la docencia se considera como una profesión con un alto nivel de exigencias psíquicas por las características con las que se lleva a cabo, el 38% de los docentes perciben como causa de estrés la valoración que le dan los demás a su trabajo, seguido de las mejoras que puedan tener en el ámbito profesional durante el tiempo que ejerza la profesión, la cual fue referida por un 32% de la población. Las actitudes negativas que en ocasiones toma el alumnado hacia el profesor (muecas, groserías, agresiones entre otras)

coadyuva en la presencia de esta manifestación psicofísica, la cual fue señalada por el 25% de los profesores (Véase cuadro 4).

El 21% de los académicos encuestados refiere que la participación en los eventos obligatorios como son los cursos, juntas y otras actividades académicas es causante de estrés. Con este mismo porcentaje el profesorado encuentra a la supervisión desde el momento de su llegada al plantel, hasta en ocasiones fuera del mismo, como causante de esta problemática de salud.

CUADRO 4

Tabla de principales estresores entre los docentes.

<i>FUENTES DE ESTRÉS</i>	<i>%</i>
Valoración del trabajo por parte de los demás.	38
Mejoras del punto de vista profesional	32
Alumnado	25
Cooperación (participación, comunicación)	21
Supervisión por parte de la estructura jerárquica	21

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

#: Porcentaje

Los problemas a los que se enfrenta el profesorado dan como resultado un excesivo estrés laboral y si es soportado durante amplios periodos de tiempo, puede ser el origen de algún trastorno psíquico y/o psicósomático.



4.4 PERFIL PATOLÓGICO GENERAL

En el presente capítulo se conocerá el perfil patológico reportado por los docentes encuestados, el cual se caracteriza por la presencia de rinofaringitis crónica o de repetición, enfermedad señalada por 22 de cada 100 trabajadores (véase cuadro 5), dicho padecimiento se deriva de las condiciones que caracterizan a la profesión docente como es el elevar o forzar la voz durante la impartición de la clase. Este hallazgo coincide con la Federación de Trabajadores de la Enseñanza quienes desarrollaron una investigación (2004), acerca del análisis de las enfermedades profesionales en este sector y encontraron que el 18.5% de personal manifestaba esta problemática de salud. Entre otros estudios se encuentran el realizado en Cuba por el Instituto de Previsión y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación y Deportes (IPASME) (Navarro,2004) y por el Gabinete de Estudios de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (CC.OO) en España (2000) en donde han encontrado las alteraciones otorrinolaringológicas en un 10% de su población docente (véase cuadro 5).

Las lumbalgias fueron referidas por casi el 20% de la población, dicho padecimiento fue encontrado en una investigación realizada por la UNESCO, en donde el 13% de la población a la que se le realizó el estudio (800 docentes de diferentes países latinoamericanos) presentaron lumbago, al igual que otros estudios presentados en Chile en el año 2005 por Cecilia Domich y Mireya Faivovich a 106 docentes de los cuales más del 10% presentó dicha enfermedad.



Como se observa en el cuadro 5, otra manifestación de salud que conforma el perfil patológico de los docentes son las enfermedades irritativas de los ojos, especialmente la conjuntivitis crónica, la cual fue reportada por cerca del 20% de los profesores. Este hallazgo ya ha sido identificado desde años atrás (1995) por Ibarra y Ramírez, en donde muestran a través de un perfil de salud del maestro, que el 40% presentó ardor y lagrimeo de ojos.

Los daños a nivel de las cervicales (cuello), miembros superiores e inferiores, se mencionan por el 18.5% de la población en estudio. Dichos trastornos son considerados como propios de la profesión, ya que se han encontrado dentro del perfil patológico docente en diferentes investigaciones realizadas en España como es el caso de la Consejería de la Educación en Valencia (2001), la Federación de Enseñanza de UGT España (2004) y la UNESCO (2004).

La fatiga, fue reportada por 14 de cada 100 profesores encuestados (véase cuadro 5). Dicho hallazgo coincide con un estudio realizado por Pontevedra en España, en donde señala que un 18% de las bajas registradas en el año 2000 son atribuidas a dicho padecimiento.

Otro padecimiento que se encontró en el perfil patológico docente es la hipertensión arterial señalada por un 16% de la población encuestada. Dicho trastorno fue identificado en el 2004 en un estudio realizado por la UNESCO a 6 países (México, Argentina, Chile, Ecuador, Uruguay y Perú), en donde sobresalió



como enfermedad general en 5 de los 6 países (excepto Perú), con porcentajes que oscilan entre el 13% y el 39%.

Otro daño a la salud que manifestó el 13% de académicos fue la cefalea tensional. Coincide con la investigación realizada por Ibarra y Ramírez en 1995, en donde encontraron que el 20% de la población estudiada la había desarrollado.

En un estudio realizado por el servicio de salud ocupacional en España a 1,577 docentes, entre abril de 2000 y agosto de 2001, se encontró que los trastornos del sueño estaban presentes en un 5% de la población en estudio. En la presente investigación este trastorno fue referido por el 11% de los profesionales (véase cuadro 5).



CUADRO 5

Perfil patológico general

DAÑOS A LA SALUD	EXPUESTOS	TASA X 100
Rinofaringitis de repetición o crónica	67	21.8
Lumbalgias	60	19.5
Conjuntivitis crónica	60	19.5
Daños a nivel de las cervicales (cuello), miembros superiores e inferiores	57	18.5
Fatiga patológica	43	14.0
Hipertensión arterial	52	16.3
Cefalea tensional	41	13.3
Trastorno del sueño	34	11.0

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

%: Porcentaje

4.5 TRASTORNOS PSIQUICOS Y PSICOSOMATICOS

En cuanto a la problemática de salud psíquica y psicosomática, que presentó la población del estudio, se detectó que los trastornos psíquicos, fueron reportados por 24 de cada 100 profesores, es decir, una cuarta parte de la población en estudio presenta un problema de salud de este tipo, entre los que se pueden señalar: depresión, ansiedad y trastornos del sueño, situación que se puede entender dado que la actividad docente implica un compromiso emocional muy intenso, con peculiaridades y estilos de relación y comunicación, en un determinado contexto y, además, en un ámbito específico (el *aula*), con muchas



individualidades demandantes y expectantes por parte de los alumnos y compañeros de trabajo. Eso produce un clima emocional en el grupo que, dependiendo de la realidad del docente y de cómo percibe éste esa realidad, serán las conductas que implementará, (autoprotección, amistoso, déspota, agresivo) creando un determinado equilibrio emocional que repercutirá en su salud mental (véase cuadro 6).

Con lo que respecta a los trastornos psicosomáticos estos se encuentran presentes en 43 de cada 100 profesores, lo que refleja una problemática importante, dado que cerca de la mitad de la población, presenta una manifestación de este tipo, como son: cefalea tensional, migraña, trastornos psicosomáticos del aparato circulatorio, trastornos psicosomáticos digestivos, hipertensión arterial y enfermedades coronarias, esto es debido a la serie de cambios que ha sufrido la profesión docente en donde las condiciones laborales y las exigencias van en aumento y los beneficios para el profesional de la educación van desapareciendo.

CUADRO 6

Trastornos psíquicos y psicosomáticos agrupados en profesores

TRASTORNOS	GENERAL	
	n	TASA X 100
Trastornos Psicosomáticos	132	42.9
Trastornos Psíquicos	73	23.7

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005
n: Número de expuestos



4.6 ASOCIACIONES ENTRE EXIGENCIAS Y DAÑOS A LA SALUD EN LA POBLACIÓN EN GENERAL

Para poder conocer la relación que existe entre las exigencias y los daños a la salud, fue necesario realizar asociaciones estadísticas, en donde a diferencia de lo mencionado en el apartado anterior, en el que los trastornos psicósomáticos son más frecuentes, se encontró que los trastornos psíquicos son los que están fuertemente asociado a las exigencias laborales.

Dentro de estas asociaciones se detectaron cuatro daños fuertemente asociados con las exigencias laborales a las que se ven sujetos los docentes: Ansiedad, trastornos del sueño, depresión y fatiga (Véase cuadro 7).

En el cuadro 7 destaca que los docentes que se enfrentan a exigencias como es el no poder desatender la tarea por más de 5 minutos y permanecer dentro de la institución durante "las horas muertas" tienen cuatro veces más probabilidad de desarrollar un trastorno psíquico como es la ansiedad que aquéllos que no se someten a tales exigencias. Dicho trastorno a su vez tiene tres veces más probabilidad de presentarse en profesores que se les obliga a realizar guardias que en aquellos que no se someten a dicha exigencia.

Así mismo los docentes que se exponen a una supervisión estricta y a jornadas de trabajo superiores a las 48 horas semanales, tienen el doble de probabilidad de desarrollar ansiedad con una $p < 0.05$ y unos límites de confianza de 1.1 a 5.4 y de 1.1 a 5.1 respectivamente.



Los trastornos del sueño son padecimientos que tienen el doble de probabilidad de presentarse en profesores que laboran jornadas superiores a las 48 horas semanales, con respecto a aquellos docentes que tienen una jornada de trabajo no tan extenuante. Sus límites se encuentran entre 1.5 y 5.5, con una $p < 0.001$ (véase cuadro 7).

El permanecer fijos en su lugar de trabajo se encontró relacionado con la depresión, misma que se presentó tres veces más en los profesores que no tiene la posibilidad de moverse de su lugar de trabajo por algún momento, en relación a los que no están sometidos a esta exigencia, con una $p < 0.05$ y límites entre 1.1 y 8.2.

La fatiga se encontró asociada a no poder desatender la tarea por más de 5 minutos, con una doble probabilidad de desarrollarse en aquellos docentes expuestos a esta exigencia, la cual se debe a que la profesión docente demanda una gran cantidad de atención hacia las actividades del alumnado (Véase cuadro 7).



CUADRO 7

Asociación entre exigencias y daños a salud en la población docente en general

ANSIEDAD	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
No poder desatender su tarea por más de 5 min.	4.6	2.0 – 10.5	***
Permanecer dentro de la institución "durante las horas muertas"	4.3	1.6 – 11.5	**
Realizar "guardias"	3.2	1.4 – 7.5	**
Soportar una supervisión estricta	2.3	1.0 – 5.4	*
Jornada mayor a 48 horas	2.2	1.0 – 5.1	*
TRASTORNOS DEL SUEÑO	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Jornada mayor a 48 horas	2.9	1.5 – 5.5	***
DEPRESIÓN	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Estar fijo en su lugar de trabajo	3.0	1.1 – 8.2	*
FATIGA	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
No poder desatender la tarea por más de 5 min.	2.2	1.3 – 3.9	**

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad $p < 0.001$ (***), $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

En conclusión los trastornos que más se asocian con las exigencias derivadas de la práctica docente son los psíquicos, debido a que la carga de trabajo es más del tipo intelectual, emocional, racional, aunado a que el objeto de trabajo es un sujeto, que requiere interacción constante lo que conlleva a un aumento de malestares psíquicos que con el tiempo pueden incidir en la salud física.

APARTADO 2

COMPARACIÓN ENTRE ESCUELAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Una parte fundamental de este trabajo es el poder detectar las características laborales tanto de la escuela pública como de las privadas. Si bien el proceso de trabajo de ambos centros educativos comparte similitudes, lo cierto es que las condiciones de trabajo varían, dando lugar a una serie de exigencias que pueden ser diferentes según el tipo de institución.

Para el desarrollo de este apartado se comenzará con la descripción del proceso de trabajo de la institución escolar del sector público y después en las del sector privado.

4.7 PROCESO DE TRABAJO DE LA ESCUELA PÚBLICA

La escuela pública elegida para el estudio, cuenta con fondos económicos otorgados por el gobierno para su manutención, además que se encuentra regida por programas de estudios preestablecidos por la Secretaría de Educación Pública (SEP).

No obstante que las instalaciones de la escuela señalada dispone de canchas, áreas verdes, jardinerías, laboratorios, auditorios, sala de cómputo y patios, éstos carecen de higiene y protección adecuada por la falta de señalamientos que puedan prevenir algún tipo de accidente. Ejemplo de ello son las escaleras, mismas que carecen de antiderrapante y barandales de cemento,

de igual manera se pueden observar paredes rayadas, lámparas fundidas, baños sucios y en mal estado, los cuales son tanto para los alumnos como para el personal docente.

La institución tiene un índice elevado de profesores (270) y alumnos (5000), éstos últimos distribuidos en grupos de 30 hasta 50 estudiantes. Laboran de lunes a viernes, 6 horas diarias, en los turnos matutino y vespertino.

Los salones son pequeños para la cantidad de alumnos por grupo. Los medios de trabajo como son los pizarrones, mesas, sillas, material didáctico y proyectores de acetatos, en su mayoría están rayados, mal pintados, rotos, sucios y desordenados.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo esta escuela tiene diferentes formas de contratación para los profesores, entre las que se encuentran las de contrato eventual o por horas, en donde el 40% de la población encuestada trabaja bajo esta modalidad, perciben sueldos menores de 55 pesos por hora y cuentan prestaciones como: vacaciones con goce de sueldo, aguinaldo y capacitación constante.

Otra forma de contratación es la de base, el sueldo que se percibe bajo esta modalidad es de 60 a 120 pesos la hora, dependiendo al nivel al que pertenezcan* y se les otorgan prestaciones como son: días económicos, apoyos médicos, apoyos para obtener vivienda, préstamos adicionales a su sueldo, prima

* Existen 4 categorías las cuales se conforman de acuerdo a la antigüedad, historia laboral, desempeño y nivel educativo

vacacional, seguro de vida, apoyo para material didáctico, capacitación constante y gratuita, y laboran como máximo 40 horas a la semana.

La conducción del plantel está bajo la responsabilidad de un director, al que apoya un subdirector y los encargados de las áreas de servicios y administrativos.

Bajo la coordinación del subdirector trabajan los jefes de materia, encargados de la coordinación académica de los profesores en las diversas asignaturas que imparten.

Las actividades que se llevan a cabo al inicio y al final del semestre, como: avances programáticos, exámenes, preparación de prácticas, cursos de actualización, llenados de actas, llenados de listas de asistencia, calificación de exámenes y elaboración de promedios semestrales, causan un mayor desgaste físico y emocional, debido al poco tiempo del que disponen para la realización de estas tareas.

En lo que respecta a las actividades intersemestrales (aquéllas que se llevan a cabo una vez iniciado el semestre) generalmente son constantes y de cierta forma repetitivas, las cuales se realizan dentro de las instalaciones y/o aulas, un ejemplo de dichas actividades son:

1.- Registrar la entrada

Para poder iniciar el día de actividades, es obligatorio que el docente se presente en el área de checadores, lugar en donde se encuentra una persona contratada por la institución y que es la encargada de proporcionar y verificar las tarjetas en donde se indica la hora de entrada del profesor.



2.- Elegir material para la clase

En este punto, el profesor acomoda y prepara el material que será utilizado para impartir la clase programada para ese día, este material puede variar en: lecturas, películas, acetatos, artículos.



3.- Impartición de clases

Dentro de las tareas que se pueden señalar que realiza el docente durante su clase, se encuentran:

- Pasar asistencia (es optativo depende de las actividades planeadas por el docente)
- Retroalimentar la información de la clase anterior (varia de acuerdo a la dinámica implementada por el profesor).
- El profesor hace una exposición oral, permaneciendo de pie frente al grupo durante el tiempo que dura la misma. Para esta actividad se apoya de recursos como pizarrón, pintarrón, proyector de acetatos o computadoras, además de habilidades físicas como es el elevar la voz para poder tener un control de grupo, que generalmente es grande. Aunque hay que recordar que el orden y estructura varían de acuerdo a la situación de cada grupo (cantidad de alumnos, número de horas, comportamiento del grupo, entre otros).



4.- Registrar la salida

Al finalizar la jornada, el trabajador regresa a la zona de checadores para firmar su tarjetón indicando su hora de salida, con una supervisión parecida a la del momento de entrada.

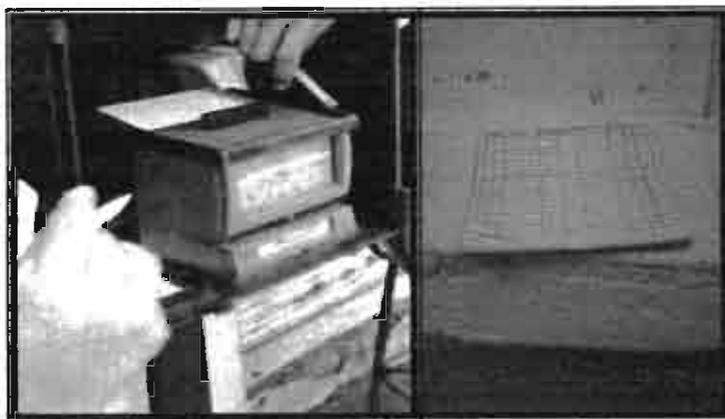
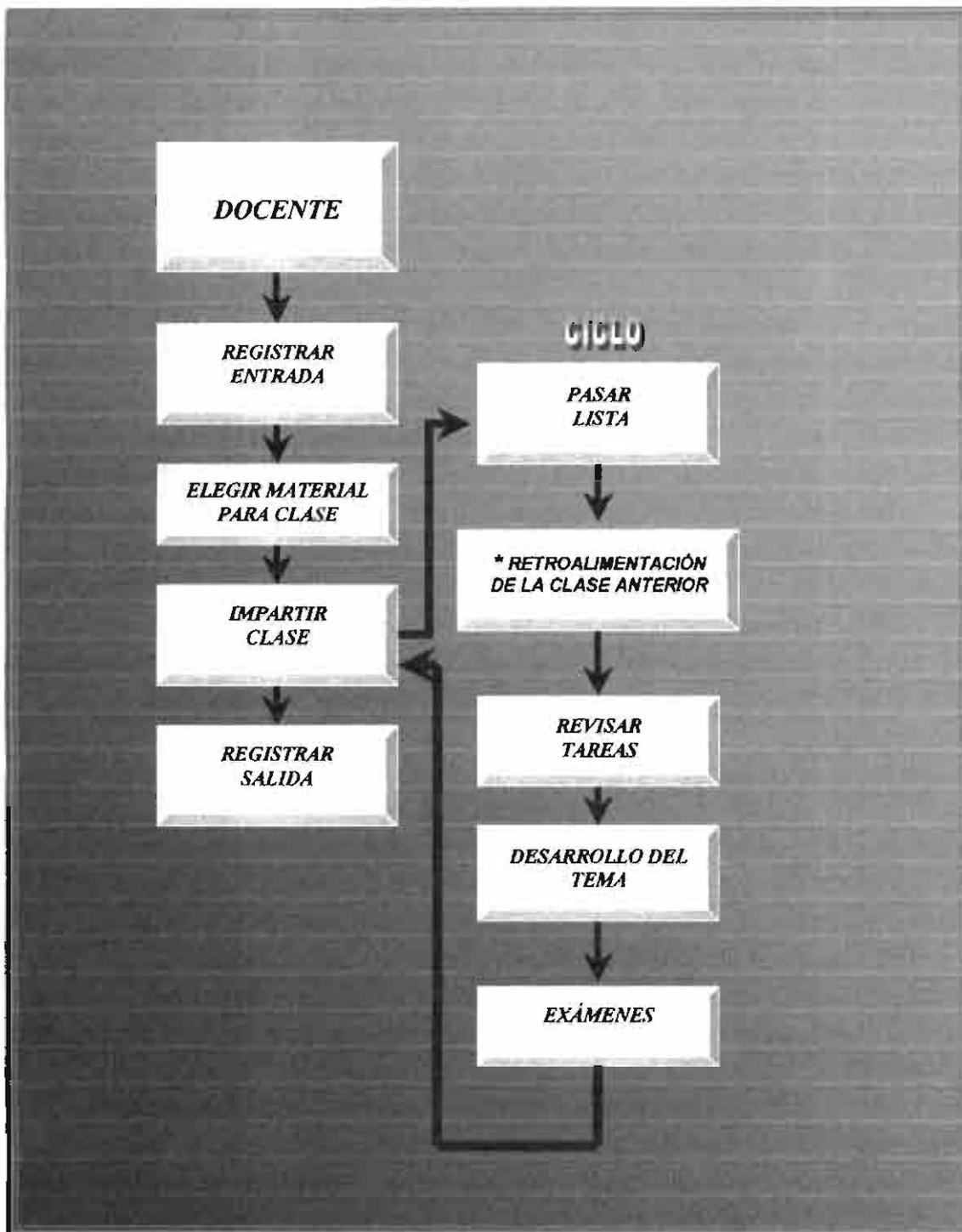


DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE TRABAJO DE LA ESCUELA PÚBLICA



* VARÍA DE ACUERDO A LA DINÁMICA DE TRABAJO DE CADA PROFESOR

4.8 PROCESO DE TRABAJO DE ESCUELAS PRIVADAS

Las escuelas particulares, funcionan con los recursos económicos que obtienen de las colegiaturas que cobran a sus estudiantes. Si bien en este tipo de escuelas es posible encontrar que se imparte educación desde preprimaria hasta doctorado, los profesores que se tomaron en cuenta para fines de la investigación son los que trabajan en la modalidad de bachillerato general y/o tecnológico.

Con lo que respecta a sus instalaciones, las áreas de estudio y recreativas son de dimensiones pequeñas, aunque la mayoría de ellas han sido aparentemente diseñadas con el propósito de servir como centros educativos, otras han sido solamente adaptadas para tales funciones, por tanto las condiciones de seguridad e higiene son mínimas.

Los medios de trabajo como son los pintarrones, plumones, mesas, sillas, bancas, salones y material didáctico generalmente se encuentran en buenas condiciones.

La plantilla docente oscila entre los 15 y los 19 profesores, y albergan una población estudiantil de alrededor de 120 alumnos, los cuales son distribuidos en grupos reducidos que van de los 5 hasta los 25 estudiantes. Lo máximo que puede laborar un docente en este tipo de instituciones por jornada es 8 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas los sábados.

Los profesores son contratados generalmente por horas y reciben un sueldo que va de los 40 a los 80 pesos por hora. La mayoría de estas instituciones no

otorgan prestaciones y la capacitación y actualización de los profesores es pagada por ellos.

En estas instituciones educativas, los directores (que generalmente suelen ser los propietarios) son los encargados de conducir el plantel, con ayuda del subdirector y los administrativos (control escolar), los cuales juegan un papel importante dentro de la institución, ya que tienen el objetivo de dirigir, orientar y resolver las problemáticas a las que se enfrentan los docentes en sus materias y/o dentro de los grupos asignados, así como de la supervisión sobre las actividades realizadas y sobre los profesores para evaluar su desempeño dentro de su jornada laboral.

Al igual que en la escuela pública, la serie de actividades aumentan al inicio y final del semestre y las sesiones de trabajo no varían (con excepción de las guardias), como se vera a continuación:

1.- Registrar la entrada

La llegada al checador de la institución es 10 minutos antes de la hora de entrada para poder tomar la tarjeta, introducirla al reloj checador y colocarla en los compartimentos adecuados y/o posteriormente firmar la libreta de asistencia.



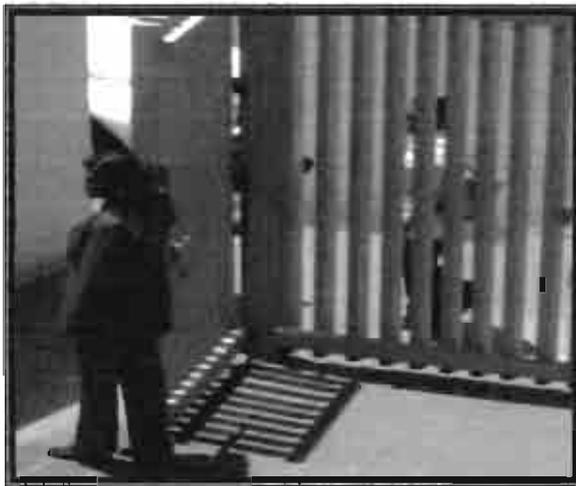
2.- Elegir el material para la clase

Preparar el material que será utilizado a lo largo del día, seleccionando la serie de medios que utilizará para su clase.



3.- Realizar guardias

Realiza una guardia en donde se tendrá que mantener el orden de los alumnos al arribo del plantel para que éstos se dirijan a sus respectivos salones.



4.- Impartir clases

Una vez que los alumnos se encuentren en sus aulas comienzan las actividades designadas para ese día conformadas por:

- Pasar lista (a diferencia de las públicas en este tipo de instituciones es obligatorio).
- Retroalimentación de la clase anterior (es optativo al igual que en el sector público).
- Desarrollo del tema previsto para la sesión en forma hablada, en donde el profesor utilizará los materiales y medios apropiados, ya elegidos con anterioridad.
- Posteriormente repetirá el mismo ciclo de la impartición de clases, dependiendo del número de horas a impartir, hasta el momento del receso o bien al final de su jornada.

Los puntos anteriores dependen, al igual que en las escuelas públicas, de la libertad de cátedra.



5.- Guardias de receso

Al finalizar la clase cada profesor repetirá el ciclo correspondiente, hasta el momento del receso en donde tiene que realizar otra guardia para controlar al alumnado y verificar el comportamiento que éste tiene durante sus momentos de descanso.

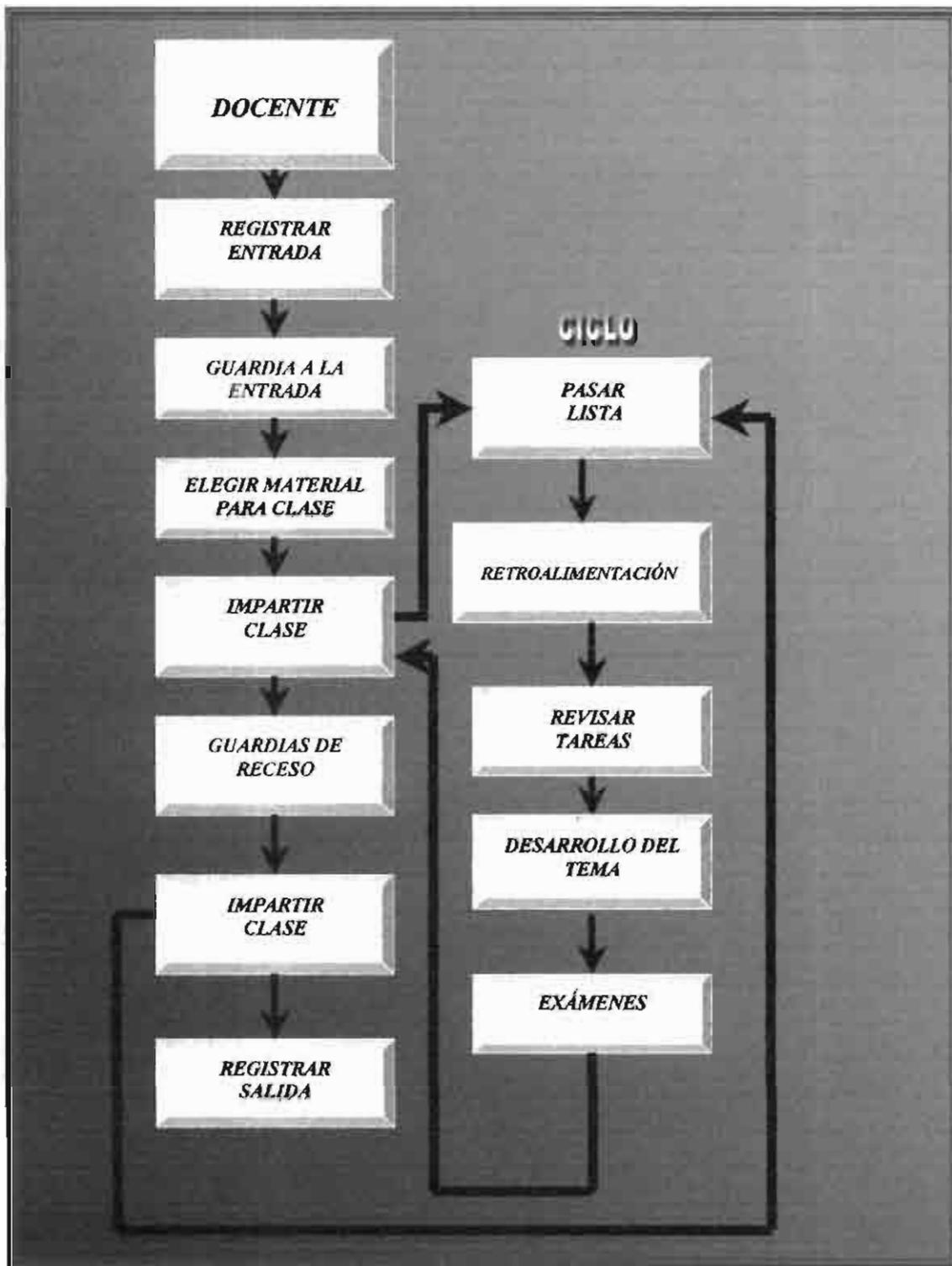


6.- Registrar la salida

Al término de sus labores, se dirige a la zona del checador para volver a introducir su tarjetón en el reloj y/o firmar en el cuaderno de registro para indicar su salida.

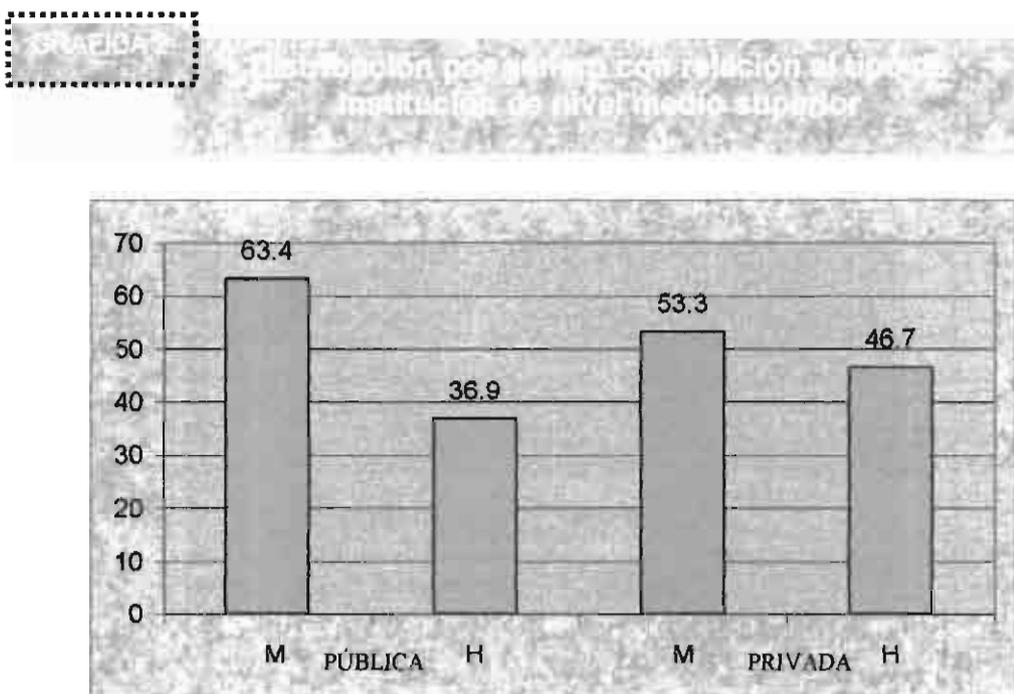


DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE TRABAJO EN ESCUELAS PRIVADAS



4.9 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACIÓN POR TIPO DE INSTITUCIÓN

La población está constituida por 203 profesores de una escuela pública y 105 de 6 escuelas privadas. Aunque en la gráfica 2 se observa en ambos tipos de instituciones un mayor porcentaje de mujeres con respecto a los hombres, es en la escuela pública donde se puede apreciar el doble de mujeres con respecto a los hombres, esto se explica a que en la escuela pública como ya se mencionó en capítulos anteriores las prestaciones ayudan a que las mujeres dedicadas a esta profesión puedan tener un ingreso estable y sin descuidar las labores impuestas en el hogar (hijos, limpieza, compras) además de que la profesión docente se ha caracterizado como propia del género femenino, debido a las cualidades que exige la misma (paciencia, mayor facilidad de expresión, entre otros)(véase gráfica 2).



FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

A pesar que en la docencia la edad no es un factor importante para la contratación, en las escuelas privadas el 64% de su personal es joven ya que su edad es inferior a las 35 años, mientras que en la pública sucede lo contrario, ya que solo el 31% de su personal es menor de 35 años situación que se entiende debido a que en los últimos años, la docencia se ha visto como una alternativa laboral a la que acceden generalmente los profesionistas jóvenes cuando existe falta de empleo.

En cuanto al nivel de preparación de los docentes se halló que ambas escuelas cuentan con personal preparado, existiendo 82% de profesores con licenciatura en la escuela pública y 74% en privadas, el 12% del personal en ambos tipos de institución cuentan con posgrado. Si bien como ya se observo la docencia requiere de personal capacitado y con un nivel de estudios mínimo de licenciatura para la impartición de clase, lo cierto es que en ambos sectores existe personal académico que cuenta sólo con una preparación a nivel técnico, encontrando un 13.5% en escuelas privadas y 5.4% en la pública.

4.10 CARACTERÍSTICAS LABORALES POR TIPO DE INSTITUCIÓN

Como se muestra en el cuadro 8, la docencia cuenta con características similares en cuanto a la organización de trabajo que asemejan a simple vista la profesión docente, lo cierto es que las características por institución los enfrentan a una serie de requerimientos que diferencian las condiciones laborales de cada sector.

En lo que respecta al número de horas laboradas se detectó que en las escuelas privadas el 22% de profesores imparten clase de 10 a 20 horas

semanales, mientras en la pública solo el 11% se enfrenta a grupo, esto se debe a que estos docentes son contratados para impartir una sola materia, con el objetivo que mantenga la calidad de su clase (véase cuadro 8).

El 57% de los profesores de la escuela pública laboran de 21 a 30 horas semanales, mientras en las privadas el 41% labora esta misma cantidad semanalmente, esto se debe a dos factores primordiales, el primero de ellos es, que la institución pública por reglamento para equilibrar las condiciones laborales de sus trabajadores no ofrecerá una jornada superior a 30 horas, mientras el segundo factor se debe al perfil profesional del docente el cual se toma en cuenta para asignar el número de horas que puede impartir frente a grupo (véase cuadro 8).

Con porcentajes similares se observó que en las escuelas privadas el 20% labora de 31 a 40 horas semanales, mientras en la pública el 22.6% labora dicha cantidad semanalmente, al estar ambos sectores regidos por la SEP, comparten una serie de programas educativos que demandan cierta cantidad de horas por materia, lo que obliga a las instituciones a elegir al personal que cuente con el perfil profesional para poder impartir dichos programas (véase cuadro 8).

Los bajos salarios que ofrecen algunas instituciones del sector privado, obliga a elevar el número de horas a los profesores para poder equilibrar de esta manera el sueldo percibido, razón por la cual el 15.2% de profesores de este sector, imparte clase más de 41 horas a la semana, mientras en la escuela pública sólo el 8.8% labora este promedio de horas semanalmente, haciendo para los

trabajadores que se encuentran en esta situación la jornada de trabajo extenuante y si a esto se les suma las horas de trabajo extraescolar para la preparación de clases, de materiales, y el perfeccionamiento de los conocimientos, se causa una sobrecarga de trabajo que se verá reflejada en la salud del docente (Véase cuadro 8).

CUADRO 8
Distribución por número de horas laborales

NO. DE HORAS LABORALES POR SEMANA	PÚBLICAS		PRIVADAS	
	n	%	n	%
De 10 a 20 horas	23	11.3	24	22.8
De 21 a 30 horas	116	57.1	44	41.9
De 31 a 40 horas	46	22.6	21	20.0
Más de 41 horas	18	8.8	16	15.2

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

n: Número de expuestos %: Porcentaje

Como se puede observar en el cuadro que respecta a la antigüedad laboral, en las instituciones particulares el 75% de la población reportó menos de 5 años de antigüedad, en tanto que en la escuela pública solo el 34% reportó tener este tiempo laborando. situación que da cuenta de la gran inestabilidad y movilidad laboral que se presenta en las instituciones privadas.

El tipo de contratación que predomina en ellas también tiene una contribución importante para la estabilidad en los trabajos, dado que el 100% de académicos en las escuelas particulares son contratados por horas y/o por

honorarios, a diferencia de la escuela pública en donde el 60% son sindicalizados y tienen contratos de base.

4.11 OTRAS DIFERENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LOS PROFESORES QUE LABORAN EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Entre las principales diferencias que se pudieron detectar entre ambos tipo de instituciones se encuentran:

- En las escuelas privadas la cantidad de alumnos es menor en relación a la pública, esto debido a que las colegiaturas que cobran las escuelas privadas son en ocasiones elevadas, lo que limita a una gran parte de la población el acceso a este tipo de instituciones.
- Una de las principales actividades en que difieren este tipo de instituciones es en la realización de “guardias*”. En las escuelas privadas la realización de esta tarea, es una actividad que se considera implícita en la forma de contratación, mientras en la escuela pública esta es una función asignada al personal administrativo y/o policías contratados para esta actividad.
- Otra diferencia que destaca en estos dos grupos de profesores, es el tipo de contratación que prevalece en las instituciones educativas en estudio. En las escuelas privadas el tipo de contratación que predomina es por honorarios y/o por hora, sin la posibilidad de poder adquirir estabilidad y por ende seguridad en su puesto de trabajo, mientras en la pública este mismo tipo de contratación predomina durante los dos primeros años que el docente labore para la institución, al término de este tiempo es contratado

*Es la vigilancia obligatoria realizada por el docente al alumnado durante la entrada, receso o salida

de base, con la posibilidad de ser sindicalizado, opción que tiene que valorar el docente según sus necesidades.

- El sueldo de los profesores en las escuelas privadas se ve influenciado por dos factores; el primero de ellos, es la zona en donde se encuentre la institución y el segundo el tiempo de antigüedad. La remuneración suele ir de los 40 hasta los 80 pesos por hora. Con relación a la escuela pública la remuneración económica depende de un tabulador establecido por la institución educativa, que especifica los niveles a los que puede pertenecer el docente, que va de los 50 a los 120 pesos por hora, ingresos donde influye también el nivel académico, el tiempo de antigüedad y las actividades realizadas a lo largo de su estancia en la institución.
- Las escuelas privadas en su mayoría carecen de prestaciones, a diferencia de la pública la cual cuenta con prestaciones como son ISSSTE, INFONAVIT, bonos, días económicos, vacaciones, vales de despensas, cursos de actualización gratuitos.

Las condiciones laborales difieren en ambos sectores ya que los profesores de la escuela pública tienen una mayor cantidad de benéficos económicos otorgados principalmente por las demandas de los sindicatos, pero carecen de buena infraestructura. El lado opuesto de la moneda se encuentra en las privadas, en donde el profesorado que labora para este sector carece de prestaciones, pero la infraestructura se encuentra por lo general en buen estado.

4.12 PERFIL COMPARATIVO DE EXIGENCIAS

Como ya se ha hecho referencia en apartados anteriores la organización del trabajo docente a sufrido modificaciones debido a las necesidades impuestas por la sociedad y la propia institución, lo cual da pauta a una serie de exigencias que la caracterizan, independientemente del sector educativo, sea este de tipo privado o público.

El presente apartado dará a conocer cuáles son aquellas exigencias que comparten los profesores de ambos sectores educativos.

En el cuadro 9, encontramos que los docentes de las instituciones en estudio coinciden en señalar como una de las principales exigencias de la labor docente el permanecer de pie durante su jornada de trabajo, misma que fue reportada en más del 80% de los profesores de ambas instituciones. Otra exigencia característica de este grupo de trabajadores es el tener que elevar o forzar la voz durante la clase, con el objetivo de ser escuchado y captar la atención del grupo, presente en cerca del 70% de los profesores.

En la labor docente es común encontrar como una exigencia sustancial la extensión de la jornada ya que los profesores dedican una gran cantidad de horas fuera de su horario laboral. Esta problemática se encontró en ambas instituciones, una tercera parte de los profesores labora una jornada mayor de 48 horas ya sea frente a grupo o bien, debido a la suma de horas de una segunda jornada, sea de tipo académico o bajo otra modalidad (véase cuadro 9).

Una cuarta parte de la población encuestada por sector educativo refiere recibir órdenes confusas por parte de los directivos y/o administrativos, lo que los lleva a enfrentarse a problemas emocionales a causa de la incertidumbre provocada por saber si las actividades que realizan estarán bien, o por saber si recibirán un llamado de atención por no realizar las actividades de acuerdo a lo establecido por los mandos superiores (véase cuadro 9).

CUADRO 9
Comparación de las similitudes entre las exigencias de la escuela pública y las privadas.

EXIGENCIAS	*TASA EN PÚBLICA	*TASA EN PRIVADAS
Permanece de pie para trabajar	86.2	80.0
Elevar o forzar la voz durante su actividad	70.9	68.6
Una jornada semanal mayor de 48 horas	31.5	35.2
Recibir ordenes confusas o poco claras de su jefe (a)	22.7	25.7

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005
 * TASA POR 100 PROFESORES

Como se puede evidenciar en el cuadro 9, las exigencias análogas a las que se enfrentan los profesores de ambos sectores son las derivadas del tipo de actividad, sin embargo, también es posible detectar exigencias en las que difieren los docentes de acuerdo a la organización de trabajo que tenga implementada cada institución educativa.

- **Exigencias predominantes en las escuelas privadas en relación con la pública**

En las instituciones educativas del sector privado, la realización de “guardias” es una actividad que se considera como una función más que debe llevar a cabo el

docente (véase cuadro 10). Dicha exigencia es característica de este sector educativo, ya que se encuentra presente 6 veces más en los profesores de las escuelas privadas con respecto a la pública, siendo las diferencias estadísticamente significativas, con un límite de confianza de 3.3 a 10.7.

Permanecer dentro de la institución durante sus horas muertas, tener una supervisión estricta y el no poder desatender su tarea por más de 5 minutos, son exigencias que se presentan 2 veces más en los profesores que laboran en las escuelas privadas con respecto a la pública, con límites de confianza de 1.5 a 2.6, 1.5 a 2.9 y 1.4 a 3.3 respectivamente, con diferencias estadísticamente significativas. Dichas exigencias se deben al aumento de demandas impuestas por la institución, para aumentar las ganancias (véase cuadro 10).

Otras exigencias en la que difieren los docentes de ambos tipos de instituciones son las relacionadas a mucha concentración, revisión de tareas diarias y estar fijo en su lugar de trabajo. Éstas se presentan cerca del doble en los profesores de las instituciones privadas con respecto a los docentes de las públicas y la diferencia es estadísticamente significativa (Véase cuadro 10).

La revisión de tareas es una actividad primordial en las instituciones educativas privadas, con lo que se pretende proyectar la calidad de atención y el nivel de educación que recibe el alumno por parte del profesorado, lo que a su vez implica al docente estar concentrado en su actividad y permanecer fijo en su lugar de trabajo tanto para impartir su clase, como para poder llevar a cabo actividades

administrativas y de gestión escolar (el llenado de listas de asistencia, actas y en casos extremos de atención hacia los padres)(véase cuadro 10).

Comparación de exigencias con mayor presencia en las escuelas privadas:

EXIGENCIAS	% EN PÚBLICA	% EN PRIVADA	Razón	Límites de Confianza	p*
Guardias	4.9	29.5	5.9	3.3 - 10.7	***
Permanecer dentro de la institución durante las horas muertas	31.5	63.8	2.0	1.5 - 2.6	***
Supervisión estricto con un estricto control de calidad	22.7	47.6	2.1	1.5 - 2.9	***
No poder desatender su tarea por más de 5 minutos	15.8	35.2	2.4	1.4 - 3.3	***
Mucha concentración	40.4	66.7	1.6	1.3 - 2.0	***
Revisión de tareas diarias	42.4	63.8	1.5	1.2 - 1.8	***
Estar fijo en su lugar de trabajo	29.6	45.7	1.5	1.1 - 2.1	**

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

*Probabilidad: $p < 0.001$ (***), $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

%%: Porcentaje

Por tanto, las exigencias que caracterizan a las escuelas privadas se explican por un proceso de cambios globales a nivel tecnológico, cultural e intelectual, en donde el mercado se vuelve más competitivo para este sector, de tal manera que el docente tiene que duplicar su esfuerzo con el objetivo de mantener su trabajo en semestres posteriores, ya que cada inicio de semestre, se suman a la docencia, una gran cantidad de personas con conocimientos, actitudes y aptitudes adecuadas que desean incorporarse a esta actividad.

- **Exigencias predominantes en la escuela pública en relación con las privadas**

Como se muestra en el cuadro 11, las exigencias que predominan en la escuela pública se derivan de las malas condiciones en que se encuentran las

instalaciones y la falta de mobiliario adecuado para el profesorado, entre las que destacan:

Realizar un trabajo aburrido. Dicha exigencia se presenta 4 veces más en los profesores de esta institución que en la de las privadas. Lo anterior se origina debido a la gran cantidad de alumnos, que tienden a ser más tediosas las actividades a realizar (sacar promedios, calificar exámenes, pasar lista).

Generalmente el mobiliario de esta escuela se encuentra en mal estado, roto y/o faltante de respaldo, lo que da como resultado que los académicos de esta institución presenten un riesgo mucho mayor de sentarse en superficies incómodas durante sus actividades, lo que obliga al profesor durante su jornada de trabajo a adoptar posturas inadecuadas y trabajar encorvado como se muestra en el cuadro 11.

Una de las herramientas que en los últimos tiempos se ha hecho necesaria para el trabajo académico, es la computadora, la cual se requiere para la realización de exámenes, preparación de temas, búsqueda de información, entre otras actividades, lo que obliga al docente a utilizarla por largos periodos de tiempo al día y por tanto adoptar posiciones incómodas, como es el estar sentado y/o encorvado, dichas exigencias se presentaron en más del doble de los profesores de la escuela pública en relación a las privadas.

Como se ha referido en apartados anteriores una característica notable de la escuela pública, es la gran cantidad de alumnos que se asignan por grupo,

causa por lo que los profesores se ven obligados a realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones, y a escribir mucho en cuadernos y pizarrones, al tener que calificar o revisar de manera repetitiva las notas de clase, y tareas, también se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre los profesores de la escuela pública en relación a los de las escuelas privadas (véase cuadro 11).

Los docentes de la escuela pública presentan una mayor probabilidad de desarrollar algún trastorno que se derive de la falta de ergonomía en el mobiliario, debido a una mala distribución del presupuesto otorgado a la educación por parte de las autoridades, aunque este último problema no es propio de la pública, ya que las instituciones privadas tienen que mantenerse con recursos económicos obtenidos de las colegiaturas del alumnado (Véase cuadro 11).

CUADRO III

Comparación de exigencias con mayor presencia en escuelas públicas.

EXIGENCIAS	% EN PÚBLICA	% EN PRIVADA	Razón	Límites de Confianza	p*
Realizar un trabajo aburrido	7.9	1.9	4.1	1.1 - 15.4	*
La superficie donde se sienta es incómoda	73.4	21.0	3.5	2.6 - 4.4	***
Trabajar encorvado	28.6	9.5	3.0	1.7 - 5.2	***
Exposición a computadoras	55.2	23.8	2.3	1.6 - 3.1	***
Posiciones incómodas	17.2	7.6	2.2	1.1 - 4.5	*
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	90.6	70.5	1.2	1.1 - 1.4	***
Escribir mucho en cuadernos o pizarrones	81.8	69.5	1.1	1.0 - 1.3	*
Un trabajo repetitivo	43.8	32.4	1.3	1.0 - 1.8	*

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad: $p < 0.001$ (***), $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

%; Porcentaje

Tal como se ha mencionado, la docencia es una profesión que presenta una alta presencia de exigencias y que por ende tiene ciertos elementos que pueden ser enfermedades y/o de mediadores entre la salud y la enfermedad como es el caso del estrés.

5.13 PRINCIPALES FUENTES DE ESTRÉS POR TIPO DE INSTITUCIÓN.

Al explorar el nivel de estrés que puede presentar el profesorado por sector educativo, destaca que el 28% de los académicos de las escuelas privadas señaló estar en un nivel preocupante de estrés, en tanto que sólo el 5% de los trabajadores de la institución pública se encuentra en esta situación, por lo que existe casi 5 veces más probabilidad de encontrar estrés, a un nivel preocupante, en los profesores de escuelas privadas, que en los de la pública (véase cuadro 12).

CUADRO 12
Comparación del nivel de estrés por tipo de institución

TIPO DE INSTITUCIÓN	NIVEL DE ESTRÉS			
	NO PREOCUPANTE		PREOCUPANTE	
	n	%	n	%
Pública	191	94	11	5
Privada	76	72	29	28

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005
 n: Número de expuestos %: Porcentaje

De las 55 fuentes generadoras de estrés evaluadas se detectó que los profesores de las instituciones particulares señalan como fuentes de estrés aquellas que se relacionan con las exigencias que se derivan de la actividad laboral, como las presiones en el trabajo (33%), la inestabilidad laboral (33%), el comportamiento de los alumnos (29%), la supervisión (29%), la falta de respeto (29%), así como las desconsideraciones de los alumnos (27%) y la demanda de resultados (25%). En tanto, que para los profesores de la institución pública las

causas que se identifican tienen más relación con aspectos sociales y/o económicos, como el salario bajo (31%), dar clases de otras áreas (29%), y la disciplina en clase (29%)(Véase cuadro 13).

CUADRO 13
Comparación del nivel de estrés por tipo de institución

REACTIVOS EVALUADOS	TIPO DE ESCUELA	
	PRIVADA	PÚBLICA
Presiones en el trabajo	33 %	19 %
Inestabilidad	33 %	13 %
Comportamiento de alumnos	29 %	24 %
Supervisión	29 %	19 %
Falta de respeto	29 %	13 %
Desconsideraciones	27 %	6 %
Demanda de resultados	25 %	12 %
Salario bajo	21 %	31 %
Clases no áreas	22 %	29 %
Disciplina en clase	15 %	29 %

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

En conclusión se podría decir que los profesores de las instituciones privadas perciben de la profesión una gran cantidad de fuentes generadoras de estrés, esto se debe al tipo de organización de trabajo en donde se encuentran más expuestos a exigencias derivadas del tipo de actividad, y existe una

sobredemanda de atención hacia la impartición de la clase y a la atención del alumnado.

Situación que se confirma al analizar las fuentes de estrés de manera agrupada, donde destaca que los profesores que laboran en las escuelas privadas perciben más fuentes generadoras de estrés, que afectan el cumplimiento de sus objetivos pedagógicos, así como su salud física y mental, en comparación a los trabajadores de la escuela pública. (Véase cuadro 14).

Las mejoras que puedan obtener económicamente, y/o profesionalmente, es una fuente de estrés que afecta de manera decisiva al 67% de los trabajadores del sector privado, debido a las condiciones de trabajo, la inestabilidad laboral y los bajos sueldos que tienen los trabajadores de este sector en relación a los de la pública en donde solamente un 14% señalo esta causa como fuente de este padecimiento.

El 66% de los profesores de instituciones privadas, señala como segunda causa generadora de estrés, la valoración que le dan a su trabajo los demás. En donde por un lado influye que los alumnos no valoren el esfuerzo que cotidianamente pone el profesor para el desempeño de su trabajo en el aula de clase y por otro, los directivos, evalúan su trabajo para ser un parámetro para futuras contrataciones o incluso para conservar su trabajo. Situación que no es percibida como fuente de estrés para los profesores de las escuelas públicas donde sólo 24% de ellos señala dicha causa como generadora de este problema de salud.

La supervisión por parte de las autoridades es mayor en las escuelas privadas, causando a más del 50% de los docentes estrés en un nivel preocupante, con respecto al 4% de los profesores de las públicas, en donde la libertad para la impartición de la clase depende del profesor y no de los directivos.

Los alumnos, sujetos de trabajo de la labor docente, fueron referidos por el 48% de los profesores de las instituciones educativas privadas, como fuente de estrés a un nivel preocupante, con respecto a sólo el 13% de los profesores de la institución pública, dado que los alumnos de las escuelas privadas demandan y es obligado para los docentes darles una mayor atención personalizada.

La cooperación obligatoria en eventos y juntas, fuera de su horario laboral fue referida por un tercio de la población de escuelas privadas, mientras en la pública las cooperación sólo al 15% le causa estrés el participar en actividades impuestas.



FUENTES DE ESTRÉS	PRIVADAS	PÚBLICA
Mejoras del punto de vista profesional	67%	14%
Valoración del trabajo por parte de los demás	66%	24%
Supervisión por parte de la estructura jerárquica	52%	4%
Alumnado	48%	13%
Cooperación (participación, comunicación)	34%	15%

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

En conclusión se puede mencionar que las escuelas del sector privado perciben un mayor índice de fuentes generadoras de estrés en comparación a la escuela pública en donde el porcentaje de profesores tiene una menor percepción en cuanto a las problemáticas que les puedan causar dicho daño.

Es así que el estrés se presenta como una problemática de salud actual de la actividad docente y que las causas pueden ser de distinta naturaleza y tener unas particularidades distintas según el tipo de institución, el tipo de tarea y las condiciones a las que estos están expuestos, y por ende en un corto o mediano plazo dar pauta a la aparición de otros trastornos tanto físicos, psíquicos o psicosomáticos.

4.14 PERFIL PATOLÓGICO COMPARATIVO

Como ya se observó en el capítulo relacionado al perfil patológico general (4.4), a pesar de que existen semejanzas en el perfil patológico de ambos sectores educativos, lo cierto es que se encontró una mayor cantidad de población con daños físicos y mentales en el sector privado entre los que destacan:

Los trastornos psicosomáticos digestivos se presentan cuando existe una sobrecarga de exigencias laborales por lo que sucede 4 veces más en profesores de escuelas privadas con relación a los profesores de la pública (véase cuadro 15).

Otro trastorno predominante en los profesores de las escuelas particulares en relación con los de la pública, es la depresión. Una de las posibles causas de

este padecimiento es que la docencia se ha convertido en una opción más de empleo a diferencia de mediados del siglo pasado, en donde, como se ha mencionado era, una profesión que proporcionaba un estatus social y era respetada. Si a esto se le suma las deficiencias económicas que trae el bajo salario y la falta de prestaciones, los académicos se verán más propensos a enfrentarse a dicho problema de salud.

La cefalea tensional tiene un riesgo 3 veces mayor de presentarse en los docentes de las escuelas privadas, esto se debe a que las características con las que cuenta la organización de este tipo de escuelas se identifican por exigencias enfocadas a pedir un mayor rendimiento del docente, aunadas a las problemáticas que enfrentan como, es el caso de alumnado agresivo, padres demandantes, bajos salarios, instalaciones deficientes, entre otras.

Los problemas de salud del tipo irritativo como es la dermatitis, no quedan exentos, ya que los profesores que laboran para el sector privado, con materiales como gises o sustancias químicas en los laboratorios, presentan una doble probabilidad de desarrollar este daño en relación a los docentes de las instituciones públicas. Otro problema también ocasionado por los mismos medios de trabajo es la conjuntivitis (véase cuadro 15)

La multiexposición de exigencias a la que se enfrentan los profesores del sector privado dentro y aun fuera de su tiempo laboral, origina fatiga. Esta se presenta 2 veces más en profesores de este sector (véase cuadro 15).

CUADRO 15

Daños a la salud de los docentes: padecimientos en las escuelas privadas

PADECIMIENTOS	% EN PRIVADA	% EN PÚBLICA	Razón	Límites de Confianza	p*
Trastornos psicomaticos digestivos	6	2	3.8	1.0 - 13.7	*
Depresión	10	3	3.2	1.2 - 8.1	*
Cefalea tensional	24	8	3.0	1.7 - 5.2	***
Dermatitis	13	6	2.2	1.1 - 4.6	*
Conjuntivitis crónica	28	15	1.8	1.1 - 2.8	**
Fatiga patológica	21	10	2.0	1.1 - 3.4	*

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad: $p < 0.001$ (***), $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

%. Porcentaje

Si bien en ambos tipos de instituciones se presentan daños a la salud con porcentajes elevados, lo cierto es que en la escuela pública no se encontraron padecimientos que tuvieran una frecuencia mayor en estos profesores en comparación con los profesores que laboran en las escuelas privadas.

Por otro lado, al explorar los trastornos psíquicos de manera agrupada (véase cuadro 16) se encontró que los docentes que laboran para instituciones del sector privado presentan hasta tres veces más este tipo de trastornos en relación a los profesores de las escuelas públicas, en tanto los trastornos psicósomáticos, se presentan casi el doble con respecto a la escuela pública.

CUADRO 16

Tasas de trastornos psíquicos y psicósomáticos por tipo de institución

TRASTORNOS	PÚBLICA		PRIVADAS	
	n	TASAS	n	TASAS
Trastornos Psíquicos	29	14.3	44	42
Trastornos Psicósomáticos	68	33.5	64	61

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

n: Número de expuestos

Los profesores de las escuelas privadas tienden a presentar una mayor tasa de los trastornos psíquicos y psicósomáticos, debido al aumento de demandas que el mundo globalizado ha impuesto a los países en desarrollo, lo que lleva a las instituciones educativas a competir en un mercado en donde el docente como actor principal se ve expuesto a una mayor cantidad de exigencias que se ven reflejadas en su salud como lo observamos en este capítulo.

Al comparar las escuelas, se observó que en las privadas existen niveles superiores de exigencias y padecimientos, por ello fue necesario tener que realizar una serie de asociaciones al interior de las instituciones con el objetivo de poder identificar cuáles exigencias se encuentran asociadas a los trastornos que predominan en cada tipo de institución.

5.15 ASOCIACIÓN ENTRE EXIGENCIAS Y DAÑOS POR TIPO DE INSTITUCIÓN

En esta investigación se ha partido de la hipótesis de que las exigencias de trabajo docente están relacionadas con el perfil de salud. Para corroborar si la hipótesis es cierta fue necesario conocer el perfil que caracteriza a la población trabajadora de cada institución.

INSTITUCIONES PRIVADAS

Como se pudo observar en capítulos anteriores las escuelas privadas se caracterizan por presentar exigencias derivadas de la actividad del trabajo y a su vez un nivel elevado de trastornos psíquicos y psicosomáticos. Al asociar las exigencias y daños en los docentes de este tipo de institución se encontró que existen 4 trastornos asociados a exigencias que caracterizan el perfil patológico de este sector educativo, entre los que destacan, lumbalgia, cefalea tensional, fatiga patológica y trastornos del sueño.

Estar fijo en el lugar de trabajo, la frecuente rotación de cintura y laborar más de 48 horas a la semana, fueron 3 exigencias que se asociaron con la lumbalgia (véase cuadro 17).

La falta o deficiente comunicación entre los directivos con administrativos conlleva a que el docente reciba órdenes confusas, lo que puede propiciar la presencia de cefalea tensional, la cual tiene tres veces más probabilidad de presentarse en los profesores expuestos a este tipo de exigencia que en aquellos que reciben órdenes claras y precisas. Otras exigencias asociadas a la cefalea

que enfrentan los docentes, es el realizar actividades minuciosas, actividad que se incrementa principalmente al final del semestre en donde necesitan llenar una serie de formatos y documentación que se caracteriza por una gran cantidad de números, lo que permite que los docentes que perciben esta actividad como exigencia, presenten 2 veces más probabilidad de desarrollar este trastorno que aquellos que no la perciben como tal (Véase cuadro 17).

CUADRO 17

Asociación de exigencias y trastornos patológicos en las escuelas privadas

LUMBALGIAS	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Estar fijo en su lugar de trabajo	2.7	1.1 – 6.6	*
Rotación de cintura	2.4	1.1 – 5.3	*
Jornada mayor a 48 horas	2.2	1.0 – 4.9	*
CEFALEA TENSIONAL	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Recibir ordenes confusas por parte de los jefes	3.1	1.6 – 6.0	***
Realizar una tarea minuciosa	2.4	1.0 – 6.0	*

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad: p<0.001 (***), p<0.01 (**), p<0.05 (*)

El cuadro 18 refiere que los profesores que laboran para las escuelas privadas se enfrentan a una gran cantidad de exigencias durante su jornada laboral y aun fuera de la misma, lo que ocasiona la presencia de fatiga patológica. Entre las causas que se encontraron relacionadas con la presencia de este padecimiento, sobresalen dos exigencias como es el realizar tareas minuciosas con un riesgo de 6.1 y una p<0.01 y el realizar trabajos pendientes en horas o días

de descanso o vacaciones con una razón de 4.1 ($p < 0.05$) ya que por la gran cantidad de actividades que realizan durante las horas extraescolares y aun en tiempo de vacaciones como son los cursos y la realización de programas antes del inicio de semestre, conlleva a que el tiempo de descanso sea limitado y/o bien de baja calidad, lo que altera su estado de salud.

Escribir en el pizarrón, utilizar computadoras por periodos largos, hacer anotaciones constantes para la preparación de la clase, entre otras actividades, propician que se tensen tanto hombros como muñecas, lo que origina la presencia de fatiga patológica la cual tiende a presentarse cerca de tres veces más en los profesores que están expuestos a dichas exigencias. De igual manera no poder desatender la tarea por más de 5 minutos es una exigencia que se encontró asociada también a este padecimiento, debido a que una de las actividades propias de la profesión, es el mantener el dominio y la disciplina del grupo durante el tiempo que dura la clase (Véase cuadro 18).

CUADRO 18

Asociación de exigencias y fatiga en los docentes privados

FATIGA PATOLÓGICA	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Realizar una tarea minuciosa	6.1	1.5 – 24.9	**
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	4.1	1.0 – 16.8	*
Muñecas tensas	2.9	1.4 – 5.9	**
Hombros tensos	2.7	1.3 – 5.6	**
No poder desatender tarea por mas de 5 minutos	2.6	1.2 – 5.6	**

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad: $p < 0.001$ (***), $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

Los trastornos del sueño (véase cuadro 19) son una problemática de salud causadas por la realización de tareas minuciosas principalmente al inicio y final del semestre, cuya asociación con este padecimiento presenta un riesgo de 7.3 ($p < 0.05$), otra exigencia que causa este trastorno es el laborar más de 48 horas semanales entre su o sus trabajos, con un riesgo 6 veces mayor de presentarse en los docentes expuestos a jornadas de trabajo extensas, ya que la docencia se caracteriza por una flexibilidad de horarios que permite contar con una segunda jornada laboral para poder equilibrar la economía de la población académica.

El estar fijo en su lugar de trabajo (el salón de clase) es una exigencia impuesta por las demandas del alumnado que requieren atención y disciplina dentro del grupo, lo que orilla a que los profesores que se encuentran expuestos a dicha exigencia tengan cuatro veces más riesgo de desarrollar trastornos del sueño en relación a los profesores que no se encuentran expuestos.

Este tipo de trastornos se presentan tres veces más en profesores expuestos a una supervisión estricta con una $p < 0.05$, principalmente por la presión psicológica, ejercida por los directivos y/o administrativos que pretenden adquirir un elevado nivel de calidad en todas las actividades del profesorado, que a su vez se verán reflejados en los resultado de aprendizaje del alumno (Véase cuadro 19).

CUADRO 19

Asociación de exigencias y trastornos del sueño en docentes privados

TRASTORNOS DEL SUEÑO	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Realizar una tarea minuciosa	7.3	1.0 - 54.3	*
Jornada mayor a 48 horas	6.1	1.8 - 20.8	***
Estar fijo en su lugar de trabajo	3.9	1.1 - 13.5	*
Supervisión estricta	2.9	1.0 - 8.3	*

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad: $p < 0.001$ (***), $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

Como se observó al interior de las escuelas particulares existe una gama de exigencias en su mayoría derivadas del tipo de actividad, que se encontraron asociadas a cinco daños, dos de los cuales pertenecen al tipo psicossomático (trastornos del sueño y cefalea tensional), mientras se encontró solamente un trastorno del tipo psíquico en este sector. (fatiga patológica).

INSTITUCIÓN PÚBLICA

La institución pública se caracteriza por presentar un elevado nivel de exigencias derivado de la infraestructura y de las condiciones de las instalaciones educativas y un nivel inferior en la presencia de trastornos psíquicos y psicossomáticos en relación a las privadas.

Al realizar las asociaciones estadísticas al interior de la institución se encontró, que el personal que más se expone a exigencias derivadas del uso excesivo con computadoras (preparación de exámenes y de clases o presentaciones) y el realizar trabajos repetitivos, como son las actividades que se hacen cotidianamente durante la impartición de clases (pasar lista, repetir en ocasiones el mismo tema durante la jornada a diferentes grupos, entre otros), tienen relación con la presencia de cefalea tensional, con una razón de prevaencia de 5.6 ($p < 0.01$) y 2.8 ($p < 0.05$), respectivamente (Véase Cuadro 20).

CUADRO 20
Asociación de exigencias y trastornos
psicosomáticos en la escuela pública

CEFALEA TENSIONAL	RAZÓN	LÍMITES DE CONFIANZA	p*
Trabajo con computadoras	5.6	1.3 - 24.3	**
Trabajo repetitivo	2.8	1.0 - 7.8	*

FUENTE: ENCUESTA INDIVIDUAL DOCENTE, 2005

* Probabilidad: $p < 0.001$ (***) , $p < 0.01$ (**), $p < 0.05$ (*)

Si bien la interrelación existente entre las exigencias del trabajo docente y las características de la organización del trabajo conllevan a la presencia de daños a la salud de tipo psíquico y psicosomático, lo cierto es que la profesión comparte una serie de actividades que influyen en la presencia de trastornos de este tipo.

Conclusiones

CONCLUSIONES

Durante largo tiempo se pensó, que para ejercer la docencia la vocación bastaba y que era una profesión que no demandaba conocimientos demasiado complejos, uso de recursos tecnológicos, ni una sobrecarga de actividad física y, además, era un trabajo flexible que permitía adquirir prestigio. Con el trascurso de los años la docencia a perdido el estatus con el que contaba, dado que en la actualidad sólo es una opción más de empleo, que ayuda a satisfacer las necesidades básicas del docente.

En los últimos años el trabajo docente ha sufrido cambios notables y radicales en el desempeño de sus funciones. Actualmente es una actividad que implica un gran número de responsabilidades, que no se limitan al interior del centro del trabajo, sino que la mayoría de las veces la jornada se extiende fuera del tiempo remunerado en actividades escolares.

La sobrecarga de tareas a las que se enfrentan actualmente, aunadas a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa, (profesores, padres de familia, alumnos, administrativos y directivos) desencadenan en los profesores alteraciones principalmente de tipo psíquico y psicosomático.

El colectivo docente está sufriendo permanentes presiones desde los mandos medios, con obligatoriedad de concurrir a reuniones, talleres y jornadas, lo que significa la exigencia de cargas horarias que no son remuneradas.



Los principales problemas que se identificaron en los profesores en general mediante los resultados de la encuesta, se derivan de las exigencias esencialmente derivadas del tipo de actividad en el puesto de trabajo y de la cantidad e intensidad del mismo.

Así mismo las exigencias a las que se enfrentan ambos sectores durante sus actividades son similares, entre las que sobresalen en los profesores incorporados a las instituciones educativas públicas, están las derivadas del tipo de infraestructura como es el sentarse en superficies incómodas, trabajar encorvado, exposición a computadoras, posiciones incómodas e incluso escribir mucho en cuadernos y pizarrones. A tales condiciones laborales se agrega la inexistencia de salas y baños para maestros; el escaso mantenimiento de la instalaciones escolares; la carencia de medidas de protección contra catástrofes y riesgos; la falta de salones de clase amplios y dotados de material didáctico pertinente, que satisfaga las demandas de la cantidad excesiva de alumnado.

En lo que respecta a las escuelas privadas, entre las exigencias que predominan en esta población se encuentran las derivadas del tipo de actividad, dado que este sector busca una mayor satisfacción de las necesidades de la población estudiantil a costa de los docentes, ejemplo de estas exigencias son, realizar guardias para mantener el control del alumnado al momento de la entrada, descanso y/o salida, permanecer dentro de la institución educativa durante las "horas muertas", supervisión estricta, control de calidad, no poder desatender la tarea por más de 5 minutos, mucha concentración y revisión de tareas diarias,



exigencias que presentan una mayor probabilidad de desarrollar trastornos del tipo psíquico, debido a la sobredemanda intelectual y emocional a la que se enfrenta el profesorado en estas tipo de escuelas.

Otra manifestación que se identificó en este grupo de trabajadores, es el estrés, cuya presencia se debe a situaciones como: falta de respeto y mal comportamiento por parte de los alumnos, inestabilidad laboral, demanda de resultados, entre otras. Estas fuentes de estrés parecen estar sujetas a situaciones de conflicto en el desempeño de sus funciones y a factores relacionados con la misma organización escolar principalmente en los profesores de las escuelas privadas, en donde los porcentajes fueron superiores en relación a los profesores de las escuelas públicas.

Con lo que respecta al perfil patológico, éste presentó características similares a otros estudios que han abordado a esta población. Entre los daños a la salud encontrados sobresalen, la lumbalgia, la fatiga, la hipertensión arterial, la cefalea tensional y los trastornos del sueño.

Las escuelas privadas, cuentan con un perfil patológico caracterizado por los trastornos psíquicos (ansiedad, depresión y fatiga), los cuales provienen del ejercicio de la profesión y de exigencias derivadas de la actividad y del tiempo.

Entre las principales exigencias encontradas como causas de los daños psíquicos en el profesorado de las instituciones privadas destacan:

La depresión, la cual esta asociada a tener que estar fijo en su salón de clases durante su jornada laboral. En tanto, los trastornos del sueño se asociaron a jornadas superiores a 48 horas, supervisión estricta y estar fijo en su lugar de trabajo. La presencia de fatiga también fue asociada a no poder desatender la tarea por más de 5 minutos, realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso y realizar tareas minuciosas

En lo que respecta a los trastornos psicósomáticos, se encontraron del tipo digestivo y la cefalea, los cuales alertan acerca del potencial de incapacidades que truncará la esperanza de vida saludable para los maestros.

Los trastornos que, más claramente, caracterizan a la población docente en *general* son los psicósomáticos los cuales se detectaron en porcentajes superiores en comparación con los psíquicos (42.9% y 23.7% respectivamente). Aunque hay que resaltar que en las *escuelas privadas* los trastornos psíquicos son los que predominan, debido a la serie de exigencias derivadas de la organización del trabajo que son causantes de desgaste emocional por la interacción con los alumnos, directivos y padres.

Este conjunto de padecimientos deberían ser considerados como enfermedades profesionales, dado que los profesores se encuentran expuestos a una gran cantidad de trastornos psíquicos y psicósomáticos, encontrando solamente en la ley, la neurosis como único padecimiento psíquico en trabajadores del sector servicios.

La hipótesis se comprobó al menos por tres hechos importantes:

1) El primero que existe una mayor cantidad de exigencias en las escuelas privadas con relación a las públicas y que éstas son derivadas del tipo de actividad lo cual ocasionan más daños a la salud mental del trabajador.

2) Existe una mayor asociación entre exigencias y daños a la salud en las escuelas privadas, con relación a las escuelas públicas.

3) Los profesores de las escuelas privadas son más propensos a adquirir trastornos mentales y psicosomáticos, debidos a la sobreexigencias a las que son sometidos por los directivos.

En resumen, se puede afirmar que la excesiva cantidad de exigencias influye negativamente en la salud laboral de los docentes porque les obliga a un mayor esfuerzo, decae su estado de ánimo y les produce daño psicológico, físico o ambos.

Todo ello nos lleva a concluir que es necesario modificar de alguna manera el proceso de trabajo en las escuelas desde el punto de vista de sus necesidades, ya que en las privadas se necesitan cambios urgentes en el tipo de organización de trabajo, mientras en las públicas del tipo infraestructura y ergonómicos.

Mucho investigadores se han centrado en las políticas educativas, en busca de una enseñanza de calidad, a costa de la sobrecarga, lo cual ha minimizado al profesor y en particular, a costa de su salud. Sin embargo los hallazgos nos invitan



a una reflexión más amplia sobre la salud de los docentes y a explorar el espacio social y familiar que permitan evidenciar los efectos que pueden ocasionarse sobre su salud y su rendimiento en los centros laborales.



Recomendaciones

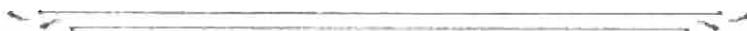
RECOMENDACIONES

La organización del trabajo docente está cambiando con rapidez, tal vez ahora más que nunca por los cambios tecnológicos y/o sociales que requieren nuevas alternativas de enseñanza, lo que conlleva, como se pudo observar a lo largo de este estudio, que la salud del docente se vea alterada en sus aspectos físico y mental.

Los trastornos psíquicos y psicosomáticos causados por el trabajo, representan una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, al rendimiento de sus actividades dentro y fuera de las instituciones educativas.

Las siguientes recomendaciones destacan las posibles alternativas de prevención a la salud docente, las cuales buscan tener un impacto positivo en las actividades laborales, sociales y familiares del mismo, que beneficie también tanto a las instituciones educativas como al alumnado.

Debido a que existen una serie de exigencias compartidas por los académicos, se proporcionarán recomendaciones en general a ambos tipos de instituciones, al igual se facilitarán las recomendaciones que pueden suplir las necesidades por cada sector educativo.



RECOMENDACIONES GENERALES

Una parte fundamental, para que todo ser humano rinda en el proceso de producción, es el sentir gusto por el trabajo que realiza y el sentir un reconocimiento por su labor, para ello es importante que los directivos lleven a cabo una serie de acciones que ayuden a mantener una comunicación asertiva con los profesores. Entre las actividades recomendadas se encuentran:

- El reconocimiento a su labor: Se detectó que una de las principales causas que dan origen a la presencia de trastornos psíquicos en el profesorado es la falta de reconocimiento a la actividad que realiza, por tanto se sugiere hacer público el buen desempeño del profesor a nivel institucional a lo largo del semestre y en el mejor de los casos proporcionar un bono económico.
- Realizar eventos de convivencia entre profesores, al inicio o final del semestre, con la finalidad de tener un buen ambiente de trabajo que permita un desempeño favorable de las tareas docentes y disminuya la presencia de problemas psíquicos y psicosomáticos.
- Llevar a cabo las reuniones o juntas informativas en horarios dentro de la jornada laboral para evitar, en la medida de lo posible, invadir la vida familiar después del horario de trabajo y por tanto el tiempo de descanso.
- Dar apoyo y respaldo al profesor en caso de enfrentamiento o desacuerdo con los alumnos y padres de familia.



- Desarrollar talleres en donde se les brinden opciones de técnicas didácticas que ayuden a enfrentar y solucionar con facilidad las problemáticas sociales, que propicia el alumnado.

Otro problema muy común detectado en la población docente es la falta de tiempo libre, el cual es indispensable para mantener un equilibrio físico y mental en la población trabajadora. Para la prevención de esta problemática se recomienda implementar un programa de recreación y buen uso del tiempo libre, que contemple las siguientes actividades:

- Realizar difusión de eventos y/o lugares a los cuales el docente puede ingresar de manera gratuita o bien con algún descuento mostrando su credencial.
- Establecer convenios con diferentes organizaciones recreativas, para obtener descuentos en el precio de las entradas (teatros, parques recreativos, cines, balnearios).
- Realización de eventos recreativos y familiares por parte de la institución educativa, en donde se pueda integrar a la familia del docente (día del maestro, celebración de fin de año, entre otros).

RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE DAÑOS A LA SALUD DE LOS DOCENTES

La docencia cuenta con una serie de actividades en donde se ven forzadas algunas partes anatómicas de los profesores como son: las cuerdas vocales, el sistema musculoesquelético y circulatorio al momento de permanecer de pie durante la jornada laboral y aun fuera de la misma o al momento de sentarse para llevar a cabo las actividades administrativas, para evitar daños en las partes anatómicas referidas. Por ello se recomienda:

- **No forzar la intensidad de la voz**, ya que si se habla fuerte, tiende a irritarse la mucosidad que recubre los pliegues bucales y agotarse los músculos de la laringe, lo cual produce una pérdida de voz (afonía). Para llevar a cabo esta recomendación es importante,
 1. Controlar los gritos, no hablar fuerte pero tampoco susurrar.
 2. Utilizar la regla 60/10: es decir, tras 60 minutos de habla continua, 10 minutos de silencio.
 3. Tomar agua con frecuencia, lo que ayudará a mantener las cuerdas vocales hidratadas.

- **Respirar correctamente.** Una mala respiración contribuye a disminuir la calidad de la voz. Para comprobar si se usa una respiración correcta se puede realizar una prueba compuesta por; leer un texto a velocidad normal sin respirar durante 15 segundos, si ello no es posible la técnica de



respiración que se utiliza es deficiente. En caso de que la respiración sea inadecuada se recomienda:

1. No respirar por la boca, ya que favorece la entrada de aire frío.
 2. Entrenar la respiración para usarla en forma coordinada con la fonación.
 3. Mantenerse relajado al hablar: cuerpo, mandíbula, lengua.
 4. Buscar momentos para la relajación sobre todo de los hombros, cuello, laringe y cara.
- **No exponer las cuerdas vocales a factores irritantes**, como es el caso del alcohol, el tabaco, los ambientes secos y calientes, cambios bruscos de temperatura, para ello es importante saber que:
 1. Las bebidas estimulantes como la cafeína, café o té son irritantes. Las personas que consumen por encima de tres tazas (o botellas en el caso de las bebidas con cola) son el doble de propensas a padecer trastornos de voz.
 2. El aire acondicionado y la calefacción muy alta resecan mucho el ambiente y la mucosa de la garganta.
 3. El descanso nocturno (Dormir de siete a ocho horas) mejorará su salud y favorecerá el reposo vocal.
 4. El tabaco reseca la mucosa de la laringe.
 5. Las cenas en grandes cantidades, favorecen el reflujo del jugo gástrico hacia la laringe lo que produce irritación de la zona y provoca edema.

6. El abuso de alimentos ricos en grasas, favorecen la sequedad de boca.
- **Brindar un tiempo adecuado para el descanso durante la jornada laboral**, dejando unos minutos entre clase (5 a 10) para la toma de líquidos, descanso de las cuerdas vocales y estiramientos.

Es importante resaltar que toda actividad física realizada con el cuerpo en forma excesiva y sin métodos apropiados lleva a la fatiga, la voz no es la excepción; su uso inadecuado y por un tiempo excesivo lleva a cansancio vocal y se manifiesta en la pérdida de sus cualidades. Por tanto es indispensable para los docentes saber que el uso apropiado de su principal instrumento de trabajo, requiere de ejercicios de calentamiento vocal previo, en especial cuando su uso es por tiempo prolongado.

La impartición de clases se realiza por lo regular de pie, esta posición obliga al profesor a, flexionar el tronco, girar el cuerpo o permanecer en una misma posición durante su jornada laboral, para prevenir daños se recomienda:

- Si se tiene que permanecer de pie durante un tiempo prolongado, es importante mantener un pie en alto apoyándolo sobre una superficie un poco elevada (reposapiés) y alternar un pie con otro, esto ayudará a reducir la tensión muscular.
- El tiempo que dura la clase tratar que el cuerpo esté erguido durante todo el tiempo para prevenir problemas a nivel de la columna.



- Durante el tiempo que se imparte la clase es importante desplazarse para no mantenerse en una sola posición y así prevenir la fatiga e incluso la presencia de várices.
- Evitar movimientos bruscos y que fuercen el cuerpo.

Para prevenir problemáticas de salud como es el estrés en esta población se recomienda:

- Mantener una dieta equilibrada, la actividad física, la relajación muscular, la actitud positiva.
- Durante la realización de sus actividades prevenir las posibles equivocaciones (recordando en que se ha fallado durante el llenado de documentación pasada) para la disminución de sobrecarga de trabajo y pérdida de tiempo.
- Practicar una respiración profunda antes y después de la clase que ayudará a mantener oxigenado el cerebro.
- Incluir en la repartición de horas semestrales, una cantidad de horas (2 a 3 hrs. a la semana) para preparación de clases, llenado de formatos, participaciones extracurriculares, entre otras.
- Realización de ejercicio de relajación grupal al término de la jornada laboral (taller optativo) con el objetivo, de que el docente pueda disminuir el estrés.



RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR PÚBLICO

En el sector público uno de los principales problemas a los que se enfrentan los profesores es la deficiencia de material didáctico, mobiliario, malas condiciones de las instalaciones, problemas ergonómicos lo cual aumenta los niveles de estrés, ansiedad, causan problemas músculo-esqueléticos, entre otros, para ello se recomienda:

- Brindar mantenimiento preventivo a la instalación educativa como es pintura de colores claros, buena iluminación (si es posible debe ser natural), las ventanas no deben estar frente al profesor sino en los laterales para evitar reflejos y deslumbramiento, una buena ventilación lo cual permitirá mantener un ambiente más confortable durante el desarrollo de la actividad docente, mobiliario ergonómico, que ayude a prevenir riesgos y/o exigencias al profesor durante su estancia en la institución.
- Realizar un programa en donde el alumnado de la institución forme comisiones con el objetivo de mantener las instalaciones en buen estado, dicho programa abarcará el cuidado de las jardineras, mobiliario y pintura a los salones.
- Mantener el lugar de trabajo ordenado y limpio para proporcionar bienestar y tranquilidad durante la jornada.
- En la sala de docentes se recomienda colocar mobiliario que sea cómodo, mantenerlo ventilado, iluminado, con cierta privacidad (negando el acceso a alumnos), pintado con un color claro, con toma de agua potable (garrafón).

- Una de las principales problemáticas presente en este tipo de instituciones es el elevado número de alumnos con los que cuenta la institución por lo que se recomienda disminuir la cantidad de alumnos por grupo, ya que brindan una gran cantidad de beneficios al docente como es evitar la sobrecarga de trabajo, que a su vez disminuirá la fatiga, otro beneficio es el no tener que esforzar la voz, tener un mejor control del grupo, entre otros.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR PRIVADO

Las problemáticas a la que se enfrenta una gran cantidad de profesores en el sector privado es a la incertidumbre de su puesto de trabajo, debido a la inestabilidad que proporciona el ser contratado por semestre o por honorarios. Para ello se recomienda.

- Dar contratos que duren un año como mínimo, lo que ocasionara estabilidad emocional y financiera en el profesorado, ya que los contratos semestrales causan estrés durante el periodo vacacional que se ve reflejado en su salud y su rendimiento laboral.
- Brindar una afiliación médica y/o seguro de gastos médicos mayores.
- Otorgar un seguro de vida.
- En caso que el profesor tenga que ausentarse por motivos mayores de salud y/o familiares, no descontarles el día.
- Realizar una buena línea de autoridad en donde el profesor pueda detectar quiénes son sus mandos superiores y por ende poder brindar cuentas.



Los profesores de este tipo de instituciones se encuentran expuestos a una gran cantidad de exigencias que se derivan de la actividad del trabajo como es la realización de “guardias”, revisión de tareas diarias, una supervisión estricta, entre otras. Para prevenir daños derivados de dichas exigencias se recomienda:

- Contratar personal que este encargado del cuidado del alumnado durante la hora de entrada y/o receso, para que el docente pueda ingerir alimentos, descansar y relajarse.
- Disminución de la supervisión, realizando menos recorridos para la verificación de los docentes durante la impartición de sus clases, lo cual ayudara a una autonomía del docente que se verá reflejada en la libertad de cátedra, y por ende en la utilización de técnicas propias de enseñanza.
- Disponibilidad para poder salir de la institución y/o realizar actividades extraescolares durante el tiempo de sus horas “muertas” lo cual ayudará a disminuir la tensión en docente, ya que ese tiempo será utilizado para realizar sus propias actividades.



Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

- Aboites, H. (1999). Viento del norte. TLC y privatización de la Educación Superior en México. UAM-X. México.
- Aguilar, M. (2004). La educación en México (1970-2000): de una estrategia Nacional a una estrategia Regional. Revista de educación y cultura de la sección 47 del SNTE, 16,18-26, México.
- ANPE & Fundación Jiménez Díaz, (2005). La ansiedad y la depresión amenazan a los profesores madrileños. Comunidad escolar, 9, 25-46, España.
- Argandoña, A. (1994). El liberalismo de Frietman. En Liberalismo. Barcelona.
- Asociación Psiquiátrica Americana (1994). Estados unidos. [Página principal de internet] Estados Unidos, depression-guide [actualizado en Oct 2006, citado en Mayo 2007]. Disponible en: <http://www.depression-guide.com/lang/es/dsm4.htm>
- Ávila, M. (1995). Hacia una estrategia integral de prevención. Revista serie pedagógica, 3,16-25, España.
- Aviles, H. (2001). Trastornos psíquicos y musculares, principales dolencias docentes. Cuadernos de Pedagogía, 9, 57-69, España.
- Cano, J. (2002). Problemas emocionales. Manual de Psicoterapia cognitiva. Chile.
- Carrillo, G. (1997). Trastornos psicósomáticos. Colegiados, 5, 12-35, Argentina.

- Censo general de población y vivienda, INEGI (2006). [Página principal en Internet] México: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [actualizado 20 de Feb 2007, citado 28 de Feb 2007]. Disponible en: [http://www. Inegi.gob.mx](http://www.Inegi.gob.mx).
- Cunningham, J. (1983). Teacher burnout-Solution. A review of the literature, 11, 37-51, Alemania.
- De Heus, P. & Diekstra, R. (1999). Do teachers burn out more easily? A comparison of teachers with other professions on work stress and burnout symptoms. Understanding and preventing teacher burnout. (Cap 8, pp. 269-284), Cambridge.
- Domich, C. & Faivovich, M. (2005). Diagnóstico de la Salud Mental en Profesores de ocho Escuelas Básicas Municipalizadas de la Comuna de Santiago. Universidad Nacional de Santiago de Chile. Chile.
- Domínguez, O. (1998). Fomento a la salud en los trabajadores del IMSS. Revista Cuestión Social del IMSS, 16, 45-68, México.
- Enguita, M. (1991). La ambigüedad de la docencia: Entre el profesionalismo y la proletarización” en México. Teoría e Educação, 4, 1-17, Brasil.
- Esteve, J. (1994). El malestar docente. Papeles de pedagogía. Barcelona: Paidós-ibérica.
- Federación de trabajadores de la enseñanza UGT. (2004). Catálogo de enfermedades profesionales de los docentes de centros educativos públicos de primer ciclo de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria. Madrid.

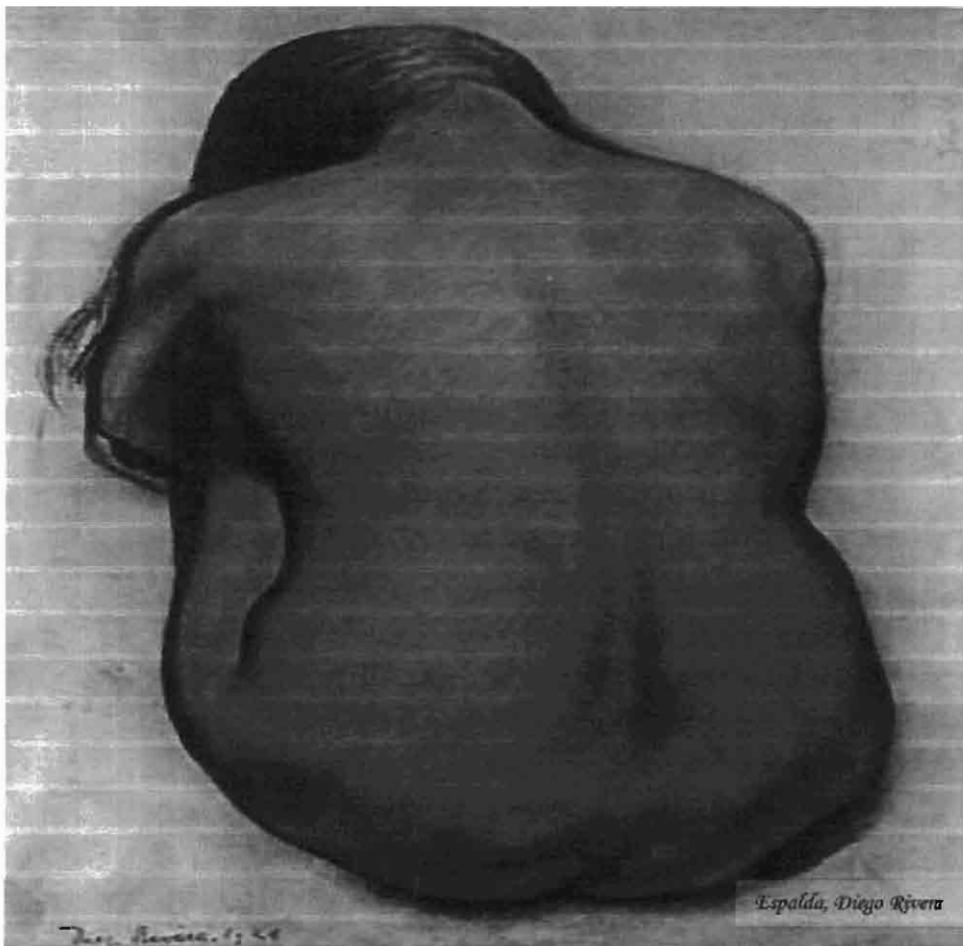
- García, M. (2002). La distinción entre educación pública y privada. *Revista de Educación y cultura de la sección 47 del SNTE*, 6, 68-77, México.
- González, L. (2005). La salud del docente. *Revista de Educación y cultura de la sección 47 del SNTE*, 19, 80-87, México.
- Gubiani, P. (2004). El estrés de los profesores: Estrategias para su manejo y control. *Revista Española de Pedagogía*, 40, 17-46, España.
- Gutiérrez, P. (2001). Salud laboral docente en la enseñanza pública. *La Educación*, 33, 13-19, México.
- Huerta, E. (2000). La capacitación docente y la regionalización. *La Educación*, 30, 133-159, España.
- Ibarra, A. (2004). Género y la salud del docente: una visión alternativa, *Revista de Educación y cultura de la sección 47 del SNTE*, 10, 15-26, México.
- Ibarra, J. & Ramírez, A. (1995). Naturaleza y condiciones de trabajo como causa de alteraciones de la salud física y psicológica en profesores. *Foro de Intercambio de Investigación Educativa*, 8, 12-19, México.
- Kohne, R., Barth, AR. (1990). Teachers with stress. *Journal Magazin*, 10, 41-44, Alemania.
- López, G. (1999). Estrés en las aulas. *Consomer*, 3, 5-9, México.
- Luévanos, C. (2006). Las diferencias de género en la familia y en la escuela. *Revista de educación y cultura de la sección 47 del SNTE*, 19, 125-136, México.

- Martínez, J. (2000). Salud Mental del Profesorado. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12(24) , 6-11, México.
- Martínez, S. (2000). Proceso de trabajo. El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo. UAM. *Serie Académicos*, 23, 143-186, México.
- Merck Sharp & Domes de España S.A. (2005). Madrid España. [Página principal de internet] España, Laboratorios Merk [actualizado en Oct 2006, citado en Nov 2006]. Disponible en: <http://www.merck.com.mx>
- Molina, A. (2005). Estrés y ansiedad en el trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12, 15-19, México.
- Muñoz, H. (2002). Trastornos somatomorfos. *Centro de Psicología y terapia virtual*, 5, 1245-1267, México.
- Navarro, A. (2004). Incapacidad laboral de los docentes en el Estado Carabobo. Tesis para obtener el grado de Maestría en Salud ocupacional de la Universidad de Carabobo.
- Neuser, H. (1999). El rol de la educación y del docente en un mundo globalizado. *Revista para el diálogo intercultural*, 4, 18-26, México.
- Noriega, M. (1989). El trabajo sus riesgos y la salud. En defensa de la salud en el trabajo. México.
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. *Investigación sobre la salud de los trabajadores*, 3, 167-187, México.

- Noriega M., Martínez S., Franco G., Villegas J., Alvear G., López J. (2001). La epidemiología labora y sus dimensiones. Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores. UAM. Serie académica CBS, 34, 20-30, México.
- Novell, E. (2001), Los problemas psíquicos, causa de la mayoría de bajas entre el profesorado. Revista para el diálogo intercultural, 5(4), 25-29, México.
- Oliveira, D. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9(20),183-193, México.
- Peiró, M. (1991). El Estrés de Enseñar. En Alfar (Ed.), Sevilla.
- Pelorosso, A. (1994). Abordaje al paciente psicosomático. En Trastornos psicosomáticos. España.
- Perona, C. (2004). Bornout en docentes. Revista española de pedagogía, 4, 18-24, España.
- Piñeyro, L. (2004). El malestar docente. Revista española de pedagogía, 3, 14-21, España.
- Rodríguez, M. (1992). Evaluación del afrontamiento del estrés: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes. Revista de Psicología de la salud, 4, 2-16, México.
- Seen, B. (2004). El valor de educar. En Ariel (Ed.). España.
- Travers, CH. & Cooper, J. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona.

- Tudesco J. (2002). Transformación docente. Modificaciones de la docencia. Venezuela.
- UNESCO, (2004). Las condiciones de trabajo y salud de los docentes en América Latina. Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Chile: Oficina Regional de Educación.
- Vargas, J. (2004). Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos. PREAL.
- Yazky, J. (1995). Trastornos psicosomáticos. El Diagnóstico y sus modalidades. Chile.

Anexos



GUÍA PARA LA OBSERVACIÓN, ENTREVISTA Y
CUESTIONARIO DE GRUPO SOBRE LA RELACIÓN
TRABAJO SALUD

FECHA: _____

I.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

1. Nombre de la institución: _____

2. Domicilio: _____

3. Nombre del Director (a): _____

4. Número de docentes.

Total

Sindicalizados

De confianza

5. Nivel académico y/o especialidades que imparte:

6. Breve descripción del proceso de trabajo de la institución.

Objetos: _____

Medios: _____

Trabajo _____

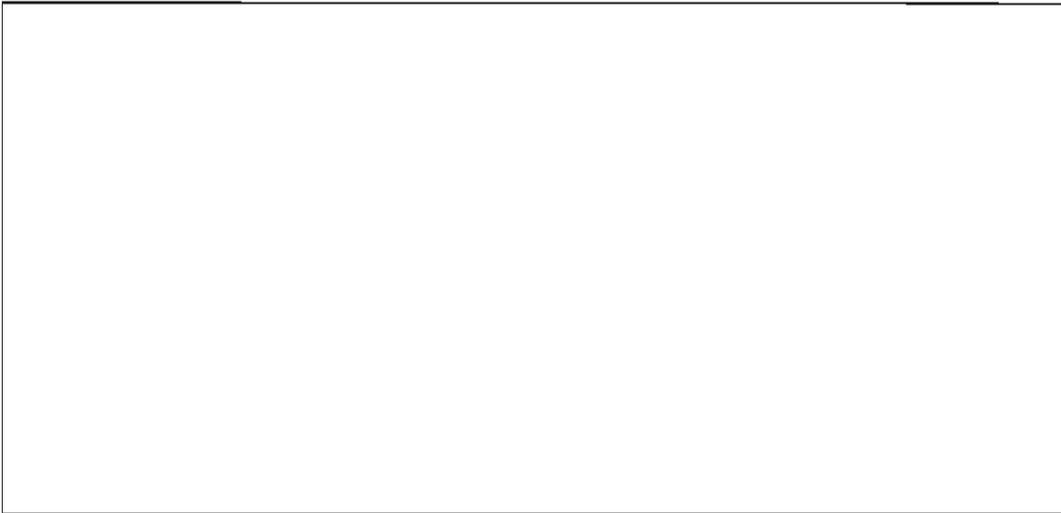
Organización: _____

7. Número de trabajadores por turno:

Matutino

Vespertino

Sabatino

8. Diagrama de la empresa:**9. Duración de la jornada diaria:**

Matutino

Vespertino

Sabatino

10. Duración de la jornada semanal:

Matutino

Vespertino

11. Existen formas de prolongar la jornada de trabajo, como guardias o dobles: (en caso afirmativo, señale el promedio (en horas) por semana o mes)

Si _____ Hrs.

No

12. Existen pausas de trabajo: (señale motivos y tiempo)

Si _____ Hrs.

No

Motivos: _____

13. Existe alto ausentismo del profesorado: (señale motivos y días aproximados al mes)

Si _____ días.

No

Motivos: _____

III.- INSTALACIONES

SERVICIO	BUENO	REGULAR	MALO	NO CUENTA CON
SANITARIOS DESIGNADOS PARA LOS PROFESORES				
SALA DE PROFESORES O ÁREAS DE DESCANSO				
MATERIAL DIDÁCTICO				
SALON DE CLASES O LABORATORIOS				
CAFETERIA				
AMBIENTE LABORAL				

Observaciones generales:

II.- EXIGENCIAS DE TRABAJO

EXIGENCIA	MINIMO		MAXIMO
SUELDO			
PRESTACIONES			
EXIGENCIA	INICIO	DURANTE	FINAL
PROGRAMAS			
AVANCES PROGRAMÁTICOS			
REALIZACIÓN DE EXÁMENES			
EXIGENCIA	ACTIVIDADES QUE SE SUPERVISAN		
SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪ ▪ ▪ ▪ ▪ ▪ 		

Observaciones generales:

CONDICIONES MUY PELIGROSAS DEBIDO A:	SÍ	NO
1) LOS PISOS, TECHOS, PAREDES, RAMPAS O ESCALERAS		
2) LA FALTA DE GUARDAS, PROTECCIONES EN ESCALERAS		
3) LOS MEDIOS QUE UTILIZA (PIZARRÓN, PROYECTOR ACETATOS, MARCADORES, ETC.)		
4) LAS INSTALACIONES (ELÉCTRICAS, GAS)		
5) LA FALTA DE MANTENIMIENTO O LIMPIEZA DE LAS ÁREAS COMUNES		
6) EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES Y SUSTANCIAS PELIGROSAS		
7) LOS EQUIPOS DE COMPUTACIÓN		
8) LAS CONDICIONES EN EL ÁREA DE LABORES (MESA, SILLA, BUTACAS)		
9) LA FALTA DE EQUIPO Y PERSONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN O COMBATE CONTRA INCENDIOS O SISMOS		
10) LA FALTA DE ORDEN O LIMPIEZA DENTRO DE LOS SALONES DE CLASE		
11) LA FALTA DE SEÑALAMIENTOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.		

CONDICIONES INSALUBRES O DE FALTA DE HIGIENE EN:	SÍ	NO
14. LAS INSTALACIONES SANITARIAS (BAÑOS, REGADERAS O VESTIDORES)		
15. EN EL COMEDOR Y LOS ALIMENTOS		
16. EL AGUA PARA BEBER		

Observaciones generales:

ENCUESTA INDIVIDUAL
DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
DE LA SALUD DE LOS DOCENTES DE NIVEL MEDIO
SUPERIOR

ENCUESTA INDIVIDUAL DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA SALUD DE LOS DOCENTES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

1. Este cuestionario que usted llenará a continuación trata de las condiciones de vida y de trabajo y las repercusiones en su salud.
2. La información que usted proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará sólo con fines epidemiológicos y estadísticos.
3. Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso va a permitir conocer los problemas más frecuentes en su salud y en la de los(as) demás trabajadores(as).
4. Este cuestionario no es una prueba de inteligencia ni de habilidades y tampoco es un examen de conocimientos, así es que no hay respuestas buenas o malas.
5. No escriba en las casillas del margen derecho cuando así se indique en la encuesta. Conteste sobre los renglones.
6. Si tiene alguna duda puede consultar con el (la) encuestador(a).

Gracias por su colaboración.

Nombre y firma

ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS DOCENTES

Nombre del trabajador _____

Número de encuesta _____

NO INVADA ESTE ESPACIO

--	--	--

I. DATOS GENERALES

1. Materia (as) que imparte _____

--	--

1

2. Fecha en que se llena la encuesta _____

--	--	--	--	--	--	--	--

2

3. Momento de aplicación de la encuesta:

- 1. Antes de la jornada _____
- 2. Durante la jornada _____
- 3. Después de la jornada _____
- 4. En día de descanso _____

--

3

4. Número de el(la) trabajador(a) _____

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4

5. Edad (en años cumplidos) _____

--	--

5

6. Sexo

- 1. Masculino _____
- 2. Femenino _____

--

6

II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

NO INVADA
ESTE ESPACIO

1. Marque con una **X** cuál es su nivel de escolaridad

- 1. Preparatoria completa _____
- 2. Carrera Técnica _____
- 3. Licenciatura _____
- 4. Posgrado _____

1

2. Marque con una **X** cuál es su estado civil actual

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

2

3. ¿Tiene usted hijos?

- 1. SÍ _____
- 2. NO _____

3

4. ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? _____

4

5. ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? _____

5

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	
6. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas			6
7. Lavar y planchar la ropa			7
8. Preparar la comida			8
9. Lavar los trastes y limpiar la cocina			9
10. Hacer las compras			10
11. Coser, remendar, zurcir, tejer			11
12. Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)			12
13. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia			13
14. Realizar arreglos en la casa			14

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

18. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar (puede marcar más de una respuesta)

1. Pareja _____
2. Hijos(as) _____
3. Otro familiar _____
4. Toda la familia _____
5. Otro (especifique) _____

19. Su vivienda es:

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

NO INVADA
ESTE ESPACIO

18

19

NO INVADA
ESTE ESPACIO

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

 20

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

21. ¿Su vivienda cuenta con agua intubada?

 21

1. Sí _____
 2. No _____

22. ¿Su vivienda cuenta con drenaje?

 22

1. Sí _____
 2. No _____

23. ¿Cuántas personas viven en la casa? _____

 23

24. ¿Cuántos dormitorios tiene la casa? _____

 24

25. ¿Cuál es el medio de transporte que usa **con mayor frecuencia**?

 25

- Camión, microbús o un transporte similar _____
 Taxi _____
 Auto o motocicleta particular _____
 Bicicleta _____
 Se transporta caminando _____

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

 26

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

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

 27

Marque con una X una sola opción para cada pregunta		SÍ	NO	
28.	¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?			28
29.	¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?			29
30.	¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?			30
31.	¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?			31
32.	¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?			32
33.	¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?			33
34.	¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?			34
		SÍ	NO	
35.	¿Fuma cigarrillos actualmente? (Si contestó SÍ pase a la 37)			35
36.	¿Fumó cigarrillos en alguna época de su vida? (Si contestó que NO pase a la pregunta 1 de Condiciones y Valoración del Trabajo)			36

37. ¿Cuántos años ha fumado o fumó? _____
37

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

NO INVADA ESTE ESPACIO	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	38
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	1
<input type="text"/>	2
<input type="text"/>	3
<input type="text"/>	4
<input type="text"/>	5
<input type="text"/>	6

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

1. Labora en otra institución educativa. SI () NO ()
(Si la respuesta fue afirmativa indique si es publica o privada) _____

2. Número de horas que imparte clases a la semana. _____

3. Turno en que labora actualmente _____

4. ¿Cuánto tiempo lleva en la institución educativa? (en años cumplidos) _____
(si es menos de un año ponga 0)

5. ¿Cuánto tiempo lleva laborando como profesor de nivel medio superior? _____
(si es menos de un año ponga 0)

6. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando esta actividad en ésta y otras escuelas? (si es menos de un año ponga 0) _____

**NO INVADA
ESTE ESPACIO**

7

8

7. El contrato que tiene en la institución educativa es:

- 1. Eventual o temporal _____
- 2. De base o de planta _____
- 3. Por honorarios _____

8. Usted es actualmente trabajador de:

- 1. Confianza _____
- 2. Sindicalizado _____

(Marque con una X una sola opción en cada pregunta)	SÍ	NO	
9. ¿Le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que usted?			9
10. ¿Le da satisfacción la realización de sus actividades?			10
11. ¿Está interesado(a) en su trabajo?			11
12. ¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?			12
13. ¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?			13
14. ¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?			14
15. ¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?			15
16. ¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?			16
17. ¿Sus compañeros(as) son solidarios(as) con usted y valoran su trabajo?			17
18. ¿Su trabajo es importante para sus jefes(as)?			18

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

- 1. SÍ _____
- 2. NO _____

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

20. ¿En cuántas **ocasiones distintas** faltó al trabajo en los últimos 12 meses (independientemente de cuántos días hayan sido en cada ocasión)? _____

21. ¿Cuántas de estas **ocasiones** fue por motivos de salud? _____
21

22. ¿Cuántos **días** del año en total faltó por motivos de salud? _____
2222 22

**NO INVADA
ESTE ESPACIO**

19

20

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.

Su puesto de trabajo lo(a) obliga a:	SÍ	NO	
1. Una jornada semanal mayor de 48 horas (entre su o sus trabajos)			34
2. Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones			35
3. Rotación de turnos			36
4. Guardias			37
5. No poder desatender su tarea por más de 5 minutos			38
6. Mucha concentración			39
7. Realizar una tarea muy minuciosa			40
8. Un trabajo repetitivo			41
9. Tener que permanecer dentro de la institución cuando no imparte clases (horas muertas)			44
10. llevar a cabo revision diaria de tareas.			45
11. Soportar una supervisión estricta			46
12. Un estricto control de calidad			47
13. Estar sin comunicación con sus compañeros			48
14. Trabajar en un espacio reducido			49
15. Estar fijo en su lugar de trabajo			50
16. Realizar un trabajo aburrido			51
17. Ejecutar un trabajo peligroso			52
18. Ejecutar un trabajo denigrante			53
19. Recibir órdenes confusas o poco claras de los directivos.			54
20. Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño físico a su salud			55
21. Realizar esfuerzo físico muy pesado			56

Las siguientes preguntas se refieren a una actividad física constante. Sólo conteste que **SÍ**, si lo que se pregunta lo lleva a cabo por **2 o más horas seguidas durante la jornada**.

Su puesto de trabajo lo obliga a:	SÍ	NO	
22. Escribir mucho en cuadernos o pizarrones			60
23. Exposición a computadoras.			61
24. Elevar o forzar su voz durante su actividad.			62
25. Cargar, empujar o jalar objetos hasta de 5 kilos (cantidad excesiva de libros, cuadernos)			63

26. Cargar, empujar o jalar objetos de 6 a 15 kilos			64
27. Adoptar posiciones incómodas o forzadas			69

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	
28. ¿Realiza movimientos con los brazos por encima o por detrás de los hombros?			70
29. ¿Para realizar su trabajo usted requiere estar encorvado?			71
30. ¿El trabajo incluye movimientos repetitivos de las manos o tiene que abrir excesivamente los dedos o torcerlos?			72
31. ¿Realiza movimientos de rotación de la cintura?			73
32. ¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?			74
33. ¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?			75
34. ¿Permanece de pie para trabajar?			81
35. ¿Para trabajar permanece sentado(a)?			82
36. ¿La superficie donde se sienta es incómoda?			83

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:

	SÍ	NO	
1. ¿Le zumban los oídos al terminar su jornada de trabajo?			1
2. ¿Durante el último año ha notado o alguien le ha dicho que oye menos?			2
3. ¿Tiene dificultad para oír a sus compañeros(as) de trabajo a más de un metro de distancia aunque no haya mucho ruido?			3
4. ¿Con frecuencia ha tenido molestias a la luz normal durante varios días?			4
5. ¿Con frecuencia se le irritan los ojos durante varios días?			5
6. ¿Le han llorado los ojos o ha tenido comezón o ardor en varias ocasiones?			6
7. ¿Sin tener basura, frecuentemente ha tenido sensación de basura en los ojos en varias ocasiones?			7
8. ¿Ha tenido lagañas constantes o supuración en los ojos?			8
9. ¿Tiene carnosidades en los ojos?			9
10. ¿Durante el último año tuvo anginas con fiebre alta más de dos veces?			10
11. ¿Durante el último año ha tenido más de cuatro catarros?			11
12. ¿Ha tenido escurrimiento o secreción de la nariz de mal olor y color verdoso?			12
13. ¿Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente?			13

14. ¿Estas molestias han durado más de 15 días?			14
15. ¿Ha tenido tos en el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 18)			15
16. ¿En este caso tosió con flema?			16
17. ¿Usted ha tosido tres meses seguidos o más en el último año?			17
18. ¿Se le reseca la piel frecuentemente?			18
19. ¿Tiene ardor o comezón en la piel?			19
20. ¿Le salen ampollas en alguna parte de su cuerpo?			20
21. ¿Tiene la piel con escamas en alguna parte del cuerpo?			21
22. ¿Le han salido frecuentemente granos con agua o pus o ronchas?			22
23. ¿Se le agrieta parte de la piel?			23
24. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo durante el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 27)			24
25. ¿Ha tenido más de un accidente de trabajo durante el último año?			25
26. ¿Estuvo incapacitado(a) a causa de el o los accidentes de trabajo?			26
27. ¿Ha sufrido algún accidente en trayecto durante el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 30)			27
28. ¿Ha tenido más de un accidente en trayecto durante el último año?			28
29. ¿Estuvo incapacitado(a) a causa de el o los accidentes en trayecto?			29
30. ¿Ha sufrido algún accidente en el hogar durante el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 33)			30
31. ¿Ha tenido más de un accidente en el hogar durante el último año?			31
32. ¿Estuvo incapacitado(a) a causa de el o los accidentes en el hogar?			32
33. ¿Se siente a menudo triste o infeliz?			33
34. ¿Frecuentemente desea morir?			34
35. ¿Le daría mucho miedo quedarse sin trabajo?			35
36. ¿El futuro le parece incierto o sin esperanza?			36
37. ¿Es usted indiferente ante situaciones violentas?			37
38. ¿En las reuniones le es difícil entablar conversación?			38
39. ¿Desearía desentenderse de los problemas que le aquejan?			39
40. ¿Se considera usted nervioso(a)?			40
41. ¿Tiene miedo sin motivo?			41
42. ¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido(a)?			42
43. ¿Se preocupa demasiado por contrariedades insignificantes?			43
44. ¿Se siente con frecuencia preocupado(a)?			44
45. ¿Ha tenido alguna vez un padecimiento nervioso?			45
46. ¿Ha estado usted anteriormente hospitalizado(a) en alguna institución para enfermos mentales o nerviosos?			46
47. ¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?			47
48. ¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?			48
49. ¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?			49
50. ¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó que NO pase a la pregunta 56)			50
51. ¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?			51

52. ¿El dolor de cabeza es tan fuerte que le impide trabajar?			52
53. ¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?			53
54. ¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?			54
55. ¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?			55
56. ¿Se sofoca usted con pequeños esfuerzos?			56
57. ¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?			57
58. ¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?			58
59. ¿Frecuentemente le es difícil respirar?			59
60. ¿Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?			60
61. ¿Tiene mal apetito?			61
62. ¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?			62
63. ¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?			63
64. ¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?			64
65. ¿Sufre de indigestión a menudo?			65
66. ¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo?			66
67. ¿Trabajan mal su estómago y sus intestinos?			67
68. ¿Cuando acaba de comer, siente tan fuertes dolores de estómago que le hacen doblarse?			68
69. ¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?			69
70. ¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?			70
71. ¿Le ha dicho algún médico que tiene úlcera en el estómago?			71

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en alguna de las siguientes partes del cuerpo <u>QUE LE DIFICULTE O IMPIDA TRABAJAR?</u>	SÍ	NO	
72. Cuello			72
73. Hombros, codos, muñecas o manos			73
74. Espalda, cintura, caderas o asentaderas			74
75. Muslos, rodillas, tobillos o pies			75
76. ¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?			76
77. ¿En caso afirmativo el dolor se corre a la pierna?			77

	SÍ	NO	
78. ¿Ha tenido várices en las piernas?			78
79. ¿Durante el último año ha tenido hemorroides o almorranas?			79

Durante el último año le ha diagnosticado un médico alguna de las siguientes enfermedades:	SÍ	NO	
80. Hipertensión arterial (presión alta)			80
81. Enfermedad coronaria (infarto, angina de pecho)			81
82. Neurosis			82

83. Asma			83
84. Hernia hiatal, umbilical o inguinal			84
85. Diabetes			85
86. Anemia u otra enfermedad de la sangre			86
87. Cistitis o alguna enfermedad de los riñones			87
88. Cáncer de cualquier tipo			88
89. Tuberculosis pulmonar			89

El siguiente bloque de preguntas contéstelas de acuerdo a lo que siente en este momento:	SÍ	NO	
90. ¿Siente pesadez en la cabeza?			90
91. ¿Siente el cuerpo cansado?			91
92. ¿Tiene cansancio en las piernas?			92
93. ¿Tiene deseos de bostezar?			93
94. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada?			94
95. ¿Esta soñoliento(a) (con sueño)?			95
96. ¿Siente la vista cansada?			96
97. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?			97
98. ¿Se siente poco firme e inseguro(a) al estar de pie?			98
99. ¿Tiene deseos de acostarse?			99
100. ¿Siente dificultad para pensar?			100
101. ¿Está cansado(a) de hablar?			101
102. ¿Está nervioso(a)?			102
103. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?			103
104. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?			104
105. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas?			105
106. ¿Le falta confianza en sí mismo(a)?			106
107. ¿Se siente ansioso(a)?			107
108. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?			108
109. ¿Se le agotó la paciencia?			109
110. ¿Tiene dolor de cabeza?			110
111. ¿Siente los hombros entumecidos?			111
112. ¿Tiene dolor de espalda?			112
113. ¿Siente opresión al respirar?			113
114. ¿Tiene sed?			114
115. ¿Tiene la voz ronca?			115
116. ¿Se siente mareado(a)?			116
117. ¿Le tiemblan los párpados?			117
118. ¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?			118
119. ¿Se siente mal?			119

El siguiente bloque de preguntas contéstelas de manera que asigne un numero a cada ítem dependiendo el nivel de estrés que el factor en cuestión le provoque, asignando 1 al mínimo y 5 al máximo	1	2	3	4	5	
120. Agresiones verbales por parte de los alumnos						120
121. Mal ambiente en el grupo de profesores						121
122. Mantener la disciplina en la impartición de la clase						122
123. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión						123
124. Enseñar a personas que no valoran la educación						124
125. Falta de información acerca de lo que debo de hacer						125
126. Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro						126
127. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás						127
128. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina						128
129. Agresiones físicas de los alumnos						129
130. Rivalidad entre grupo de profesores						130
131. Impartir clase a un grupo con un numero elevado de alumnos						131
132. Trabajo excesivamente repetitivo y monótono						132
133. Falta de participación en la toma de decisiones en el centro						133
134. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo)						134
135. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza						135
136. Enfrentamiento en clase con los alumnos						136
137. Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo						137
138. Asistir a tutorías con los padres						138
139. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo						139
140. Demanda a los profesores de buenos resultados por parte de los padres						140
141. La evaluación a los profesores						141
142. Falta de oportunidades para la promoción						142
143. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad						143
144. Impartir mas clases que otros compañeros						144
145. Tener que sustituir a compañeros ausentes						145
146. Demasiada cantidad de materias a impartir en el tiempo disponible						146
147. Falta de apoyo del equipo directivo						147
148. Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro laboral						148
149. La excesiva supervisión de mi trabajo						149
150. Mala relación con superiores jerárquicos						150
151. Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección						151
152. Pocos profesores para el numero de alumnos que hay						152

153.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos						153
154.	Presenciar las agresiones entre los alumnos						154
155.	Esquemas de trabajo muy poco definidos						155
156.	Falta de información sobre como debo de hacer mi trabajo						156
157.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas						157
158.	Desconsideraciones por parte de los alumnos						158
159.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento						159
160.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna						160
161.	Indefinición de mis responsabilidades						161
162.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta donde llegas						162
163.	Falta de recursos a materiales para realizar mi trabajo						163
164.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo						164
165.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas						165
166.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados						166
167.	Salario bajo en relación con el trabajo que desempeño						167
168.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción						168
169.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión						169
170.	Falta de oportunidades para solicitar traslados						170
171.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones						171
172.	La constatación de que no me gusta la enseñanza						172
173.	La realización de cambios inadecuados						173
174.	Falta de información sobre como han de instaurarse los cambios						174

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**INSTRUCTIVO PARA LA CODIFICACIÓN Y CAPTURA
DE LA ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN
DE LA SALUD DE LOS DOCENTES**

INSTRUCTIVO PARA LA CODIFICACIÓN Y CAPTURA DE LA ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS DOCENTES

El **Instructivo** tiene el propósito de precisar algunos aspectos sobre las fases de codificación y captura de la información de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Docentes*. 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. Exigencias;
- V. Daños a la Salud.

2. Esta información se capturara en el programa de PROESSAT, en donde se designara un código, dependiendo la respuesta que facilite el docente. La gran mayoría de las preguntas de la encuesta son dicotómicas, de **SÍ** o **NO**. En este caso el profesor 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 **2**, Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas se capturará, en la base de datos, con el número **99**.

Las preguntas abiertas que se encuentran en la encuesta, 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 docente.

3. El codificador anotara en las casillas respectivas, localizadas en la parte derecha de la encuesta, los datos proporcionados por el docente ya codificados con el número respectivo al que pertenezca la respuesta. (1, 2, 99, o números correspondientes a las preguntas abiertas)
4. 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 en la captura de respuestas es menor.
5. 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 de la investigación o del centro laboral a estudiar.
6. 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.

Número de encuesta. Al entregar la encuesta al docente, ésta ya estará foliada, es decir, numerada, en la línea respectiva

I. DATOS GENERALES

Son aquellas variables que **identifican** los datos de la **encuesta** y de cada **docente**. En este capítulo se incluyen **6 variables**.

Las variables que incluye este capítulo son:

1. **Materia que imparte.** El docente anotara las materias que imparte.
2. **Fecha en que se llena la encuesta.** Se 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.
4. **Número del trabajador.** Se deberá escribir sobre la línea el número correspondiente. Esta variable contiene 10 casillas por si el número de afiliación de los trabajadores es muy grande. Si el número es pequeño se recomienda utilizar las últimas casillas.
5. **Edad.** Se anotará en la línea los años cumplidos.
6. **Sexo.** Se anotará en la línea el sexo y se codificará **1** si es masculino y **2** si es femenino.

II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

En este capítulo se incluyen **38 preguntas**.

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 4 (¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted?) y 5 (¿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 3 (¿Tiene usted hijos?) haya sido contestada positivamente.

Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Escolaridad.** Deberá poner una **X** en la línea correspondiente. Las opciones posibles van de la 1 a la 4.
2. **Estado civil.** Pondrá una **X** en la línea correspondiente.
3. **Presencia de hijos.** En esta pregunta se marcará solamente una opción **SÍ** o **NO**. Si contestó que **NO**, deberá **pasar a la pregunta 6**.
4. **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. Si no tiene hijos que vivan con él, anotará el **0 (cero)** y pasará a la número 6.
5. **Menores de 5 años (hijos u otros) que viven con el docente.** Anotará el número en la línea. Si no tiene hijos o menores de 5 años que vivan con él, anotará el **0 (cero)** y pasará a la número 6.

Tipo de actividades domésticas realizadas personalmente. De las preguntas **6** a la **14** deberá marcar la casilla que responde a las actividades que lleva a cabo personalmente. Sólo deberá marcar que **SÍ** en aquellas tareas donde el docente sea el que **REGULARMENTE** las lleva a cabo.

15. **Salario.** En esta pregunta se marcará solamente una opción **SÍ** o **NO**.
16. **Otro trabajo para el sostenimiento del hogar.** Deberá marcar con una sola opción.
17. **Hay otras entradas económicas en su casa.** El docente deberá marcar una sola opción. Si la respuesta es **NO** pasará a la pregunta **19**. En este caso no se podrá capturar la pregunta.
18. **Quién(es) aporta(n) los otros ingresos.** El docente podrá marcar más de una respuesta. En este caso el codificador pondrá **6** si hay más de una respuesta.
19. **Vivienda.** Se marcará una sola opción. Si se marca la opción de otra, deberá especificar de qué tipo.
20. **Condiciones de la vivienda.** El docente seleccionará alguna de las tres opciones.
21. **Agua entubada en la vivienda.** En esta pregunta se marcará solamente una opción **SÍ** o **NO**.
22. **Drenaje en la vivienda.** En esta pregunta se marcará solamente una opción **SÍ** o **NO**.
23. **Número de personas que viven en la casa.** Anotará en la línea respectiva el número total de personas que viven en la casa.
24. **Total de dormitorios.** Anotará en la línea respectiva el número total de dormitorios con que cuenta la casa.
25. **Transporte.** Seleccionará una de las cinco opciones.
26. **Tiempo de recorrido de su casa al trabajo.** Marcará una sola opción.

27. Promedio de horas de sueño. Anotará en la línea respectiva el número total de horas de sueño al día.

Actividades en el tiempo libre. De las preguntas **28** a la **34** el docente marcará una opción para cada pregunta. No incluye las horas de comida y sueño habituales.

Hábito de fumar. En las preguntas **35, 36, 37 y 38** se pretende saber si el docente fuma o fumó alguna vez en su vida, cuántos años y el número aproximado de cigarrillos. En la pregunta 35 deberá marcar una de las dos opciones. Si la respuesta fue positiva deberá pasar a la pregunta 37, en caso contrario deberá contestar la 36. Si ésta última fue negativa deberá pasar a la pregunta 1 de **condiciones y valoración del trabajo**. Cuando la respuesta a la pregunta 36 es negativa no se podrán capturar las dos preguntas siguientes.

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

Este capítulo incluye **22** preguntas.

Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Labora en otra institución educativa.** Especificará si trabaja en otra institución educativa al igual que el tipo (pública o privada).
2. **Número de horas que imparte a la semana.** Anotará el número de horas que labora para la institución a la que pertenece. Los números de hora se codificarán de acuerdo al listado previo que el codificador elabore en función del total de horas existentes en el centro laboral que se está estudiando. Esta es una tarea que debe realizarse antes de empezar la **captura de las encuestas**.
3. **Turno en que labora actualmente.** 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.

4. **Años de trabajo en institución educativa.** Anotará el número de años cumplidos (**si es menos de un año, pondrá 0**).
5. **Años que lleva en su puesto actual (nivel medio superior).** El profesor especificará en la línea los años que lleva en su puesto (**si es menos de un año pondrá 0**).
6. **Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras escuelas.** Especificará en la línea el tiempo en años cumplidos (**si es menos de un año pondrá 0**).
7. **Tipo de contrato.** Deberá marcar el tipo de contrato que tiene en el momento de aplicación de la encuesta.
8. **Afiliación actual del trabajador.** Deberá marcar el tipo de afiliación que tiene en el momento de aplicación de la encuesta.

Valoración sobre el contenido del trabajo: De las preguntas **9** a la **18** el docente deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta.

Ausentismo: Las preguntas **19** a **22** 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 19 se contestó negativamente se deberá pasar al capítulo Exigencias Laborales. En caso contrario, en las preguntas 20 y 21 se recoge el **número de veces** (ocasiones distintas) en que el profesor 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 21. Por último, en la pregunta 22 se recoge el **número de días** que el trabajador faltó en el año por motivos de salud.

IV. EXIGENCIAS LABORALES

Es muy importante observar que las **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 profesor conteste que **SÍ** está expuesto a trabajo repetitivo, tendrá que hacerlo sólo cuando esta **exposición** sea **excesiva** o **constante** en la jornada de trabajo, ya que no se pregunta sólo por trabajo repetitivo, sino por exposición a trabajo repetitivo de manera excesiva o constante.

Este capítulo de exigencias se conforma en la encuesta de **36** preguntas. Marcará **SÍ** sólo cuando esté **excesiva o constantemente** expuesto a alguna de las causas que se mencionan y se procederá cuando la actividad que realiza sea mayor a **2 o más horas seguidas durante la jornada de trabajo.**

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**. En todas las preguntas el docente deberá marcar, una de las dos opciones de cada una de los síntomas mencionados.

Este capítulo contiene **119** preguntas, que conforman **23 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).

En el caso de las preguntas **80** a la **95**, deberá contestar positivamente, solo en el caso que alguna de las enfermedades mencionadas haya sido diagnosticada por un medico.

En el caso de las preguntas 96 a la 119, deberá contestar de acuerdo a lo que siente en ese momento, es decir en el momento de la aplicación de la encuesta. Con 7 o más respuestas afirmativas para los hombres y 8 o más respuestas afirmativas para las mujeres, se conforma el diagnóstico de fatiga.

Si el docente contestó negativamente a las preguntas **15, 24, 27, 30 y 50** deberá saltar algunas preguntas, como se presenta a continuación:

Si en la pregunta **15** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **18**.

Si en la pregunta **24** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **27**.

Si en la pregunta **27** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **30**.

Si en la pregunta **30** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **33**.

Si en la pregunta **50** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **56**.

Cuadro 1

No. Dx	Diagnóstico	Número de pregunta(s)	Respuestas positivas
1	HIPOACUSIA	1 A LA 3	2 DE 3
2	CONJUNTIVITAS CRÓNICA	4 A LA 8	3 DE 5
3	PTERIGION O PINGÜECULA	9	1 DE 1
4	AMIGDALITAS DE REPETICIÓN O CRÓNICA	10	1 DE 1
5	RINOFARINGITIS DE REPETICIÓN O CRÓNICA	11	1 DE 1
6	SINUSITIS CRÓNICA	12 A LA 14	3 DE 3
7	BRONQUITIS CRÓNICA	15 A LA 17	3 DE 3
8	DERMATITIS IMITATIVA POR CONTACTO	18 A LA 23	3 DE 6
9	ACCIDENTES DE TRABAJO	24	1 DE 1
10	ACCIDENTES DE TRAYECTO	27	1 DE 1
11	ACCIDENTES EN EL HOGAR	30	1 DE 1
12	DEPRESIÓN	33 A LA 39	4 DE 7
13	ANSIEDAD	40 A LA 46	4 DE 7
14	TRASTORNOS DEL SUEÑO	47 A LA 49	2 DE 3
15	CEFALEA TENSIONAL	50 Y 51	2 DE 2
16	MIGRAÑA	52 A LA 55	3 DE 4
17	TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS CARDIOCIRCULATORIOS	56 A LA 60	3 DE 5
18	TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS DIGESTIVOS	61 A LA 71	6 DE 11
19	TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS	72, 73, 74 Ó 75	1 DE 1
20	LUMBALGIA	76 Y 77	1 DE 2
21	VARICES	78	1 DE 1
22	HEMORROIDES	79	1 DE 1
23	ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS	80 A LA 95	1 DE 1
24	FATIGA	96 A LA 125	7/8 DE 30

INSTRUCTIVO DE LA ESCALA DE FUENTES DE
ESTRES EN PROFESORES (EFEP).

INSTRUCTIVO DE LA ESCALA DE FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES (EFEP).

Para detectar las fuentes de estrés se utiliza como base la escala de fuentes de estrés en profesores, creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, con la que se localizan fuentes de estrés y se califica en intensidad

El EFEP tiene como objetivo; recoger el sentimiento subjetivo de los docentes, al respecto de una serie de ítems que reflejan situaciones o condiciones contrastadas como estresantes, para inmediatamente después cuestionar sobre su estado subjetivo de salud psicológica.

Esta escala comprende aspectos referentes a las relaciones de los profesores con alumnos, padres, compañeros, directivos, con el contenido y la organización de su trabajo. Los 56 ítems que la componen se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis factorial en siete factores que son: la supervisión por parte de la estructura jerárquica, las carencias para el desarrollo del trabajo, la cooperación (participación, comunicación, etc.), el alumnado, la adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás y las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional.

Los ítems correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión: 15, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.

Carencias: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

Cooperación: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.

Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.

Adaptación: 25, 27, 51, 55, 56.

Valoración: 8, 9, 20, 22, 23.

Mejoras: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

En este cuestionario, presentado como una escala de tipo Likert, se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo componen, que son puntuados de la siguiente manera:

Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

Cada ítem de la escala hace referencia a un factor estresante en la tarea laboral del profesor. Cada sujeto puntuara entre 1 y 5, siendo 1 el nivel mínimo de estrés que el factor en cuestión provoca en el encuestado, y 5 el máximo. La puntuación total en la escala de estrés oscilara entre una puntuación mínima de 56 (supuesto de puntuación mínima en todos y cada uno de los ítems) y una máxima de 280 supuesto de puntuación máxima en todos y cada uno de los ítems).

Para la evaluación de EFEP, el comité de expertos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, acuerdan imponer los siguientes niveles:

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196
- Nivel rojo, o grave: puntuación superior a 196.

Así mismo, y en coherencia con lo expuesto, al analizar los resultados de cada pregunta del cuestionario se consideran los niveles equivalentes a los citados pero en este caso a escala de 1 a 5. Es decir:

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 1 y 2.5.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 2.51 y 3.5.
- Nivel rojo, o grave: puntuación entre 3.51 y 5.