



**Casa abierta al tiempo**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

**Unidad Xochimilco**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES**

**TRABAJO Y SALUD EN ACADÉMICOS**

**DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA**

**IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS**

**QUE PRESENTA:**

**LESLIE RAMÍREZ JIMÉNEZ**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**MAESTRA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES**

**DIRECTORA:**

**DRA. SUSANA MARTÍNEZ ALCÁNTARA**

**CO-DIRECTORA:**

**MG. MARIEL CECILIA MARTIN**

**OCTUBRE, 2020**

## **Agradecimientos**

A la Universidad Autónoma Metropolitana plantel Xochimilco (UAM-X), en especial a la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores, por formarme con una mirada más crítica y ayudarme a visualizar lo que antes no alcanzaba a percibir.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por su apoyo económico durante mis estudios de posgrado.

A mis directoras de tesis, la Dra. Susana Martínez Alcántara y a la Mg. Mariel Cecilia Martín por sus enseñanzas, paciencia, tiempo y por guiarme en la elaboración de este trabajo. Gracias a ambas por confiar en mí y darme la oportunidad de vivir esta experiencia. Son dos grandes ejemplos en mi vida.

A la Dra. Mireya Zamora Macorra por sus enseñanzas durante mi formación como estudiante de posgrado y por tomarse el tiempo de revisar esta investigación. Por inspirar y transmitir el compromiso de defender la salud de las y los trabajadores.

Al Dr. Alfredo Guerrero Tapia y al Mtro. Leonardo Incháustegui López, por revisar esta investigación y contribuir en el desarrollo de la misma. Por compartirme su enseñanzas y compromiso con la defensa de la salud de las y los trabajadores.

A la Agrregiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM), especialmente al secretario general, el Dr. Pedro Mariano Sanllorenti, quién gestionó y facilitó este proyecto, además de apoyarme económicamente en mi estancia en Argentina. Gracias por la confianza.

Al personal académico de la Universidad Nacional de Mar del Plata, por participar en este estudio y regalarme parte de su tiempo en charlas dentro de la universidad y cafeterías aledañas.

A la comunidad marplatense por ser amable conmigo y hacerme sentir cerca de casa. Gracias por compartir el mate y con éste una charla, parte de su historia y de su vida.

A mis compañeras y compañeros de aula, por transmitirme sus saberes y hacerme sentir viva con cada plática.

A Karen y a Zaily, por estar siempre a mi lado. Por confiar y creer en mí. Por las sobremesas en la casa, en donde hablamos de cómo nos sentimos, de qué nos aqueja y de cómo podemos hacer de éste un mundo mejor. Son lo más importante de mi vida. Gracias, hermanas. Las amo.

A mis padres, por apoyarme en cada una de mis decisiones. Por preocuparse por mí, orientarme, escucharme y darme el amor necesario para seguir adelante. Gracias má, gracias pá.

A mi abuela Yolanda y a mi abuelo Rodolfo, quienes con su singularidad me han enseñado a perseguir mis sueños y no parar. No me imagino una vida sin sus consejos, enseñanzas y cariño. Agradezco mucho a la vida por tenerles cerca y que me apapachen con su amor indescriptible.

A Rodrigo, por caminar a mi lado en esta etapa de mi vida. Porque me animó a ser más independiente y una mejor persona. Gracias Rodri porque mucho de lo que ahora soy, te lo debo a ti. Gracias por siempre llenarme de besos y cariño. Quédate. Te amo.

A mi madrina Brenda, mi padrino Marco y mi tío Julio, quienes han formado parte de mi crecimiento profesional y personal. Gracias por cada charla. Gracias por ser mis guías.

Gracias vida, por tanto.

## ÍNDICE

1. Introducción .....	9
2. Marco teórico .....	11
2.1 Definición de trabajo .....	11
2.2 Proceso de Trabajo .....	12
2.3 Los riesgos y las exigencias de trabajo .....	15
2.4 Proceso salud-enfermedad .....	18
2.5 Trabajo en el sector terciario .....	20
3. Marco contextual .....	23
3.1 El trabajo en las universidades .....	24
3.2 Riesgos, daños y exigencias en académicos universitarios .....	25
3.3 Pregunta de investigación .....	33
3.4 Objetivo general .....	34
3.5 Objetivos específicos .....	34
4. Metodología .....	35
4.1 Diseño .....	35
4.2 Proceso de muestreo .....	35
4.3 Criterios de inclusión .....	35
4.4 Consentimiento informado .....	36
4.5 Instrumentos .....	36
5. Resultados .....	48
5.1 El proceso de trabajo en la UNMdP .....	48
5.2 Análisis descriptivos de la encuesta .....	70
6. Discusión .....	110
7. Conclusiones .....	128
8. Recomendaciones .....	137
9. Bibliografía .....	141
10. Anexos .....	154
10. 1 Anexo 1: Encuesta .....	155
10. 2 Anexo 2: Instructivo .....	167

## Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la forma en que el personal académico de la Universidad Nacional de Mar del Plata percibe el contenido de sus puestos de trabajo, las exigencias de sus tareas y actividades laborales y las consecuencias en su salud física y mental. Se realizó un estudio transversal y observacional en una muestra aleatoria de 151 profesores de 9 unidades académicas de la Universidad de Mar del Plata en Argentina.

Se utilizó una encuesta epidemiológica para recopilar información demográfica, información sobre el trabajo y sus demandas, las evaluaciones de los encuestados y los daños a la salud. A través de las entrevistas a informantes clave, se determinó un listado de actividades que realizan estos profesores durante su trabajo docente y de investigación, así como el proceso de trabajo.

Los resultados muestran que la percepción sobre el trabajo de los académicos es muy satisfactoria. Las exigencias más importantes fueron realizar trabajo pendiente en horas o días de descanso (79%), cubrir cursos, clases, artículos y conferencias (75%), permanecer sentado la mayor parte del tiempo (65%) y realizar tareas minuciosas (64%).

Se halló que la actividad doméstica mayormente realizada por las y los académicos argentinos es realizar trámites relacionados con casa y familia (89%). En su tiempo libre, los académicos se dedican a leer periódicos, libros o revistas (83%).

Sobre los daños a la salud, se identificó que casi la mitad de la población sufre de fatiga (46%) y trastornos musculoesqueléticos (45%), mientras que alrededor del 40% padece estrés, trastornos del sueño, cefalea, disfonía y ansiedad.

En conclusión, los recursos financieros en educación universitaria surgen del presupuesto nacional y se caracterizan por ser escasos e insuficientes. La UNMdP no cuenta con espacios suficientes para atender a todos sus estudiantes. Los académicos que manifestaron la falta de contenido humanizante en el trabajo académico, ausencia de satisfacción laboral y que trabajan más de 40 horas a la

semana, aumentaron de manera considerable la posibilidad de sufrir ansiedad, depresión, trastornos del sueño y fatiga.

Las exigencias de trabajo mayormente reportadas estuvieron relacionadas con la sobrecarga de trabajo y exigencias disergonómicas. La sobrecarga laboral y los turnos quebrados dificultan la organización de la vida fuera del trabajo lo que repercute en su la calidad de vida.

## Summary

The objective of this study was to analyze the relationship between the way academic staff at the Mar del Plata National University perceive the content of their jobs, the demands of their job tasks and activities, and the consequences on their physical and mental health. A cross-sectional and observational study was carried out on a random sample of 151 professors from 9 academic units at the University of Mar del Plata in Argentina.

An epidemiological survey was used to collect demographic information, information about the job and its demands, the respondents' assessments, and health damage. Through interviews with informants, a list of activities carried out by these professors during their teaching, as well as the work process, was determined.

The respondents' perceptions of their jobs were that they were very satisfied. The most common job demands were working in off hours or off days, (79%), teaching courses and classes, writing articles and attending talks (75%), remaining seated most of the time (65%) and carrying out detailed tasks (64%).

The domestic activity mostly carried out by Argentine academics is to carry out procedures related to home and family (89%). In their free time, academics read newspapers, books or magazines (83%).

Almost half of the respondents reported suffering from fatigue (46%) and musculoskeletal disorders (45%), while around 40% suffered from stress, sleep disorders, headaches, dysphonia or anxiety.

In conclusion, financial resources for university education arise from the national budget and are characterized by being scarce and insufficient. The UNMdP does not have enough spaces to serve all its students. Academics who reported a lack of humanizing content in academic work, lack of job satisfaction and who work more than 40 hours a week, considerably increased the possibility of suffering from anxiety, depression, sleep disorders and fatigue.

The most-reported work demands were related to work overload and disergonomic demands. Work overload and broken shifts make it difficult to organize life outside of work, which affects their quality of life.

**Keywords:** Education, demands, health, workers.



## 1. Introducción

Las políticas neoliberales han logrado consolidarse en varios países de América Latina, naciones como México y Argentina han adoptado modelos basados en la modernización económica con la filosofía financiera de producir más con menos recursos (Tunal, 2002). Las instituciones educativas no están exentas de estas políticas y han tenido que adecuarse a una lógica basada en la productividad, el alto control de la calidad y la alta competitividad (Gallardo y Quintanar, 2006).

En la actualidad, el trabajo docente se valora a partir de resultados, mismos que se expresan en actividades tales como escribir artículos, dictar conferencias, participar en congresos, coloquios y simposios, publicar diversos trabajos de investigación, dirigir tesis, etcétera.

La literatura científica ha identificado como perfil patológico del profesor universitario a un conjunto de daños tales como la presencia de fatiga, trastornos musculoesqueléticos, estrés, ansiedad, disfonía, entre otros. La finalidad de esta investigación es conocer cuáles son las exigencias a las que están expuestos los académicos y académicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP), las cuales derivan de las actividades que cotidianamente realizan; también describir los daños a la salud y buscar la asociación entre ambos, para después identificar el perfil de salud-enfermedad y brindar algunas recomendaciones con la finalidad de reducir y/o controlar los efectos negativos en la salud de los docentes<sup>1</sup>.

Este trabajo está estructurado de la siguiente manera:

- Primeramente, se explica a través de diversas autoras y autores qué es el trabajo, el proceso de trabajo, los riesgos y exigencias que derivan del mismo, propios del trabajo clásico o sector industrial.

---

<sup>1</sup> En esta investigación, se utilizó en algunas ocasiones el masculino como término genérico no marcado. Es decir, los sustantivos como docentes, académicos, profesores, etcétera, no solo se emplearon para referirse a los individuos del sexo masculino, sino que corresponde a todas las personas sin distinción.

- Posteriormente, se exploran las principales características del sector terciario, pues es a este sector al que pertenecen los docentes de educación universitaria, la población de interés.
- Luego, con el propósito de contextualizar la investigación, se expone cómo la globalización y las políticas neoliberales han afectado las condiciones de trabajo y salud, impactando a las instituciones educativas.
- Después, se describen los antecedentes y datos obtenidos de diferentes investigaciones sobre el trabajo en las universidades, los riesgos, exigencias y la participación docente en programas de estímulos y becas.
- Asimismo, se describe la metodología y posterior a ésta, se hace una descripción del proceso de trabajo en la UNMdP en dónde se muestran testimonios de entrevistas realizadas a diez informantes clave, es decir, académicos marplatenses, lo que da cuenta de las condiciones de trabajo a las que se enfrentan día con día.
- Subsiguientemente, se presentan los análisis descriptivos del perfil sociodemográfico, calidad de vida y trabajo doméstico, tiempo libre, perfil de puesto, estímulos económicos, situación sindical, riesgos laborales, uso de la computadora, uso de voz, exigencias y posiciones forzadas de los académicos de la UNMdP. En seguida, se presentan las asociaciones estadísticamente significativas entre las variables antes mencionadas (sociodemográfico, calidad de vida y trabajo doméstico, tiempo libre, perfil de puesto, estímulos económicos, situación sindical, riesgos, uso de la computadora, uso de voz, exigencias y posiciones forzadas) con el de perfil de daño.
- Inmediatamente, se discutirán los resultados obtenidos en la presente investigación para que, de esta manera se ratifique el planteamiento inicial y se evidencie cómo bajo el contexto de desarrollo económico actual surgen ciertas exigencias y riesgos derivados del proceso de trabajo y su asociación con daños a la salud, lo cual afecta directamente a los académicos universitarios argentinos.

- Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación hecha en la UNMdP, discusión y las recomendaciones.

## **2. Marco teórico**

### **2.1 Definición de trabajo**

Para Marx, el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, en el que el mismo humano regula, controla y media su metabolismo junto con el ambiente. A través del movimiento de las extremidades de su cuerpo (manos, cabeza, piernas y brazos), el ser humano busca apropiarse de manera útil de los materiales de la naturaleza para cubrir las necesidades de su propia vida (2017). El trabajo trata de una relación dialéctica entre la naturaleza y el hombre, donde la transformación de uno provoca la transformación del otro. Esta actividad le permite al individuo desarrollar y hacer uso de sus capacidades físicas y psíquicas (en especial las imaginativas y las creativas), el ser humano se crea, se produce y se reproduce gracias a la ejecución del mismo (Noriega y Villegas, 1989a).

Ribas (2003) menciona que el trabajo es una actividad social, compleja y dinámica propia del ser humano que se realiza de manera individual o colectivamente, el cual permite establecer relaciones interpersonales, de este modo construye un colectivo donde se impulsa al trabajador a comunicar, compartir, interactuar y mantener redes sociales con sus compañeros, clientes y usuarios (Neffa, 2016).

Marx (2017) hizo una analogía entre el trabajo de una abeja y el de un albañil, explicando que la primera podría avergonzarse al segundo por la perfecta elaboración de las celdillas del panal. Sin embargo, el autor enfatiza que lo que distingue ventajosamente al trabajo humano del animal es que, antes de que la actividad sea ejecutada por el obrero, él ya ha modelado la celdilla en su cabeza, entonces, el resultado ya existe en su imaginación, se ha ideado. Mientras que la abeja sólo trabaja por instinto, por supervivencia. Por lo tanto, el trabajo humano se diferencia del animal por ser de carácter propositivo, reflexivo, instrumental, moral y

consciente, y no se reduce a una conducta biológica direccionada a la supervivencia (Ribas, 2003).

De acuerdo con Noriega y Villegas (1989b) el trabajo es una condición humana necesaria para producir bienes y servicios. El trabajo nos permite adquirir información y conocimientos que permiten la satisfacción de necesidades y hace posible la reproducción, supervivencia y desarrollo del ser humano (Neffa, 2016).

El trabajo le da sentido a nuestra vida, ya que la recompensa monetaria que se percibe ofrece una posible autonomía financiera. En el centro laboral, el ser humano utiliza y mejora sus conocimientos y experiencias para seguir aprendiendo, crea relaciones con otros, construye su identidad y forma parte de un colectivo. Así, el ser humano está impulsado a interactuar, comunicar, compartir y mantener relaciones horizontales y verticales. Por eso es que las personas sufren cuando se encuentran desempleadas y también si el contenido y la organización del trabajo impiden encontrar ese sentido (Dejours, 1988, citado en Neffa, 2016).

## **2.2 Proceso de Trabajo**

Se conoce como proceso de trabajo a la articulación entre el uso de la fuerza del hombre que es aplicada sobre los objetos (materia prima, bruta, información) con el apoyo de los medios (herramientas, máquinas, computadoras) para la producción de bienes, servicios o conocimientos que permiten cubrir las necesidades de la sociedad (Neffa, 2016).

Es importante mencionar que los sectores productivos se dividen en actividades primarias, secundarias y terciarias o de servicios. En cada uno de ellos, el proceso de trabajo tiene aspectos particulares. Las actividades primarias incluyen un solo sector (cría y explotación de animales, agricultura, producción forestal, pesca y caza); por su parte, las secundarias tienen cuatro sectores industriales (minería, energía eléctrica y suministro de agua y gas, construcción e industrias manufactureras); finalmente, las actividades terciarias comprende 15 sectores que

corresponden al comercio, servicios, transporte y Gobierno, entre otros, (INEGI, 2015).

El proceso de trabajo del sector industrial en el interior del sistema capitalista se caracteriza por ser de transformación, ya que inicia con materia prima o materia bruta y finaliza con un producto determinado. En este proceso interviene la actividad humana, los instrumentos o medios y las diferentes formas de organización.

A continuación, se explicará cada uno de los elementos constitutivos de este proceso, los cuales son: el objeto, los medios, la actividad psicofisiológica y las formas de organización y división del trabajo.

En el trabajo industrial (también conocido como trabajo clásico), el objeto es entendido como el recurso material sobre el que se actúa. Este material puede ser tomado directamente de la naturaleza y se le conoce como materia bruta (p.ej. frutos, minerales, gas, peces) o bien, puede provenir de un proceso de producción previo, en cuyo caso se le conoce como materia prima (p. ej. tablas, hilo, seda, papel) (Palacios, Tamez, y González, 2014). Cada uno de los objetos de trabajo tiene sus propias características, que pueden ser físicas, químicas y también biológicas, que se explicarán más adelante.

Cuando hablamos de los instrumentos, nos referimos a aquellos elementos que se usan para transformar al objeto en producto final: máquinas, herramientas, equipos, instalaciones y el mobiliario (incluyendo pisos, techos guardas, paredes, escaleras). El ser humano hace uso de las propiedades físicas, mecánicas y químicas de los medios de trabajo para transformar el objeto (Noriega y Villegas, 1989a).

La actividad de trabajo es la puesta en acción de la fuerza misma. Ésta requiere de esfuerzo físico y mental. Cargar, mover cosas, agacharse, soldar, caminar, concentrarse para hacer un corte, cuidarse de no sufrir un accidente, vigilar la máquina o herramienta, entre otras, son actividades que requieren de un aprendizaje y cada una de éstas exige diversas habilidades o capacidades.

Se pueden identificar principalmente dos formas de obtención del plusvalor y por tanto, de consumo de la fuerza de trabajo:

- a) La plusvalía absoluta: es la forma más antigua de explotación. Se entiende como la reducción del salario o el aumento de la jornada laboral para un aumento de la productividad, sin cambiar los instrumentos u organización del proceso laboral (Laurell, 1983). Marx (2017) menciona “la producción de la plusvalía absoluta, consiste en la prolongación de la jornada de trabajo más allá del tiempo necesario del obrero para producir”.
- b) El plusvalor relativo: es el incremento de la productividad por medio de cambios tecnológicos o la intensificación del esfuerzo de trabajo, producir más en el mismo tiempo o producir lo mismo en menor tiempo (Laurell, 1978).

La producción de la plusvalía absoluta determina la duración del trabajo, mientras que la producción de la plusvalía relativa transforma completamente los procedimientos técnicos y combinaciones sociales del trabajo (Marx, 2017). Las formas de extracción de plusvalor absoluto y relativo guardan una relación estrecha con la organización y división del trabajo.

Nos referimos a la organización del trabajo cuando hablamos del conjunto de aspectos técnicos y sociales que median en la producción de determinado objeto, incluyendo aspectos que determinan el consumo de la fuerza de trabajo, tales como el reparto de las actividades y funciones que las personas deben realizar en un centro laboral, los espacios, tiempos y relaciones entre los individuos, así como la duración de la jornada laboral, los salarios, la carga de trabajo y la intensidad del mismo, los tipos de contratación (Palacios et ál., 2014), los mecanismos de supervisión, los incentivos, la peligrosidad de la tarea, entre otras cosas (Noriega y Villegas, 1989a).

De la transformación de los objetos y del uso de los medios de trabajo derivan los riesgos de trabajo. De la actividad misma y la forma de organización y división del

trabajo se originan las exigencias laborales. De la manera como se combinen estos cuatro elementos dependerán, en gran parte, las características de la salud y de la enfermedad de los trabajadores.

Los componentes humanizantes dan cuenta del desenvolvimiento de las potencialidades físicas y mentales: la creatividad, el control del trabajo y la apropiación de lo producido. Noriega (1993) enfatiza que el trabajo (más que ninguna otra actividad) debería permitir el desarrollo de todas las capacidades humanas. Es importante mencionar que muchas de las características del perfil patológico derivan de la carencia de componentes humanizantes.

### **2.3 Los riesgos y las exigencias de trabajo**

En cualquier lugar de trabajo existe un ambiente físico que rodea a las personas que se encuentran laborando. La interacción entre el ambiente y los trabajadores puede ocasionar algún tipo de daño si sobrepasa determinados niveles de equilibrio. Los procesos de trabajo producen una modificación del ambiente y muchas veces aumentan los factores de riesgo (Pahua, 2014).

Alvear y Villegas (1989) dividen los riesgos derivados de los medios de producción en tres grandes grupos para facilitar su estudio:

- a) Riesgos derivados del uso de los instrumentos de trabajo que modifican al medio ambiente.
- b) Riesgos que se desprenden de los objetos de trabajo y su transformación, es decir, de las materias brutas y de las materias primas principales y auxiliares.
- c) Riesgos que en sí mismos representan los medios de trabajo como son herramientas, máquinas e instalaciones.

Cuando hablamos de los primeros nos referimos al ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, la humedad, la ventilación y las radiaciones. Estos riesgos corresponden a los agentes físicos y se encuentran en cualquier ambiente de trabajo y, según el proceso técnico y las condiciones de trabajo, pueden ser nocivos para la salud. Todos estos riesgos pueden ser medidos a través de

instrumentos especializados (sonómetro, termómetro, luxómetro, higrómetro), lo cual permite realizar evaluaciones cuantitativas en el lugar de trabajo y conocer la magnitud de la exposición del trabajador. En México existe una legislación específica que determina lo que en higiene del trabajo se denomina "límites permisibles" que se establecen a través de la Norma Oficial Mexicana (NOM) para cada factor de riesgo de trabajo (Pahua, 2014).

Los riesgos que se desprenden de la transformación que sufren los objetos de trabajo (materia prima, materia bruta) son principalmente riesgos biológicos y químicos. La presencia de éstos se encuentra ligada a las características particulares del objeto de trabajo, del proceso técnico realizado y del producto final (Alvear y Villegas, 1989).

Por último, en el grupo de riesgos que los medios de trabajo (p. ej. maquinaria, herramienta e instalaciones) representan por sí mismos, encontramos a los riesgos que se producen directamente por los medios de trabajo. Como ya se ha mencionado, incluyen tanto herramientas y máquinas, como los equipos automatizados más complejos e incluso las instalaciones del centro laboral (Alvear y Villegas, 1989)

Noriega (1993) menciona que los riesgos pueden definirse como aquellos elementos físicos (grupo I), químicos (grupo II) o mecánicos (grupo V) presentes en el ambiente laboral (tradicionalmente llamados factores o agentes).

Así, los riesgos de trabajo deben de entenderse como la probabilidad de ser lesionado, dañado o afectado por alguno de estos agentes. Es importante señalar que *riesgo laboral* no es sinónimo de accidente o de enfermedad de trabajo. Generalmente, se ven a los riesgos como elementos presentes en el proceso de trabajo, pero independientes del trabajador (Noriega y Villegas, 1989a).

Acercas de las exigencias, Alvear y Villegas (1989) señalan que las mismas derivan de la organización y división del trabajo, afectan esferas psíquicas y físicas del



trabajador. Esto se hace evidente cuando comprobamos que una gran parte de las manifestaciones son fatiga, el estrés y las llamadas enfermedades psicosomáticas.

Noriega (1989) señala que las exigencias son necesidades particulares que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que realizan (grupo III) y de las formas de organización y división del trabajo (grupo IV) en el centro laboral, tales como el trabajo dinámico, la rotación de turnos, el trabajo nocturno, la monotonía, la repetitividad de la tarea, el alargamiento de la jornada, el ritmo intenso, etc., éstos son elementos del proceso de trabajo y existen en asociación con los trabajadores.

La extensión de la jornada es un elemento de la organización del trabajo determinante de la vida del trabajador. En ciertos procesos, esta extensión se traduce en exigencias que repercuten seriamente en la salud obrera, tal es el caso de las guardias, los dobles turnos o las horas extras. Otros aspectos importantes de la jornada son el tipo y la rotación de los turnos o el trabajo nocturno, así como la ausencia de pausas, lo que causan importantes problemas a la salud (Alvear y Villegas, 1989).

El trabajador no solo debe de utilizar su cuerpo, sino también debe hacer uso de sus capacidades psíquicas y mentales. Además, necesita interpretar y procesar información para comunicarse y así expresar ideas por medio de la palabra y también mediante silencios, gestos y signos. Debe instituir la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo y finalmente, evaluar el resultado de su esfuerzo (Neffa, 2016).

Las exigencias laborales producen una gran cantidad de trastornos a mediano y largo plazo en la salud de los trabajadores de tipo psicosomático como trastornos de la digestión, angina de pecho, hipertensión arterial, dolores de cabeza, gastritis, etcétera. También es frecuente presentar fatiga, depresión, irritabilidad, ansiedad, alteraciones de la vida sexual, pérdida del apetito, trastornos del sueño, entre otras afectaciones a la salud (Alvear y Villegas, 1989).

Estudiar los riesgos y las exigencias laborales permite entender como se desgasta el trabajador y como llega a enfermarse por su trabajo. El desgaste abarca todo el proceso de deterioro físico y mental que sufre el obrero y la enfermedad es una de sus manifestaciones. Hablar sólo de la enfermedad hace que se pierdan de vista muchas formas en que se afecta la vida y bienestar de un trabajador (Laurell et ál., 1989).

#### **2.4 Proceso salud-enfermedad**

La Organización Mundial de la Salud define el concepto de salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1958). Esta definición queda fuera de nuestra realidad, pues este estado de plenitud es prácticamente imposible. La salud no puede ser algo permanente, sino que se caracteriza por ser versátil.

El materialismo dialéctico nos señala que la salud no puede existir sin la enfermedad, es decir que son procesos en permanente tensión. Entendemos los conceptos de salud y enfermedad como atributos presentes de la vida humana y en cualquier sociedad pasada, presente o futura. Esto no quiere decir que estos atributos no varíen de una sociedad a otra, sino que son características humanas presentes en todas las sociedades, por lo que desaparecerán sólo cuando el hombre se extinga. Es irreal hablar de la salud como sinónimo de erradicación de las mismas enfermedades (Noriega y Villegas, 1989b).

Noriega y Villegas (1989b) describen este proceso en tres niveles:

- a) Nivel biológico. La salud se entiende como el equilibrio interno de cualquier organismo viviente, también llamado homeostasis, el cual se caracteriza por no ser estático o fijo, sino dinámico. Para mantenerlo es necesaria la participación activa de todas las células, tejidos y sistemas del organismo acompañados de una gran cantidad de energía.

- b) Nivel individual biopsíquico. Este nivel expone un abordaje donde se deduce si una persona está enferma o sana a partir de lo que ella misma siente y expresa. Se toma en cuenta al trabajador, haciendo énfasis en reconocer qué es lo que piensan los propios trabajadores sobre su estado de salud. En este nivel, la manera de entender la salud no implica ausencia de enfermedad.
- c) Nivel colectivo. El nivel colectivo define el proceso salud-enfermedad como el resultado de ciertas características propias de cada grupo en una sociedad específica, es decir, no se requiere analizar de manera aislada lo que son la salud y la enfermedad. Es fundamental entender este proceso como el resultado de las características que posee cada grupo en una sociedad específica, como componentes que en conjunto expresan las condiciones en las que los trabajadores viven y realizan sus labores.

Los trabajadores comienzan a padecer (tarde o temprano) molestias o enfermedades por causa del trabajo. Comúnmente el trabajador piensa que le tocó enfermar por “mala suerte” o porque su cuerpo sufre ciertas debilidades o defectos. Por esa razón, el trabajador muchas veces oculta su estado de enfermedad sin comentárselo a sus compañeros, lo que limita la comunicación entre pares que muchas veces impide que se conozcan problemas de salud compartidos por muchos y no exclusivos de unos cuantos (Laurell et ál., 1989).

Para entender la salud, existen diferentes formas. Para el patrón es una cosa, las instituciones de salud le dan un segundo sentido y los trabajadores un tercero (Laurell et ál., 1989).

Para el patrón, un obrero está sano independientemente de como se sienta, mientras desempeñe normalmente sus tareas. El trabajador está enfermo cuando deja de realizar sus tareas.

Para el médico de las instituciones de salud una persona sana es la que no está enferma. El médico percibe a la enfermedad como un trastorno biológico que puede

demostrarse mediante algunas pruebas de gabinete o pruebas de laboratorio. Si la enfermedad no es comprobable, en realidad el trabajador está “fingiendo” y se encuentra sano. Esta manera de ver la salud tiene dos limitaciones. La primera es que no reconoce que es imposible entender la salud y la enfermedad a menos que se conozca como trabaja y como vive la gente. Por otra parte, al diagnosticar la enfermedad por medio de pruebas, no se toma en cuenta lo que el paciente conoce sobre su cuerpo. Por esa razón, muchas enfermedades son tratadas equívocamente, incluso negadas por el médico (Laurell et ál., 1989).

Por su parte, el trabajador piensa que la salud es una condición necesaria para trabajar. Perder la salud es perder el trabajo. Si el trabajador se “siente bien” (a pesar de tener patologías) es sinónimo de salud. Esto hace que el trabajador trate de mantenerse entre los sanos, a costa de ocultar sus enfermedades (Laurell et ál., 1989).

El perfil salud-enfermedad de un colectivo de trabajadores guarda relación estrecha con las características de los riesgos y de las exigencias, los que, a su vez, están determinados por el proceso de trabajo del mismo colectivo. Comprendemos el proceso de salud-enfermedad como resultado de las características que posee un grupo determinado, es decir, un conjunto de elementos que expresan las condiciones en las que trabajan y viven los grupos humanos dentro de la sociedad, tales como el tipo de consumo, las formas de organización social, la cultura, los espacios de recreación y por supuesto, el trabajo.

Las enfermedades siempre estarán presentes en nuestra sociedad, sin embargo los daños a la salud no son inevitables consecuencias del trabajo, de hecho, casi todos pueden ser prevenidos o disminuidos, lo que hace falta es la decisión y voluntad de defender la salud (Noriega y Villegas, 1989b).

## **2.5 Trabajo en el sector terciario**

Desde hace varios años, el empleo en la industria ha disminuido a nivel mundial favoreciendo el crecimiento del sector servicios (De la Garza, 2006). De acuerdo

con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2019), en México el 13% de la población trabaja en el sector primario, el 25% en el secundario o industrial y el 62% están en el terciario o de los servicios, en donde encontramos actividades como el turismo, hotelería, ocio, cultura, espectáculos, transporte (Noriega, 1993), servicios de salud, de educación, entre otros (De la Garza, 2006).

Al extrapolar los elementos del sector industrial al sector servicios, encontramos que el gran elemento discordante es el objeto de trabajo, el que ya no proviene de la naturaleza, sino de la producción inmaterial, de la transformación y generación de objetos meramente simbólicos. Estos objetos inmateriales son cada vez más útiles para satisfacer determinadas necesidades humanas y de manera progresiva, la participación de la naturaleza se ha minimizado para su generación (De la Garza, 2006).

En el sector terciario (si el servicio es capitalista) estarán presentes los trabajadores asalariados y empresarios, pero se agrega de forma directa al proceso de producción un tercer actor: el consumidor. Entra de manera directa porque el producto (salud, servicios bancarios, de restaurante, de transporte) no se puede generar sin su presencia. Y dado que estos servicios no se pueden almacenar, se deben consumir en un momento de la producción (De la Garza, 2006).

Las complejas actividades docentes (cuyo producto final es simbólico) se conforman por conocimiento, pero también se integran de valores y sentimientos, estética, formas de razonamiento cotidianas o científicas, que pueden ser plasmados en discursos (De la Garza, 2011), con el fin de generar en los alumnos pensamientos creativos.

En las universidades, el objeto de trabajo se convierte en una extensión de la producción inmaterial, entonces el "objeto" también puede hacer referencia a sujetos de manera parcial. Aunque la producción sea inmaterial, el objeto sigue siendo importante (De la Garza, 2006). Estos productos son simbólicos debido a

que no provienen de la naturaleza y el resultado no es una mercancía, sino un valor, en el caso de los académicos, es el de educar.

Cuando hablamos de los medios de trabajo en el sector educativo, nos referimos a la capacidad intelectual, el conocimiento, la pedagogía empleada y elementos más tangibles como aulas, laboratorios, computadoras, proyectores, entre otros (Madrid, 2012).

También podemos entender a las instituciones en su “calidad de marco social regulador (externo e internalizado)”. En este sentido, las instituciones no son observables, pero las podemos “ver” expresadas en distintos ámbitos de análisis, como son los sujetos, los grupos, las agrupaciones sociales más complejas (Fernández, Martín y Oleari, 2004).

El trabajo mismo en el sector educativo hace referencia al esfuerzo mental que emplean los académicos para exponer tópicos, evaluar el conocimiento de los alumnos, investigar bibliografía, crear diapositivas, fomentar la reflexión grupal, revisar los trabajos de titulación, dar asesorías, participar y asistir a cursos, congresos, coloquios y simposios regionales, nacionales e internacionales (Martínez, Martínez y Méndez, 2015), presentaciones de informes, planillas, publicaciones, tareas de extensión, formación, capacitación, seguimiento y supervisión de otros docentes y alumnos (Martín y Migliore, 2017).

Dentro de las formas de organización y división del trabajo, la extensión de la jornada de trabajo adquiere relevancia dada la carga laboral que en los últimos años se ha incrementando de manera sostenida, por lo que los académicos cubren jornadas mayores a 48 horas a la semana, incluso en días y horas de descanso (Martínez, Méndez y Murata, 2011).

### 3. Marco contextual

La globalización es un proceso por el que las economías nacionales se integran de forma gradual a la economía internacional. Como consecuencia, su evolución dependerá menos de las políticas económicas de los gobiernos y cada vez más de los mercados internacionales (Estefanía, 1997; citado en Rivera, 2008). La globalización es el conjunto de fenómenos por los que la vida de todos los habitantes depende, en parte, de decisiones que se toman fuera de sus propios países (Rivera, 2008).

En América Latina se ha instaurado una globalización inducida y alimentada por la ideología de querer pertenecer al primer mundo (Betancourt, 2003). Como consecuencia de ello, se han gestado múltiples transformaciones en las formas de vida cultural, social, política y económica (Castro y Pineda, 2016). Particularmente, las instituciones de educación superior han tenido que adecuarse a los requerimientos que las sociedades globalizadas plantean (Martínez, Méndez, y Murata, 2011).

Las políticas neoliberales precarizan las condiciones laborales de los trabajadores, pues cada vez son más quienes trabajan a prueba, temporalmente, a tiempo parcial o por hora teniendo salarios raquíticos y siempre declinantes. En muchas ocasiones la jornada de trabajo no es precisa y el asalariado carece de prestaciones, seguridad social y pensiones, y por si fuera poco, existe un debilitamiento de sindicatos (Anguiano y Ortiz, 2013). Esto expresa un retroceso de las condiciones de trabajo y un deterioro de las condiciones de salud para los trabajadores.

El modelo neoliberal concreta nuevas formas de organización del trabajo que incluye la implementación de trabajo en equipo, círculos de calidad, células de producción, justo a tiempo, control de la calidad, control estadístico del proceso, reingeniería, etcétera (De la Garza y Salas, 2003).

La flexibilidad de las leyes favoreció la pérdida de derechos laborales, la inestabilidad en el empleo, la sobreexplotación y el pago a destajo a través de estímulos y bonos (De la Garza, 2006).

### **3.1 El trabajo en las universidades**

Las políticas neoliberales han impactado a nivel mundial en instituciones educativas, afectando, principalmente, la salud de los académicos. Tanto en Europa como en países de América Latina (entre ellos Argentina y México), la agenda neoliberal para la educación superior promovida por el Banco Mundial no sólo significa la disminución de la participación del Estado, sino también la instauración de nuevos dispositivos de control y disciplina del trabajo académico, pues aumenta conjuntamente la presión por la generación de recursos propios o el autofinanciamiento (García, 2017).

Actualmente, el trabajo académico busca una identidad que incluya la eficiencia terminal, la calidad y la competitividad internacional como características primordiales (Gallardo y Quintanar, 2006). De esta forma, los bienes y servicios del conocimiento se caracterizan como mercancías y medios de producción importantes (Ordorika, 2006).

El profesor de educación superior enfrenta un desempeño profesional complejo: tiene que ser experto en un campo de conocimiento, además, tener competencias para guiar y conducir a sus estudiantes, ofrecerles aprendizajes significativos, contar con habilidades sobre el currículo, la pedagogía, la epistemología y además, ser un investigador capaz de generar y aplicar conocimientos (Marín, 2013). Asimismo, se les solicita promover la actualización de planes y programas de estudio, utilizar las nuevas tecnologías de la información; también la mejora de los instrumentos y/o procesos para la evaluación de los aprendizajes y asesorar individual y grupalmente a estudiantes por medio de tutorías (Díaz, 2005).

Los académicos universitarios tienen que formar a recursos humanos que resuelvan las problemáticas sociales, además deben de desarrollar investigación, publicarla y



difundir los resultados y prestar sus servicios en comunidades de la sociedad civil y empresarial (Irigoyen y Martínez, 2015).

En Argentina, los resultados del último Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos (CENPE, 2014) que data de hace 6 años, afirmaron que uno de cada 20 trabajadores pertenece al sector educativo. Esta cifra ubicaría a este sector en el tercer lugar, luego del comercio y la industria en el país sudamericano (Robalino y Körner; citado en UNESCO, 2005).

En esta investigación interesa, particularmente, estudiar las condiciones de trabajo y de salud de los docentes e investigadores de la Universidad del Mar de Plata (UNMDP) ubicada en Argentina, país, que al igual que muchos otros en la región latinoamericana, se encuentra sometido a las políticas del Fondo Monetario y el Banco Mundial.

### **3.2 Riesgos, daños y exigencias en académicos universitarios**

Uno de los ejemplos más significativos de la implementación de prácticas neoliberales en los centros universitarios públicos es la ejecución de los llamados programas de estímulos económicos o becas por productividad académica, la competitividad a través de los planes de estudios, los currículos escolares, las estrategias pedagógicas y los sistemas de evaluación (Castro y Pineda, 2016), los cuales reflejan una lógica de compensación económica por producción, que cada vez más se ha instaurado en las instituciones universitarias y que han determinado la transformación del trabajo académico en una labor por destajo (Heras, 2005).

A través de programas especiales, como los de estímulo (PE), se moviliza la labor del profesorado en sentido productivista. Estos programas no dejan de ser un ente de análisis por su contenido, ambigüedad y origen. En México, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), fue creado en 1984 dentro del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) (Didou y Gérard, 2010; citado en Comas y Lastra, 2010); el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), en

1991; y el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP) en 1996, de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

La finalidad de los programas citados anteriormente, es estimular el desempeño de los académicos a través de la contabilización periódica de logros o productividad académica, por la publicación en medios científicos indexados muchas veces internacionales, los cuales se perfilan con mayor valía que la propia docencia con la falsa creencia de que la multifuncionalidad es alcanzable para todos (Lastra y Comas, 2014).

En la Universidad Autónoma Metropolitana existen un total de 1,170 profesores adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI, 2017), siendo esta universidad la que ocupa el cuarto lugar nacional de profesores vinculados. Los académicos concursan en un programa que contiene diversas becas y estímulos, que ha implicado el aumento de múltiples tareas que han socavado el tiempo de reposo, la convivencia familiar y por tanto, la salud (Martínez, Méndez y Murata, 2011).

Los académicos buscan mejorar sus ingresos a través de la participación en estos programas de estímulos, los cuales se encuentran condicionados por el presupuesto asignado anualmente por el Estado y, además, cuentan con varios procesos de evaluación. La integración a dichos programas diversifica y aumenta las actividades de los académicos, incrementando paralelamente los riesgos y exigencias de trabajo que afectan de manera significativa la salud de los trabajadores.

Los profesionales que tienen trato directo con otras personas sufren con mayor frecuencia trastornos depresivos. Muchos profesionales de la enseñanza realizan su trabajo mostrando síntomas de irritación, cansancio o depresión, y diversos estudios demuestran que los docentes tienen un mayor riesgo de padecer trastornos como estrés (Chávez, 1998; citado en Contreras et ál., 2009).

En México, se han hecho estudios a los académicos universitarios que reportaron la relación existente entre los riesgos y las exigencias del trabajo académico con los daños a la salud. Uno de ellos fue el de Contreras, Veytia y Huitrón (2009) quienes realizaron una investigación con 270 académicos. El instrumento aplicado fue el Cuestionario de Cuadros Depresivos el cual consta de 20 ítems y evaluó la depresión incipiente, media y severa. En el estudio se reportó un total de 21 profesores con algún tipo de depresión (8%). Los índices más altos de depresión se encontraron en el área de ingeniería y tecnología (33%) y en el área de ciencias de la salud (33%). Los hallazgos encontrados en este estudio demostraron que de los 21 profesores con depresión (8%), 10 manifiestan con mayor frecuencia el nivel de depresión media (48%), lo que pudo ser consecuencia de la carga de trabajo y las presiones con las cuales deben enfrentarse cotidianamente. Debido al exceso y sobrecarga de tareas, los docentes fueron vulnerables al trastorno depresivo, lo cual les ocasionó sentimientos de inseguridad e inestabilidad, obstaculizando el desarrollo de su actividad, y ocasionando un impacto indeseable en los alumnos, lo que causó efectos negativos en el estado emocional del profesor (Contreras et ál., 2009).

Un estudio hecho por Martínez, Méndez y Murata (2011) en 199 académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana, reportaron que los principales riesgos y exigencias que presentó el personal académico durante el desarrollo de su jornada laboral, fueron realizar trabajos pendientes en el descanso (87%), lo que pudo ser por falta de personal o por la búsqueda de mejorar el salario mediante las becas y estímulos. Asimismo, se reportó que deben de cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias (84%) y realizar tareas demasiado minuciosas (62%). Estas características de trabajo se han asociado con diversos trastornos de la salud, en los que el estrés (41%), la disfonía (38%), los trastornos musculoesqueléticos (38%), los trastornos del sueño (32%) y la ansiedad (32%) ocuparon un lugar importante en el perfil de daño de la planta académica.

Una investigación realizada por Sánchez y Martínez (2014) en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), incluyó a 95 participantes. Sobre el perfil

de daño, encontraron casi tres trastornos por cada docente, encabezados por el estrés (38%), seguido del trastorno del sueño (35%), ansiedad (34%), disfonía (28%) y una cuarta parte manifestó trastornos musculoesqueléticos (25%), fatiga (26%) y lumbalgia (24%). De acuerdo a las exigencias laborales, esta población debió de cubrir un determinado número de artículos, talleres, conferencias, cursos y clases (77%), realizar trabajos pendientes en horas y días de descanso o vacaciones (71%), permanecer sentados la mayor parte del tiempo (69%) y laborar más de 40 horas semanales (54%).

Otro estudio fue el de Martínez, Martínez y Méndez (2015) en el cual participaron 261 académicos de una universidad pública del Estado de México. Las exigencias laborales más reportadas fueron el trabajar en días de descanso o en vacaciones (86%), cubrir una cuota específica de producción (80%), sobrecarga de trabajo mayor a 48 horas semanales (60%), realizar tareas muy minuciosas (60%) y permanecer sentado la mayor parte de la jornada laboral (58%). El perfil general de daños se conformó principalmente por tres diagnósticos: trastornos musculoesqueléticos (42%), lumbalgia (35%) y disfonía (33%). Con menor frecuencia, pero de igual forma presentes se hallaron los trastornos del sueño (28%), fatiga neurovisual (27%), cefalea tensional (21%) y ansiedad (20%). La conclusión central respecto a las consecuencias negativas de formar parte de los programas de estímulos, tuvo que ver con el deterioro en la vida familiar, social y laboral desde la incorporación a tales programas de becas. Es decir, una pérdida sensible de la calidad de vida del personal académico que alcanza la vida extra laboral.

En Argentina, Kohen, Frenquelli, Ballistreri, Vítola, y Canteros (2003) encuestaron a 82 docentes universitarios. Los resultados revelaron que el dolor de cuello (51%), dolor articular (39%), dolor de espalda (39%) y dolor de cabeza (35%) se manifestaron mayormente. Se diagnosticó estrés (24%), problemas visuales como astigmatismo y miopía (20%) y gastritis (18%). También se reportó que los académicos sufren tensión (32%) y agotamiento (25%). Los docentes manifestaron que su trabajo requiere una alta atención (75%) y que el ritmo del mismo es intenso (71%). Asimismo, encontró la presencia de riesgos físicos como temperatura inadecuada, ruidos molestos, alta humedad y mala ventilación en sus centros de trabajo.

Kohen (citado en UNESCO, 2005), elaboró un estudio sobre la salud docente y condiciones en Argentina. El estudio se realizó con una metodología mixta en 8 escuelas públicas urbanas con 219 participantes. La carga de trabajo fue evaluada como alta por el 60% de los maestros. En relación al medio ambiente de trabajo, el 62% de los docentes consideró que la temperatura de las aulas es inadecuada siempre o casi siempre, en verano y en invierno. El 49% mencionó que la iluminación es deficiente, el 38% señaló que el mobiliario es inadecuado y 67% de los encuestados indicó que el ambiente es ruidoso. Acerca de las exigencias ergonómicas, el 93% de los profesores mencionó estar de pie la mayor parte de la jornada, el 72% determinó forzar su voz y el 57% señaló estar en una postura inadecuada durante su trabajo. También se evaluó el tiempo destinado al descanso durante la jornada de trabajo y el 48% del total de la muestra consideró que es de menos de 5 minutos. Sobre al trabajo doméstico, el 36% reportó dedicar más de 30 horas a la semana a las actividades domésticas.

Martin y Migliore (2017) realizaron una investigación en la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) con el objetivo de analizar la presencia de los riesgos y las exigencias establecidas en la labor docente y el programa de estímulos en asociación con los daños a la salud. Con una metodología mixta, realizaron entrevistas a informantes claves, encuestas, observaciones y grupo focales, para

escuchar la opinión de los trabajadores, completar la visión real del problema y saber como los riesgos psicosociales afectan sus vidas y su salud. El modelo de encuesta tuvo 21 preguntas, las cuales permitieron configurar un mapeo de la situación socioeconómica de la comunidad universitaria, las características del puesto de trabajo, carga mental, física, psicosocial, condiciones ambientales, accidentes e incidentes, molestias, enfermedades por consecuencia de las condiciones y ambiente de trabajo. Se encuestaron a 3773 participantes y se halló como los principales indicadores la doble presencia, el control sobre el trabajo y la inseguridad contractual. El perfil de daño expresó prevalencia en los dolores musculoesqueléticos, la fatiga, la disminución de la visión y de la audición (Martin y Migliore, 2017).

En el mismo estudio anteriormente citado de Martin y Migliore (2017) se analizaron 149 licencias en salud mental en el primer y segundo semestre y se hallaron trastornos de ánimo (36.2%), trastornos de ansiedad (30.8%), deterioro cognitivo (2.6%), estrés laboral (5.3%), psicosis (0.6%) y otros como duelo, problemas musculares, trastornos alimentarios y trastornos de personalidad (24.1%).

En un estudio realizado por Gañet, Serrano y Gallegos (2006), se encuestó a un total de 245 docentes. El 42% de los académicos reportó utilizar su voz más de 4 horas diarias y en el total se identifican 85 casos sintomáticos de trastornos en la voz (35%). De estos sintomáticos, se reportó que el 95% sufre una alteración del timbre de la voz y el 32% de los sintomáticos declara perder la voz por completo.

Martínez, Collazo y Liss (2009) realizaron un el análisis bibliográfico sobre el malestar y sufrimiento psíquico del trabajo y hallaron que existe prevalencia de factores de riesgo físico como el ruido interno y externo, la iluminación, la falta de espacio de trabajo, hacinamiento en aulas y patios, la falta de espacios de reunión y sanitarios para docentes y otras carencias que provocan malestar, alteraciones emocionales y sensoriales en los docentes y alumnos. Asimismo, señalan que las instalaciones eléctricas son inseguras y que el abastecimiento de medios e instrumentos de trabajo son deficientes o inexistentes, lo cual determinan resultados que empobrecen el trabajo docente.

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

Los académicos ponen en riesgo su salud física y mental al laborar bajo estas condiciones y, por si esto fuera poco, las dificultades económicas que sufren las universidades por falta de presupuesto, obliga a que en muchas ocasiones no se cumpla con el pago de estímulos, que les permite mejorar el salario. Tal fue el caso de 80 académicos investigadores del Instituto Potosino de Ciencia y Tecnología (IPICYT) quienes demandaron el pago de estímulos económicos que desde el 2017 fueron retirados de manera injusta y reclaman ser escuchados por el titular de CONACYT (Rivera, 2008).

Otro caso de los profesores de la Universidad Autónoma de Zacatecas, pues 500 catedráticos fueron afectados al no recibir su pago, ésto movilizó a los académicos y se acordó con las autoridades universitarias la realización de los pagos pendientes en materia de estímulos por desempeño (Mejía, 2017).

De acuerdo con una entrevista a los profesores e investigadores de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en el 2018, señalaron que, en México, de 34 universidades estatales, 10 tienen graves problemas financieros. Asimismo, los profesores indicaron un retraso en el pago de más de 2 mil 500 académicos e investigadores (Arellano, 2018).

Lo mismo sucedió en la Argentina, en el 2018, pues sindicatos docentes iniciaron una huelga de 48 horas demandando la nueva Ley de Financiamiento Educativo y rechazando el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, pues consideran que sólo impulsará la pérdida de derechos del Fondo de Incentivo Nacional Docente y el ataque a sus derechos previsionales, los cuales amparan con la jubilación a los

académicos que tienen una edad avanzada, alguna enfermedad o han sufrido un accidente (Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires en Telesur, 2018).

Asimismo, en el primer semestre del 2018, profesores universitarios en Argentina iniciaron un paro de 48 horas en más de 50 universidades públicas del país como reivindicación de un aumento del 25% del sueldo y defendiendo la educación pública después de que la Secretaría de Políticas Públicas señaló en el Consejo Interuniversitario Nacional un recorte de 148.650 mil dólares en el presupuesto universitario. El paro fue convocado en un Congreso Extraordinario por la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) integrada por diversas representaciones de federaciones gremiales (la Federación de Docentes de las Universidades, Asociación Gremial de Docentes de la Universidad Tecnológica Nacional y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina) reportó Notiamérica (2018).

En Argentina existe un Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios, en donde se exponen las normas sobre las condiciones laborales y ambiente. En éste se ubican comisiones de trabajo a nivel nacional (todas las universidades) y local (cada universidad).

En el artículo 54 del Convenio Colectivo Docente Universitarios se presenta como obligación la de realizar un examen pre-ocupacional obligatorio a todos los docentes que ingresan a cualquier Institución Universitaria Nacional, con el objetivo de adecuar de manera digna al trabajador a su puesto de trabajo. Asimismo, deben de implementarse planes de contingencia en los edificios, con carácter de prevención, protección en situaciones de potencial peligro. Todo esto, con la finalidad de asegurar el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas para los académicos universitarios, promoviendo la salud a lo largo de su vida y adoptando medidas idóneas de protección, como son ambientes limpios, libres de ruidos, olores, gases, etcétera (Artículo 54, CONADU, 2017).



En el artículo 55 (CCT, 2016) de éste mismo documento, se expone que en cada Institución Universitaria debe de existir una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG) que trabaja de manera conjunta con la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP) para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ambas comisiones, tendrán que intervenir en el estudio, vigilancia y asesoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo, comenzando por difundir los conceptos relacionados con la prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de campañas de concientización y capacitación. También, deben de asesorar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad, higiene y salud laboral en los centros de trabajo, así como registrar los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales para ponerlas en conocimiento del Servicio de Seguridad e Higiene de la Institución Universitaria y de la Comisión de Nivel General, en todos los casos. Al mismo tiempo, deberán de requerir a los servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo los informes necesarios referentes a la política preventiva en materia de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales, así como sugerir normas de seguridad e higiene y oponerse a la realización de las tareas cuando se observen condiciones de riesgo que puedan perjudicar la integridad psicológica y/o física de los trabajadores (CONADU, 2017).

Este panorama general que muestra las condiciones de trabajo y salud de los académicos universitarios, nos llevó a plantear la siguiente pregunta de investigación y objetivos a alcanzar:

### **3.3 Pregunta de investigación**

1. ¿Existe asociación entre los daños a la salud de los docentes universitarios y sus características sociodemográficas, participación en el trabajo doméstico, actividades de tiempo libre, condiciones de trabajo, pertenencia al programa de incentivos, valoración y su exposición a riesgos y exigencias de trabajo?

### **3.4 Objetivo general**

Analizar la asociación entre los daños a la salud física y mental de la muestra de docentes de la UNMdP y sus características sociodemográficas, domésticas y laborales con la finalidad de proponer una serie de medidas de prevención para reducir y/o controlar la problemática identificada.

### **3.5 Objetivos específicos**

- Describir el perfil de riesgos y exigencias a los que se encuentran sometidos los académicos.
- Identificar el perfil de daño de los académicos universitarios de la UNMdP.
- Hallar asociaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes (demográficas y laborales) y dependientes (daños a la salud).
- Realizar entrevistas a informantes clave y describir el proceso de trabajo de los académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Generar alternativas y recomendaciones que incidan en la protección de la salud de los académicos.

## **4. Metodología**

### **4.1 Diseño**

Se realizó una investigación transversal y observacional en una muestra representativa de 151 académicos que forman parte de la planta docente de la Universidad Nacional del Mar de Plata (UNMdP) en Argentina.

Participaron en total 8 facultades de la UNMdP y una escuela superior de medicina: Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Facultad de Ciencias Agrarias, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades, Facultad de Psicología y la Escuela Superior de Medicina.

Por otra parte, se hicieron entrevistas a informantes clave de cada una de las identidades académicas, con el propósito de identificar la percepción individual sobre las actividades que realizan los profesores en su labor de docencia y de investigación; como son sus clases, alumnos, instalaciones, exposición a riesgos y exigencias laborales, medios de trabajo y por supuesto, su salud.

.

### **4.2 Proceso de muestreo**

Se realizó un muestreo aleatorio, con una lista determinada de profesores, quienes posteriormente fueron buscados en las distintas estancias universitarias. Las autoridades de la Facultad de Ingeniería decidieron no participar en este estudio.

### **4.3 Criterios de inclusión**

En este estudio se incluyó al personal académico que tuviera el puesto de Profesor Titular, Adjunto, Ayudante o Jefe de Trabajos Prácticos que aceptó formar parte de esta investigación y, además, tuviera dedicación exclusiva y semiexclusiva o el equivalente a 20 horas de docencia y/o de investigación a la semana.

#### 4.4 Consentimiento informado

Se ubicó el consentimiento informado en la primera página de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos*. En éste se garantizó el respeto a la dignidad humana y se informó a las participantes sobre los objetivos de la investigación, así como su derecho a rehusarse a participar en ella (Millum, Wendler y Emanuel, 2013; citado en Cancito et ál, 2019).

#### 4.5 Instrumentos

Se hizo uso de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos* (ver anexo 1) utilizada en diversas investigaciones (Martínez y Vázquez, 2001; Martínez, Méndez y Murata, 2011; López y Martínez, 2014; Sánchez y Martínez, 2014; Martínez, Martínez y Méndez, 2015; Irigoyen y Martínez, 2015; Martínez et ál., 2018), en universidades mexicanas, con el propósito de identificar el perfil de daño de los académicos marplatenses. Esta encuesta deriva de la *Encuesta individual para la evaluación de la salud de los trabajadores* realizada por Noriega, Franco, Martínez, Villegas y Alvear (2001) la cual “facilita la detección oportuna de los problemas que podrían dañar la salud de los trabajadores y permite un seguimiento para analizar los cambios y evaluar los resultados de las acciones emprendidas”.

La *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos*, tiene los siguientes apartados:

VARIABLES INDEPENDIENTES

- I. **Datos generales de los participantes:** tales como número de encuesta, la fecha en que se llena la encuesta, edad, sexo, estado civil y nivel de escolaridad.
- II. **Calidad de vida y trabajo doméstico:** actividades domésticas realizadas personalmente, uso de tiempo libre y actividades recreativas.

- III. **Condiciones y valoración del trabajo:** el puesto que ocupa, tiempo de dedicación a su puesto, tipo de contratación, facultad y departamento al que pertenecen, turno, años como docente en la UNMdP, antigüedad en el puesto actual y desarrollando la docencia en esta universidad y en otras, situación sindical, gestión de nómina, participación en el programa de becas o apoyo económico, categoría de incentivos, implicaciones de pertenecer al Programa de Incentivos Docentes, contenido del trabajo y ausentismo.
  
- IV. **Riesgos y exigencias laborales:** exposición al calor, frío, ruido, humos, gases, vapores, uso de computadora, uso de voz y exigencias de trabajo, tales como jornada mayor a 48 horas, supervisión estricta, mantener un estricto control de calidad, permanecer sin comunicación, realizar un trabajo peligroso o aburrido, realizar esfuerzo físico y otras condiciones en las que se desempeñan los académicos.

VARIABLES DEPENDIENTES:

- V. **Daños a la salud:** trastornos musculoesqueléticos, del sueño, psicosomáticos digestivos y cardio circulatorios, cefalea tensional, lumbalgia, disfonía, migraña y fatiga neurovisual, diagnósticos presuntivos evaluados con el Programa para la Evaluación y el Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT); así como trastornos mentales tales como depresión, ansiedad y estrés, los que se midieron con el instrumento DASS 21 (Depresión Ansiedad Estrés) de 21 reactivos con cuatro alternativas de respuesta tipo Likert. Se debe de indicar en qué medida la frase describe lo que pasó o sintió la persona durante la última semana. Tiene la ventaja de ser una escala de autoreporte, es breve y fácil de responder y administrar. La escala de depresión contiene reactivos sobre tristeza, expectación, fortaleza personal, ausencia de positividad, entusiasmo, pérdida de sentido e iniciativa. Por su parte, la de ansiedad contiene reactivos relacionados a

la respiración entrecortada, resequedad en la boca, taquicardia, miedo, pánico y temblores. Finalmente, la escala de estrés presenta reactivos referentes a susceptibilidad, nerviosismo, tranquilidad, cansancio, intolerancia y agitación (Daza, Novy, Stanley y Averill, 2002; citado en Antúnez y Vinet, 2010).

Por otra parte, la fatiga se midió con el instrumento Yoshitake, elaborado por Yoshitake en 1978; el cual se forma por 30 preguntas que describen síntomas de fatiga. Esta encuesta fue validada en población mexicana en el 2004 por Barrientos, Martínez y Méndez.

Con relación al análisis de la información, se buscaron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y dependientes con la finalidad de proponer medidas de prevención que ayuden a reducir las problemáticas identificadas en los docentes universitarios.

Los datos se analizaron en el programa estadístico JMP versión 9 y se empleó la prueba de Ji cuadrada con un intervalo de confianza de 95%. Para la codificación total de la encuesta, se elaboró un instructivo, el cual se puede consultar en el Anexo 2.

Se calcularon razones de prevalencia crudas mediante un modelo de regresión logístico, ajustado por edad, sexo y antigüedad, y se tomaron las probabilidades para, posteriormente, calcular una razón de prevalencia (RP) ajustadas; se usó un valor  $p < 0.05$  y un IC del 95%.

**Cuadro 1. Variables independientes**

<b>I. DATOS GENERALES</b>			
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>PREGUNTA DE LA ENCUESTA</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
Edad	Tiempo en años que ha vivido una persona.	3	– 25 a 44 – 45 a 54 – Más de 55
Sexo	Identidad biológica de una persona.	4	– Hombre – Mujer
Estado civil	Situación determinada por las relaciones familiares establecidas de una persona.	5	– Con pareja – Sin pareja
Escolaridad	Nivel de escolaridad máxima.	6	– Especialidad – Licenciatura – Maestría – Doctorado

  

<b>II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO</b>			
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>PREGUNTA DE LA ENCUESTA</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
Actividades domésticas.	Trabajo no remunerado que se realiza en el hogar de manera individual y que contribuye a una segunda jornada.	1 a 11	– Sí realiza – No realiza
Actividades recreativas y uso de tiempo libre	El tiempo que se invierte para realizar actividades personales en el tiempo libre.	12 a 18	– Sí realiza – No realiza

---

### III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

---

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Categorías</b>
Puesto	Puesto de trabajo en el que el individuo desarrolla sus actividades al momento de contestar la encuesta.	1	<ul style="list-style-type: none"><li>– Profesor Titular.</li><li>– Profesor adjunto.</li><li>– Jefe de Trabajos prácticos.</li><li>– Ayudante o profesor ayudante.</li></ul>
Tiempo de dedicación	Tiempo que dedica el trabajador a su trabajo.	2	<ul style="list-style-type: none"><li>– Exclusiva</li><li>– Semiexclusiva</li></ul>
Tipo de contratación	El contrato de trabajo es un acuerdo legal que regula el trabajo que debe realizar una persona a cambio de un salario.	3	<ul style="list-style-type: none"><li>– Ordinaria o por concurso.</li><li>– Otra.</li></ul>
Facultad a la que pertenece	Unidad académica dentro de la universidad en la que el profesor labora.	4	<ul style="list-style-type: none"><li>– Arquitectura, Urbanismo y Diseño.</li><li>– Ciencias Agrarias.</li><li>– Ciencias de la Salud y Trabajo Social.</li><li>– Ciencias Económicas.</li><li>– Ciencias Exactas y Naturales.</li><li>– Derecho.</li><li>– Humanidades.</li><li>– Ingeniería.</li><li>– Psicología.</li><li>– Escuela Superior de Medicina.</li></ul>

---



<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Categorías</b>
Turno	El conjunto de horas establecidas para laborar.	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Matutino.</li> <li>– Vespertino.</li> <li>– Jornada completa.</li> <li>– Quebrado.</li> </ul>
Años que lleva en la docencia en la UNMdP	Tiempo en años que el académico lleva dando clase.	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 a 12 años</li> <li>– 13 a 22 años</li> <li>– 23 a 28 años</li> <li>– 29 años o más</li> </ul>
Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras instituciones	Tiempo en años que el trabajador tiene en su puesto dentro de la UNMdP y otras instituciones.	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 a 12 años</li> <li>– 13 a 22 años</li> <li>– 23 a 28 años</li> <li>– 29 años o más</li> </ul>
Trabajador sindicalizado o no sindicalizado.	Un sindicato se define como una agrupación de trabajadores que vela por diferentes intereses.	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sindicalizado</li> <li>– No sindicalizado</li> </ul>
Puesto de gestión de nómina	Académicos que ocupan un cargo directivo y se lideran en uno o varios grupos de investigación	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sí</li> <li>– No</li> </ul>

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Categorías</b>
Cuenta con becas o apoyo económico	Tienen el objetivo de estimular el trabajo de los académicos que realizan una labor sobresaliente, elevando el nivel de productividad y calidad de desempeño.	12	– Sí – No
Categoría de incentivos	Número de categoría a la que pertenece el académico.	13	– I – II – III – IV – V
Consecuencias de la participación en el programa de becas o apoyo económico	Efectos de la participación en programas de becas o apoyos económicos.	14 a 21	– Sí – No
Valoración sobre el contenido del trabajo	Es el valor individual que el trabajador estima sobre su trabajo.	22 a 33	– Sí – No

#### **IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES**

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Categorías propuestas</b>
Riesgos a los que está expuesto el trabajador (calor, ruido, humos, gases o vapores).	Son los riesgos que surgen de los objetos de trabajo o de los medios, que incluyen también al mobiliario.	1 a 5	– Sí – No
Uso de computadora	Utilizar equipos de cómputo durante la jornada laboral.	6	– Sí – No

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Categorías propuestas</b>
Horas que utiliza la computadora	Horas que utiliza la computadora en un día.	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 a 10 horas</li> <li>- 2 a 5 horas</li> </ul>
Días que utiliza la computadora.	Días de la semana que se hace uso de la computadora.	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 a 7 días por semana.</li> <li>- 2 a 4 días por semana.</li> </ul>
Años que ha hecho uso de la computadora.	Años que llevan usando la computadora.	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de 21</li> <li>- De 11 a 20 años</li> <li>- Menos de 10 años.</li> </ul>
Especificaciones del uso de computadora	Contraste luminoso, fondo de pantalla, definición de las letras, nivel de iluminación, uso de mouse.	10 a 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- No</li> </ul>
Uso de voz	Comunicarse durante la jornada laboral a través del uso de la voz.	17 a 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- No</li> </ul>
Exigencias laborales	Las actividades que se exigen que el académico realice.	19 a 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- No</li> </ul>

## **Cuadro 2. Variables dependientes**

<b>V. Daños a la salud</b>			
<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Diagnóstico presuntivo</b>
Fatiga neurovisual	Afecciones de la vista que impiden una visión precisa del entorno, tales como sensibilidad a la luz, visión borrosa, doble,	1 a 5	3 de 5 positivas

	parpadeante o dificultad para enfocar.		
Trastornos del sueño	Insatisfacción con la calidad y cantidad del sueño que trae consigo problemas para dormir, sueños intranquilos, dificultad para permanecer dormido.	6 a la 9	2 positivas de 4 preguntas
Cefalea Tensional	Se caracteriza por dolores de cabeza recurrentes mientras la persona se encuentra en un estado nervioso o irritable.	11	1 positiva de 1 pregunta
Migraña	Dolores de cabeza (particularmente en un lado de la misma) acompañados de vómito, mareo o visión borrosa.	10, 12, 13 y 14	2 positivas de 4 preguntas
Trastorno Psicossomático cardiocirculatorio	Acompañado de sofocamiento, molestias en el corazón o pecho o palpitaciones sin ninguna razón aparente.	15 a 18	3 positivas de 4 preguntas
<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Diagnóstico presuntivo</b>
Trastorno Psicossomático digestivo	Mal apetito, estreñimiento, diarrea, estómago revuelto, náuseas, vómitos, indigestión, dolores en el estómago, etcétera.	19 a 27	5 positivas de 9 preguntas
Trastornos Musculoesqueléticos	Lesiones en el cuello, hombros, codos, muñecas, manos; muslos	28 a 31	1 positiva de 4 preguntas

Lumbalgia	rodillas, tobillos o asentaderas. La lumbalgia es una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se encuentran en la parte baja de la espalda, específicamente en la zona lumbar, siendo muy común en la población adulta (INSHT, 2016).	32 y 33	1 positiva de 2 preguntas
Disfonía	Cambios en las cuerdas vocales.	34 a 36	1 positiva de 3 preguntas
Alteraciones en el timbre de voz	Quedarse ronco, perder la voz.	37	1 positiva de 1 pregunta
DASS-21: Estrés	Es una situación que el individuo percibe como amenazante y desarrolla una respuesta inespecífica del cuerpo como resultado de mantener un estado de alerta a cualquier demanda (DSM-5, 2014).	38, 43, 45, 48, 49, 51 y 55*	Las respuestas fueron sumadas y aquellos que puntuaron arriba de la mediana fueron considerados positivos.

\* Nota: Para el diagnóstico de estrés, el grupo fue su propio control y se tomó la mediana para la conformación del diagnóstico.

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Diagnóstico presuntivo</b>
DASS-21: Ansiedad	Respuesta anticipatoria a una amenaza futura (DSM-5, 2014)	39, 41, 44, 46, 52, 56 y 57*	Las respuestas fueron sumadas y aquellos que puntuaron arriba de la mediana fueron considerados positivos.
DASS-21: Depresión	Trastorno mental caracterizado por la	40, 42, 47, 50, 53, 54 y 58*	Las respuestas fueron sumadas y

	<p>presencia de tristeza, falta de interés o placer, sentimientos de culpa o baja autoestima, trastornos del apetito o del sueño, falta de concentración y sensación de cansancio (OMS, 2012).</p>		<p>aquellos que puntuaron arriba de la mediana fueron considerados positivos.</p>
Fatiga	<p>La fatiga es una sensación compleja integrada por síntomas psíquicos y físicos que ubican a quien la experimenta la sensación de “estar bien”, hasta estar “exhausto” (Barrientos, Martínez y Méndez, 2004).</p>	59 a la 88	7 de 30

---

\* Nota: Para el diagnóstico de estrés, el grupo fue su propio control y se tomó la mediana para la conformación del diagnóstico.

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>	<b>Diagnóstico presuntivo</b>
Accidentes de trabajo	Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste (Ley del seguro social, México, 2004).	89 y 90	1 de 2
Accidentes de trayecto	También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél (Ley del seguro social, 2005).	91 y 92	1 de 2

## **5. Resultados**

### **5.1 El proceso de trabajo en la UNMdP**

Con la finalidad de conocer el proceso de trabajo de los académicos marplatenses, se entrevistó a informantes clave de las diferentes facultades observadas en este estudio. A continuación, se analizarán los resultados de estas entrevistas.

En la UNMdP el acceso a la carrera docente es por concurso, el cual está abierto a todo público y se anuncia en los diarios nacionales. Un jurado integrado por pares ordinarios de las Instituciones Nacionales Universitarias evalúa a los aspirantes y fija un ganador (CONADU, 2017). Los profesores pueden promocionarse en cuanto exista la posibilidad de hacerlo, sin transgredir el orden jerárquico. En total se registran siete categorías en la universidad: profesor titular, profesor asociado, profesor adjunto, jefe de trabajos prácticos, ayudante de primera, adscripto y ayudante de segunda. Las y los académicos, pueden tener más de un cargo dentro de la misma facultad o en otras facultades, sin superar la carga de dedicación exclusiva. De hecho, muchos académicos poseen varios cargos con dedicación simple que sumados se convierten en dedicación exclusiva.

Dentro del Convenio Colectivo de docentes, se menciona que los profesores que son interinos, puede o no renovar su contrato y concursar para convertirse en profesores ordinarios y conseguir mayor estabilidad laboral.

En términos contractuales, existen tres tipos de dedicación: exclusiva (40 horas a la semana), semiexclusiva (20 horas a la semana) y simple (10 horas por semana). A través de las entrevistas a informantes clave, se determinó un listado de actividades que realizan estos profesores durante su trabajo docente y de investigación.



### *Actividades docentes*

- Organizar el Plan de Trabajo Docente (PTD) (normalmente quien está a cargo de la cátedra o asignatura). Si bien es importante aclarar que frente a la instancia de concurso abierto, circunscrito, o revalida los docentes que integran la asignatura deben presentarlo indicando sus funciones específicas, por lo tanto, todos presentan un PTD.
- Presentar su propuesta de cátedra (dependiendo del estilo institucional).
- Formalizar un cronograma de actividades.
- Realizar herramientas visuales como presentaciones en power point.
- Corregir y calificar tareas.
- Dar tutorías en grupo y personalizadas.
- Organizar y participar en actividades de extensión (trabajar en un territorio).
- Construir, aplicar y calificar exámenes.
- Cargar en plataforma las calificaciones parciales.
- Participar como jurado en la selección de nuevos profesores.
- Participar en exámenes profesionales.

### *Actividades de investigación*

- Dirigir tesis de grado. Es importante señalar que sólo dirigen tesis aquellos que ingresan en el plan de incentivos y están categorizados, a partir de la categoría tres pueden dirigir.
- Presentar trabajos de investigación.
- Redactar capítulos de libro y artículos para revistas virtuales y físicas.
- Organizar congresos.
- Realizar informes anuales de investigación.
- Hacer arbitraje de artículos.
- Organizar y acudir a cursos de posgrado.
- Formar becarios.

## *Oferta académica*

En total, se registran 9 facultades en la UNMDP y una Escuela Superior. En este estudio, se contemplaron las siguientes dependencias educativas:

➤ **Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño**

Esta institución está encargada de realizar docencia e investigación en las carreras universitarias de arquitectura, diseño industrial y gestión cultural, así como las carreras técnicas en comunicación audiovisual y, también, gestión cultural.

En el caso de arquitectura, los académicos de esta facultad realizan prácticas en obras y espacios de recuperación, renovación y rehabilitación destinados al hábitat humano como lo son edificios, hospitales, escuelas, cines, aeropuertos, entre otras construcciones.

Quienes dan clases en la licenciatura de diseño industrial tienden a visitar sitios de manufactura (principalmente textil) para conocer procesos tecnológicos de producción de utensilios domésticos, comerciales, embalajes, máquinas u otro tipo de artefactos en función del diseño.

Para los casos de la licenciatura y la tecnicatura en gestión cultural, los docentes hacen estudios de campo en diversas localidades y regiones en donde planifican, gestionan y evalúan proyectos. También, visitan museos, parques y centros culturales en donde ofrecen actividades educativas y talleres a diversas poblaciones (niños, adolescentes y adultos).

Por último, el académico de la tecnicatura universitaria en comunicación audiovisual ofrece prácticas universitarias en industrias culturales enfocadas a la producción de medios, generación de contenidos educativos y científicos.

➤ Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

En esta facultad están registradas las licenciaturas de administración, contaduría, economía y turismo. También cuenta con cuatro técnicas universitarias: periodismo, comercialización, turismo, comercio exterior y un profesorado universitario en economía. Los académicos de esta institución ofrecen sus servicios a organizaciones públicas y privadas para que sus alumnos realicen prácticas profesionales en diversas empresas.

En el caso de la licenciatura y tecnicatura universitaria en turismo, los académicos visitan diversas regiones turísticas de Argentina con la finalidad de analizar los diversos problemas que enfrentan las organizaciones recreativas en su desarrollo. Asimismo, auxilian a diversas agencias de viaje en su administración, finanzas, costos y presupuestos.

➤ Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

En esta facultad se imparten las carreras de biología, química, bioquímica, matemáticas y física. Los profesores ofrecen algunas de sus clases en laboratorios en donde se hacen disecciones de animales y plantas, experimentos químicos y físicos de la materia, así como observación molecular de diferentes seres vivos. También frecuentan museos, laboratorios de otras estancias de investigación, clínicas y hospitales.

➤ Facultad de Ciencias Agrarias

La Facultad de Ciencias Agrarias conforma con la Estación Experimental Agropecuaria Balcarce del INTA la Unidad Integrada Balcarce (FCA-INTA). Aquí se otorgan los títulos de ingeniero agrónomo, licenciado en producción animal, en producción vegetal y en tecnología de alimentos. La facultad se encuentra en contacto con el campo, con animales, alimentos y productores, eso posibilita organizar prácticas desde los primeros años. Los académicos también visitan industrias y empresas cercanas y frecuentan los del plantel, exponiéndose a riesgos químicos y biológicos constantemente. Cada uno de los profesores cuenta con un cubículo dentro de la facultad y todos dedicación exclusiva.

➤ Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

En esta facultad se imparten tres carreras de licenciatura: enfermería, terapia ocupacional y trabajo social. Los profesores tienen contacto con hospitales, clínicas psicológicas y psiquiátricas, teniendo contacto con riesgos biológicos. También visitan comunidades y centros asistenciales específicos (públicos y privados) en donde realizan actividades recreativas y lúdicas, hacen intervención primaria, secundaria y terciaria.

➤ Facultad de Derecho

La carrera de derecho, establece que los alumnos deben de realizar prácticas en despachos o instituciones, entre ellas, cárceles, penitenciarios, reclusorios, etcétera, lugares en donde se les permita aplicar sus conocimientos en derecho penal, civil y comercial. Así, los profesores acuden con su grupo de alumnos a organizaciones públicas y privadas, desarrollando proyectos que les permita aplicar sus conocimientos teóricos al servicio de la comunidad.

➤ Facultad de Humanidades

Aquí se concentran las carreras de sociología, letras, historia, geografía, filosofía, ciencias de la educación, ciencia política y bibliotecología. El objetivo de la facultad es el estudio y comprensión de obras para alargar la vida del legado histórico de la cultura humanística. Los académicos invierten su tiempo en bibliotecas, archivos históricos, hemerotecas, videotecas, fototecas, etcétera. Sin embargo, también participan en proyectos socio comunitarios, es decir, trabajo de campo, de extensión o compromiso social, visitando barrios, teniendo grupos de reflexión, asesoramientos y visitas comunitarias, así como participación dentro de la institución como la recién elaboración del protocolo de género.

➤ Facultad de Psicología

En esta facultad únicamente se imparte la carrera de psicología, maestría y doctorado. Los profesores organizan visitas a hospitales psiquiátricos, clínicas psicológicas, asilos de ancianos, escuelas primarias y secundarias, así como en clínicas especiales, penitenciarios. También realizan actividades de acercamiento a comunidades, círculos de reflexión y acompañamiento a escuelas de diferentes niveles educativos.

➤ Escuela Superior de Medicina

Los profesores de la Escuela Superior de Medicina recurren frecuentemente a hospitales, clínicas y laboratorios, asistiendo la salud de comunidades marplatenses, en diversos ámbitos.

Es importante enfatizar en lo que señala Fernández et ál. (2017) sobre las instituciones, pues además de ser físicas (entendiéndolas como edificaciones tangibles) se expresan en sujetos, grupos, establecimientos, agrupaciones sociales complejas y simples, formando el “esqueleto” de la vida social. Así, un espacio institucional es un lugar en el que se encuentra la vida humana organizada y se diferencia del espacio social por funciones singulares, entendiendo como espacio social a la UNMdP y a los espacios sociales a cada una de las facultades que la componen. Así, las facultades se limitan a un espacio social mayor e inician un movimiento histórico de creación, generando modos de tratar y mecanismos que defienden su singularidad y estilo, consolidando una cultura única y diversa ante las demás entidades.

### *Las clases*

En Mar del Plata se organizan las clases mediante cátedras universitarias, las cuales se definen como equipos de docentes encargados de impartir una asignatura. El tamaño de los equipos depende en gran medida del número de alumnos inscritos por cátedra. Si una cátedra tiene más de 200 alumnos, pueden estar presentes profesores de las siete categorías, sin perder de vista que el titular es la autoridad máxima. La cátedra tiene la facilidad de dividirse en comisiones y el número de éstas también depende del número de alumnos. En cada comisión pueden haber profesores de diferentes categorías y dedicación. Es importante mencionar que algunas facultades se componen por departamentos y los profesores pueden dar clases en más de una carrera.

“En mi cátedra, yo soy la profesora titular, también participa un profesor adjunto, un jefe de trabajos prácticos y varios ayudantes graduados, ah... y luego, me nutro de adscriptos y ayudantes estudiantes”.

Testimonio docente de la Facultad de Arquitectura, 2018.

## Remuneración docente

Los académicos de la UNMdP tienen un rango salarial que depende del cargo que ocupan, su antigüedad y dedicación. El ascenso en los distintos cargos se realiza también por concurso.

Imagen 1. Salarios Marzo, 2020 de la UNMdP

ANT. %	0 20	1 20	2 20	5 30	7 40	10 50	12 60	15 70	17 80	20 100	22 110	24 120
TIT.EXC.	65.654,97	65.654,97	65.654,97	71.126,22	76.597,47	82.068,72	87.539,97	93.011,21	98.482,46	109.424,96	114.896,21	120.367,45
ASO.EX	58.423,27	58.423,27	58.423,27	63.291,87	68.160,48	73.029,08	77.897,69	82.766,29	87.634,90	97.372,11	102.240,71	107.109,32
ADJ.EX	51.217,28	51.217,28	51.217,28	55.485,38	59.753,49	64.021,59	68.289,70	72.557,81	76.825,91	85.362,13	89.630,23	93.898,34
JTP.EX	43.985,57	43.985,57	43.985,57	47.651,03	51.316,49	54.981,96	58.647,42	62.312,89	65.978,35	73.309,28	76.974,74	80.640,20
AUX.EX	36.746,50	36.746,50	36.746,50	39.808,71	42.870,92	45.933,12	48.995,33	52.057,54	55.119,75	61.244,16	64.306,37	67.368,58
TIT.SE	32.827,49	32.827,49	32.827,49	35.563,12	38.298,74	41.034,37	43.769,99	46.505,61	49.241,24	54.712,49	57.448,11	60.183,74
ASO.SE	29.211,63	29.211,63	29.211,63	31.645,94	34.080,24	36.514,54	38.948,84	41.383,15	43.817,45	48.686,05	51.120,36	53.554,66
ADJ.SE	25.608,64	25.608,64	25.608,64	27.742,70	29.876,75	32.010,80	34.144,86	36.278,91	38.412,96	42.681,07	44.815,12	46.949,18
JTP.SE	21.992,78	21.992,78	21.992,78	23.825,51	25.658,25	27.490,98	29.323,71	31.156,44	32.989,17	36.654,64	38.487,37	40.320,10
AUX.SE	18.373,25	18.373,25	18.373,25	19.904,35	21.435,46	22.966,56	24.497,67	26.028,77	27.559,87	30.622,08	32.153,19	33.684,29
TIT.SIM	16.413,76	16.413,76	16.413,76	17.781,57	19.149,38	20.517,19	21.885,01	23.252,82	24.620,63	27.356,26	28.724,07	30.091,89
ASO.SI	14.605,83	14.605,83	14.605,83	15.822,98	17.040,13	18.257,28	19.474,43	20.691,59	21.908,74	24.343,04	25.560,20	26.777,35
ADJ.SIM	12.804,33	12.804,33	12.804,33	13.871,36	14.938,39	16.005,41	17.072,44	18.139,47	19.206,50	21.340,55	22.407,58	23.474,61
JTP.SIM	10.996,40	10.996,40	10.996,40	11.912,77	12.829,13	13.745,50	14.661,87	15.578,24	16.494,60	18.327,34	19.243,70	20.160,07
AUX.SIM	9.186,62	9.186,62	9.186,62	9.952,18	10.717,73	11.483,28	12.248,83	13.014,39	13.779,94	15.311,04	16.076,59	16.842,15
AUX.2°	7.349,30	7.349,30	7.349,30	7.961,74	8.574,19	9.186,63	9.799,07	10.411,51	11.023,95	12.248,84	12.861,28	13.473,72

 POR GARANTIA SALARIAL DESDE MZO 2020: EXCL \$46000; SEMIEXCL \$23000; SIMP \$11500.

En este trabajo no se incluyen componentes salariales locales, los que deberán sumarse a los valores de las planillas.

Los docentes con títulos de posgrado de doctor suman un 18% del básico a estos valores.

Los docentes con títulos de posgrado de maestría suman un 8% del básico a estos valores.

Los docentes con títulos de posgrado de especialista suman un 5% del básico a estos valores.

Fuente: Salarios marzo a junio ([www.adum.org.ar](http://www.adum.org.ar), 2020).

\*Los importes netos no incluyen la retención del impuesto a las ganancias en caso de corresponder.

Los puestos que se tomaron en cuenta en este estudio, fueron:

- Profesor titular. Para poder pertenecer a la categoría de Profesor Titular, los académicos deben de tener publicaciones nacionales e internacionales, así como dirigir cursos y grupos de investigación y desarrollo. También deben de realizar tareas de extensión y por supuesto, tener la capacidad pedagógica de formar a los alumnos.

- b. Profesor asociado. Los Profesores Asociados constituyen la jerarquía académica que sigue del Profesor Titular. Ellos deben de tener experiencia en investigación, docencia y gestión institucional y/o de extensión. Además, de haber organizado cursos y trabajos originales de forma independiente.
- c. Profesor adjunto. En cuestión jerárquica, los Profesores Adjuntos anteceden (o preceden) a los Asociados. Para ser designado en esta categoría, se requiere de la capacidad de organizar y efectuar cursos en su totalidad o la colaboración con otros profesores.
- d. Jefe de Trabajos Prácticos. El Jefe de Trabajos Prácticos (JTP) está registrado como la categoría más alta de docente auxiliar. Para ser un JTP se requiere título universitario. Estos docentes se encargan de supervisar la realización de trabajos prácticos en las asignaturas que son afines a su especialidad. En el caso de tener dedicación mayor a la simple, deben de realizar trabajos originales de investigación. El profesor a cargo del curso, puede encargarles las clases de tipo teóricas.
- e. Finalmente, el puesto de Ayudante de primera requiere de título universitario y de capacidad para elaborar una propuesta de trabajo práctico para el curso. Guía a los estudiantes a la realización del mismo y coordina las clases de discusión entre ellos. Trabaja bajo la coordinación de un JTP. Si su dedicación es mayor a la simple, debe de realizar tareas de investigación y desarrollar actividades de extensión bajo la dirección de un profesor.



## *Los alumnos*

El acceso a la UNMdP es irrestricto, ésto significa que no existe un examen que evalúe el ingreso de los alumnos a la universidad. Entonces, el alumno que haya terminado la secundaria en la República de Argentina (que es el nivel de bachillerato en México) puede inscribirse a cualquiera de las 61 carreras que se imparten en esta institución e iniciar sus estudios de licenciatura en el siguiente ciclo escolar universitario.

De acuerdo con las entrevistas, se identificó que las carreras más demandadas son psicología y derecho, ya que se han registrado hasta 2000 alumnos de nuevo ingreso y el número de alumnos ha llegado hasta los 300 por cátedra.

“Han sido hasta 200 alumnos el primer cuatrimestre de la carrera. El problema es que muchas veces, si las comisiones no son muy grandes, las juntan. Entonces en una misma franja horaria se duplican la cantidad de alumnos”.

Testimonio docente de la Facultad de Derecho, 2018.

Adicional a ésto, externan que tienen que trabajar con la motivación de los alumnos, principalmente de los estudiantes de primer año, con quienes deben de tener una buena comunicación debido a que muchas veces, los alumnos que ingresan no están convencidos de la carrera y suelen cambiarse a otra.

“Para un estudiante de primer año es importante trabajar tres cosas: la comunicación, la motivación y la contención, porque el estudiante ingresa sin examen y muchas veces está inseguro de si la carrera de arquitectura es la carrera de su vida, y la verdad es que lo que intento hacer es convencerlo de que ésta sí es la carrera de su vida”.

Testimonio docente de la Facultad de Arquitectura, 2018.

Uno de los mayores problemas que expresan los profesores es que, al ser ingreso irrestricto, los alumnos tienen diferentes niveles de conocimiento general y también suelen llegar con problemas de aprendizaje. Al mismo tiempo, la edad de los estudiantes varía. Existen alumnos que egresan de secundaria a los 18 años y hay quienes han dejado de estudiar y se inscriben a los 70 años. Esto implica que muchos lo tienen como asignatura pendiente y otros como forma de ocupar su tiempo.

Sumado a esto, muchas veces se refleja una diferencia entre quienes egresan de escuela pública y de escuela privada. Así, los alumnos son diferentes en muchos sentidos y los profesores se ven en la necesidad de replantear sus estrategias pedagógicas para transmitir sus conocimientos.

Al momento de realizar sus exámenes, la profesora de la Escuela Superior de Medicina señala que procura hacer más de 20 versiones distintas que dificulte que sus alumnos se puedan copiar entre ellos. Entonces, realiza exámenes con distintas variables y busca que no sean sólo de tipo teórico, sino que también estén basados en la resolución de problemas y no en la memorización de conceptos.

Al tener cátedras con muchos alumnos inscritos, los profesores deben de repartirlos en diferentes aulas y se ven forzados a trasladarse de manera constante de un lado a otro. La profesora de arquitectura entrevistada señaló que cuando trabaja en aulas magnas debe de subir y bajar escaleras todo el tiempo para mantener la atención de los alumnos y dar una clase atractiva. De igual manera, la profesora de la Facultad de Ciencias Económicas señaló que cuando da clase, prefiere estar de pie. La docente de la Facultad de Psicología mencionó que ha habido quejas por impartir sus clases sentada por parte de sus alumnos, por lo que se ve obligada a darlas parada.

## *Las instalaciones*

Las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Psicología, Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Exactas y Naturales se concentran en el complejo universitario, que más allá de ser un campus, resulta ser una estructura que las conecta entre sí.

De acuerdo al testimonio docente de la Facultad de Psicología, se tiene que recurrir a aulas de edificios que quedan a varias cuadras de la institución para poder aplicar exámenes finales. Señala que ha habido ingresos de hasta 1000 alumnos por ciclo y que la facultad no tiene espacio para poder asignar a todos los estudiantes un salón de clases, por esa razón, muchos profesores imparten cátedra en las áreas verdes del complejo o en cafés aledaños, en donde, evidentemente las condiciones de trabajo no son adecuadas.

“El problema es el espacio: falta espacio y hay que trasladarse a otro lado para continuar nuestras labores. Uno hace lo que puede o está acostumbrado a trabajar de esta manera, pero yo he tenido que atender a alumnos o dirigidos en cafés y yo no puedo obligar a alguien a tomar un café. Es más, yo me recibí en un café en 1993 por la falta de espacio”.

Testimonio docente de la Facultad de Humanidades, 2018.

Dentro de las distintas facultades, existe un cargo denominado *bedel*, el cual es personal administrativo no docente encargado de asignar los salones en donde se impartirán las cátedras. Esta asignación depende del número de estudiantes que tenga la materia. Es común que se llegue a cambiar de aula durante el cuatrimestre escolar, por lo que el testimonio docente de la Facultad de Humanidades menciona que esto es un grave problema, debido a que al cambiar de manera constante la ubicación de la asignatura, los alumnos llegan a desesperarse de no encontrar su comisión y abandonan la materia. Entonces, comienzan con 70 alumnos y terminan hasta con 10.

El caso en las Facultades de Ciencias Agrarias y Ciencias Económicas y Sociales es distinto. Ambas facultades cuentan con cubículos personales en donde los académicos realizan su trabajo de investigación. Además, los cubículos de ambos planteles son distintos en cuanto a tamaño y calidad de los materiales, debido a que, en el caso de la Facultad de Agrarias, algunas instalaciones fueron financiadas por el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) un organismo que se encuentra bajo la órbita de la Secretaría de Agroindustria de la Nación y tiene espacios más grandes y mejores herramientas de trabajo.

Por otro lado, las instalaciones de la Facultad de Ciencias Económicas derivan del presupuesto que le otorga la universidad. Se debe resaltar en que no todos los académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales cuentan con espacio propio.

Acerca de los salones de clases, los profesores mencionan que al ser tan reducidos con grupos numerosos los alumnos tienen que buscar bancas en otras aulas debido a que no son suficientes o incluso toman clase en el piso. También mencionaron que muchas veces realizan los exámenes en el pasillo o tienen que pedir hasta dos aulas. Asimismo, mencionan que éstas no están equipadas con lo necesario y solo tienen equipamiento austero como pizarrón de fibra y sillas de madera en mal estado.

“Busco que tengan los asientos adecuados, aunque a veces es difícil porque faltan asientos, faltan tableros, faltan cosas, está sobrecargada la facultad, pero bienvenido de que así sea y busquemos la manera de que se sientan lo mejor atendidos posibles”.

Testimonio docente de la Facultad de Arquitectura, 2018.

## *El trabajo de investigación*

Existe un gran número de profesores que se dedican a la investigación. Lo cierto es que las Facultades de Derecho, Psicología, Arquitectura y Humanidades carecen de un lugar propio para realizarla y esto les causa un sinnúmero de molestias porque se ven obligados a realizar su trabajo desde casa, o alquilan una oficina o un local con sus propios medios económicos.

“Cuando trabajas desde casa existen otras demandas que permean tu actividad de investigación, entonces vos estás redactando un artículo y de repente tenés que atender la puerta, el teléfono, cocinar o hacer cualquier otra cosa antes de continuar escribiendo... Las actividades laborales se ven influidas por labores domésticas y también al revés”.

Testimonio docente de la Facultad de Humanidades, 2018.

En las Facultades de Psicología y Derecho, existen espacios dedicados a la investigación, sin embargo, al ser facultades de alta demanda, muchas veces éstos se utilizan para impartir cursos o clases. Cuando están libres, son solicitados por varios grupos de investigación o cátedras, entonces, se destina un horario que sigue siendo insuficiente.

“Existe un espacio para la investigación que nos lo prestan por un tiempo determinado, a veces hasta nos toca de una hora a la semana por grupo ¡pero uno investiga todos los días! Así que teníamos un horario asignado en ese espacio, pero el resto de las horas nos íbamos reuniendo en otro lado”.

Testimonio docente de la Facultad de Psicología, 2018.

Los grupos de investigación deben de cumplir con distintos requisitos, entre ellos, llenar formularios en donde expliquen a detalle las actividades que se realizaron durante el periodo de investigación. Estos formularios deben de incluir los certificados escaneados de los miembros del grupo, así como su participación en capítulos de libros, revistas, congresos nacionales e internacionales y ponencias. El director del grupo es quien se encarga de comprobar mediante un informe digital e impreso estas acciones. Encima, debe de evaluar y retroalimentar a todos los miembros del equipo. Los investigadores encuestados señalan que resulta ser un trámite tedioso y muy estresante ya que son varios formatos los que se deben de entregar y muchas veces en distintas plataformas.

“Uno se la pasa llenando formularios, plantillas y entonces deja de darle el tiempo necesario a la actividad docente o a la investigación. Nos la vivimos estresados por llenar eso y, bueno, no puede haber un trabajo de mucha calidad en ese sentido”.

Testimonio docente de la Facultad de Humanidades, 2018.

“Tenés que actualizar el informe de investigación. Pareciera que te ponen permanentemente obstáculos o piedras para probarte la resistencia, para ver hasta cuanto resistís vos”.

Testimonio docente de la Facultad de Derecho, 2018.

“Para construir categoría de análisis tengo que sentarme a pensar y concentrarme, obvio doy mi clase de docente, pero si me torturan pidiéndome planilla de esto, planilla del otro, al final se pierde la luz del faro. Mi objetivo no era eso, si no, hubiera sido administrativa”.

Testimonio docente de la Facultad de Derecho, 2018.

## *Riesgos laborales*

En Mar del Plata, el clima suele ser impredecible, “en un día, puedes vivir las cuatro estaciones del año”, dicen los ciudadanos. Los profesores externaron molestias referentes a las bajas temperaturas que se viven en las instalaciones universitarias en época invernal. Señalan que las aulas son tan frías que no se puede trabajar, incluso los profesores aseguran que sienten los dedos entumecidos por el frío. Es importante mencionar que existen calentadores instalados en algunos edificios de la universidad, sin embargo, una profesora mencionó que hay calderas rotas que no se han podido reparar por cuestiones de presupuesto.

“Hubo días en que tenía los dedos congelados. Ahora estamos haciendo gestiones para trabajar desde casa en el invierno próximo”.

Testimonio docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,  
2018.

Cuando hablamos del calor dentro de las aulas, los académicos mencionaron que el calor en verano es terrible y por eso deben de comprar ventiladores por su cuenta. Incluso señalan que, por la cantidad numerosa de alumnos, muchas veces se percibe un calor intenso.

“Si el aula está llena de 130 personas es un caldo de cultivo de cualquier enfermedad, a veces hay demasiado calor”.

Testimonio docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,  
2018.

Lo cierto es que existen ventiladores en algunos salones de clase, sin embargo, un profesor entrevistado menciona que, si pone a funcionar los mismos, el ruido que hacen cubre el nivel de su voz.

Otro inconveniente reportado por el ruido fue el que expresó una profesora de Arquitectura, quien dice que al iniciar el año se presentan 400 chicos y se produce un ruido intenso.

“En cada una de las aulas metí a 210 alumnos y los dividí en tres: unos toman clase en frente, otros en medio y los últimos atrás. Quienes dan la clase en medio les cuesta más trabajo porque escuchan a los profesores del lado izquierdo y derecho”.

Testimonio docente de la Facultad de Arquitectura, 2018.

También un profesor mencionó que cuando hay asambleas o manifestaciones el ruido externo que se percibe es terrible y la atención de los alumnos en las aulas es interrumpida.

Cuando se preguntó a los profesores acerca de la humedad, varios de ellos mencionaron que hay salones con goteras de agua que ocasionan manchas y malos olores. Estos inconvenientes han sido reportados, sin embargo, debido al poco presupuesto, no se ha dado solución al problema.

Las paredes del complejo universitario tienen pegadas hojas en las escaleras, pasillos y salones de clases, éstas acumulan polvo, al igual que las aulas. Además, la suciedad pasa varios días sin ser atendida.

### *Incentivos docentes*

Acerca de los incentivos docentes, los académicos aseguran que el recurso económico que les dan es insuficiente e incluso, ha perdido significado económico. De hecho, piensan que tiene que ver más con el estatus, el cual se refleja en el prestigio entre pares y de la universidad misma.



Además, los de categorías más altas se convierten en evaluadores de otros investigadores, becas, proyectos nacionales e internacionales y, lo más interesante es que se convierten en evaluadores de CONEAU, lo que significa evaluar planes de estudio. Para los académicos de la UNMdP tener una categoría alta implica reconocimiento.

Para pertenecer al Programa de Incentivos Docentes, los académicos deben de tener un cargo parcial o un cargo exclusivo y estar en un grupo de investigación. Para aumentar de categoría, un académico necesita publicar artículos, presentarse en congresos, publicar libros y/o capítulos de libros; así como poseer títulos de posgrado; organizar y participar en congresos; evaluar grupos de investigación; pero, sobre todo, tener cargo de gestión jerárquico, dirigir doctorados, y centros de investigación.

Si el personal docente desea ascender de categoría deben de

“Cada 4 meses cobras un adicional, que es muy pequeño. Antes era casi un sueldo y ahora son monedas, pero ese adicional está en función de la categoría que tengas”.

Testimonio docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,  
2018.

“El tema de incentivos... Hoy en día no es significativa la cantidad económica, pero sí tiene un valor de estatus, porque vos te presentas con el número de la categoría a la que perteneces, sos la categoría”.

Testimonio docente de la Facultad de Derecho, 2018.

La última evaluación de categorías fue hace 4 años y no se dio resolución a todos los aspirantes, por lo que muchos profesores que aplicaron a una categoría superior siguen en la misma circunstancia. El testimonio de la Facultad de Ciencias

Económicas y Sociales, menciona que ésto les perjudica enormemente, debido a que no se retribuye de la misma manera a un becado que es acompañado con un investigador categoría III, que a uno con categoría I.

### *Exigencias de trabajo*

Sobre las exigencias de trabajo, encontramos que los académicos docentes deben de organizar su Plan de Trabajo (PDT) de su cátedra. Este plan organiza los temas que se verán durante el curso y su bibliografía correspondiente. También describe las actividades pedagógicas de aprendizaje, las tareas generales, las distintas evaluaciones y la justificación del Plan de Trabajo. Todo esto antes de iniciar el curso, en un tiempo determinado.

A los académicos se les pide evaluar a los alumnos y capturar las calificaciones para posteriormente subirlas a la plataforma. Para que un alumno pueda tener calificación, el profesor debe de tener control de su asistencia, por lo tanto, pasa lista. Además de calificar sus actividades durante el cuatrimestre y sus exámenes (parciales y finales). De la elaboración de éstos últimos, también debe de encargarse el profesor.

Cuando los alumnos han terminado los créditos correspondientes, deben de presentar una tesis. Los académicos se encargan de dirigir estas investigaciones. Además, buscan convenios con otras instituciones o ubican comunidades marplatenses para realizar actividades de extensión.

Las convocatorias de investigación se publican al inicio del curso escolar y están dirigidas a los académicos que deseen comenzar o continuar alguna línea de investigación. Para esto, se presenta un protocolo. Cuando el proyecto es aprobado, los investigadores académicos deben de hacer reuniones cada determinado tiempo para que, en determinado tiempo se publiquen los resultados mediante un informe de dicho trabajo. Se les pide que ésta información sea presentada en congresos

nacionales e internacionales, se publique en libros y revistas y también, se plasme en carteles expositivos. Esto último forma parte del proceso de trabajo y se perfila como una exigencia.

### *Sobre los medios de trabajo*

Los académicos mencionan que, en su trabajo cotidiano, utilizan el pizarrón de tiza o de plumón, la red de internet inalámbrica, la computadora, el apuntador láser, impresora y fotocopidora de manera general. Es importante mencionar que sólo los pizarrones y la red inalámbrica son proporcionados por la facultad, lo demás lo han tenido que adquirir por sus propios medios económicos.

Varios académicos cuentan con computadoras de hace más de 10 años y hay quienes ajustan la altura de su equipo de escritorio con libros de texto. Las sillas que utilizan los profesores de la Facultad de Ciencias Económicas son de plástico, obligándolos a mantener posturas incómodas mientras realizan actividades de investigación.

Existen facultades que tienen proyectores instalados en algunas aulas magnas. Sin embargo, testimonios expusieron que estas aulas son escalonadas, lo cual imposibilita hacer actividades prácticas.

También mencionan que, para hacer sus clases más entretenidas, utilizan cartulinas, lápices de colores, marcadores, hojas blancas, reproductores de DVD y CD, así como grabadora de video y cámara fotográfica, que de igual forma aportan ellos mismos.

“Cada clase mía es un power point en el que me apoyo. A mí me gusta leer y viajar, por eso incluyo chistes, películas, esas cosas. Ayer me tocó Oceanía y sus destinos. Mezclo partes de películas para ser instructiva. Ayer usé Náufrago con Tom Hanks, por ejemplo, que habla mucho de los corales. Les llevé corales para que los sientan y los vean. Hay cosas lejanas a nuestra

realidad y hay que acercárselas. Me escapo un poco del libro para entrar en confianza”.

Testimonio docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 2018.

En el caso de Arquitectura, la profesora comentó que tuvo que comprar un micrófono y una bocina portátil al tener que dar clases en el aula magna a más de 120 alumnos. Las instalaciones también forman parte de los medios y si carecen de dichos espacios, existe gran dificultad para dar clases a 150 o 200 alumnos; sobre todo en salones convencionales.

### *Militancia y compromiso sindical*

En la República de Argentina, la universidad es pública y los profesores de Mar del Plata aseguran que no siempre fue así. Antes había un examen de admisión mediante el cual se hacía una selección de aspirantes con mayor puntaje. A través de marchas y manifestaciones, se consiguió que la UNMdP eliminara estos exámenes de ingreso, con el argumento de que “la universidad no es un privilegio, sino un derecho para todes” (Testimonio docente, 2018). Es importante señalar que el lenguaje inclusivo (todes), por sí mismo, visualiza una lucha constante de toda la población. Además de las marchas locales, existen a nivel nacional y se difunden por diversos medios de comunicación, al igual que con los delegados y afiliados.

Los profesores indican que se manifiestan por un salario justo, para que la universidad se mantenga pública y porque exigen que el estado se ocupe de los problemas que se vive en su país. Signo visible de la politización.

“Además de dar clases, defiendiendo los derechos de los docentes y acudo a marchas y asambleas, milito... Tengo una responsabilidad sindical y participo en charlas para comunicar a los argentinos lo que acontece en el país.”

Testimonio docente Anónimo, 2018.

En la lucha, se busca que los beneficios sean colectivos. Los paros son activos y, se brindan clases en las calles y plazas.

“La idiosincrasia e historia del movimiento obrero argentino, implica una lógica colectiva de lucha y los beneficios son iguales para todos.”

Mariel Cecilia Martin, 2019.

### *Salud*

Cuando se les preguntó sobre su salud y si consideraban que ésta se hubiera deteriorado a partir de la profesión docente, comentaron tener dolores en las piernas y en los pies; en la espalda y espalda baja. Aseguraron que ser profesor universitario muchas veces les genera estrés, sobre todo cuando son evaluados o tienen que reportar las calificaciones de sus alumnos.

En muchos casos, dijeron el estado actual de su salud tenía que ver más con su edad que con su trabajo, pues éste lo hacen con tanta emoción y alegría que es imposible que les enfermara. Asimismo, se reportaron haber sufrido fatiga mental, dolor de cabeza, infecciones de garganta, irritación de ojos, tos y gripa constantes en el último año.

## 5.2 Análisis descriptivos de la encuesta

La población que participó en este estudio se integró por 151 académicas y académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) ubicada en Mar del Plata, Argentina. La mayoría fueron mujeres (64%) comparado con los hombres (36%). Más de la mitad reportaron tener pareja (57%).

Acerca de su nivel de estudios, la mayoría cuenta con doctorado (34%), seguido de quienes tienen estudios de licenciatura (25%), maestría (24%) y, el porcentaje más bajo, correspondió a quienes cuentan con alguna especialidad (17%).

Con respecto a la edad, se observó que la mayoría tienen entre 46 y 55 años, siendo 49 años el promedio de edad. El docente más joven tiene 26 años y el de mayor edad tiene 69 años (ver tabla 1). Es importante resaltar que las y los académicos obtienen jubilación ordinaria al cumplir más de veinticinco años frente a grupo sin límite de edad, de acuerdo con el régimen jubilatorio (CONADU, 2014).

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos del personal docente de la UNMdP

<b>Variables</b>	<b>n= 151</b>	<b>%</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>
<b>Edad</b>	26 a 35	15	10	
	36 a 45	42	30	
	46 a 55	59	39	
	56 a 65	24	16	
	66 a 69	8	5	
			49 años	9.67
<b>Sexo</b>	Mujeres	96	64	
	Hombres	55	36	
<b>Escolaridad</b>	Doctorado	52	34	
	Licenciatura	38	25	
	Maestría	36	24	
	Especialidad	25	17	
<b>Estado civil</b>	Con pareja	86	57	
	Sin pareja	65	43	

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

## Trabajo doméstico y tiempo libre

De acuerdo con los resultados expuestos en la tabla 2 con referencia al trabajo doméstico, se halló que las cuatro tareas principales fueron: realizar trámites relacionados con su casa y su familia (89%), seguido de hacer las compras (84%), preparar la comida (81%) y lavar los platos (80%); es decir, más de 8 de cada 10 docentes realizan estas actividades con frecuencia. Por otra parte, coser, “remendar” o tejer fueron las actividades reportadas en menor medida (19%). Es importante resaltar que un poco más de la mitad de los encuestados cuenta con el apoyo de una trabajadora doméstica (52%) (ver tabla 2).

**Tabla 2.** Trabajo doméstico que realiza el personal docente de la UNMdP

Trabajo doméstico	n=151	Porcentaje
Realizar trámites relacionados con casa y familia	135	89
Hacer las compras	127	84
Preparar la comida	122	81
Lavar los platos y limpiar la cocina	121	80
Sacudir, barrer, trapear, hacer camas	102	68
Lavar y planchar la ropa	95	63
Apoyo de trabajadora doméstica	79	52
Realizar arreglos de casa	77	51
Coser, remendar o tejer	28	19

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

Los resultados mostraron que un poco más de la mitad del personal académico encuestado cuida a sus hijos o nietos y los apoyando con sus tareas. Además de que para tres de cada 10 docentes, la crianza de sus hijos les impidió o hizo que demoraran la realización de estudios de posgrado (ver tabla 3).

**Tabla 3.** Cuidado y crianza de los hijos y/o nietos que realiza el personal docente de la UNMdP

<b>Variables</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
Cuidar a sus hijos o nietos: comida, tareas	76	51
La crianza de sus hijos le impidió o demoró sus estudios de posgrado	50	34

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

Durante su tiempo libre, ocho de cada 10 profesores leen diariamente el periódico, libros o revistas, pasean con su pareja, sus hijos o algún familiar y estudian más de 5 horas diarias. El 77% de la muestra indicó juntarse con sus amigos de forma frecuente. Sobre las actividades físicas, se halló que un poco más de la mitad (57%) practica algún deporte o realiza ejercicio 3 o más veces a la semana.

Se encontró que alrededor de cuatro de cada 10 encuestados hacen actividades comunitarias o políticas y sólo una quinta parte de la muestra ve televisión, siendo esta última la actividad menos realizada por la muestra (ver tabla 4).

**Tabla 4.** Actividades de tiempo libre que realiza el personal docente de la UNMdP

<b>Tiempo libre</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
Lee diariamente el periódico, libros o revistas	125	83
Pasea frecuentemente con pareja, hijos o algún familiar	124	82
Estudia más de 5 horas a la semana	123	81
Se junta frecuentemente con amigos	117	77
Practica algún deporte o realiza ejercicio 3 o más veces a la semana	86	57
Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio	57	38
Ve TV la mayor parte del tiempo libre	28	18

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*



## **Características y condiciones laborales de los profesores de la UNMdP**

A continuación, se describe la situación laboral de los profesores que conforman la muestra de estudio. Como se observa en la tabla 5, la mayor parte de los docentes tienen el puesto de profesor adjunto (38%), seguido de quienes son jefe de trabajos prácticos (27%), el 22% de los casos son profesores asociados y titulares<sup>2</sup>, y el 13% restante son ayudantes o profesores ayudantes.

El 51% de los profesores debe de cumplir 20 horas a la semana de desempeño académico (dedicación semiexclusiva), mientras que el 47% tiene que efectuar 40 horas (dedicación exclusiva).

Acerca del turno de trabajo, la mayoría desempeña una jornada completa (42%). El 24% trabaja en el turno vespertino y el 15% en el turno matutino. El 19% restante acude en la mañana y después realiza otras actividades (como ir a casa o acudir a otro empleo) antes de regresar al turno vespertino, en resumen, su participación es en ambos turnos con un tiempo “libre” intermedio, al que denominaremos “turno quebrado”.

Entre los docentes de esta universidad, hay una participación sindical significativa, pues las tres cuartas partes de los académicos universitarios se encuentran afiliados al sindicato (ver tabla 5).

---

<sup>2</sup> Dado que los puestos de profesor asociado y profesor titular comparten muchas características laborales, se decidió agruparlos para un mejor manejo estadístico.

**Tabla 5.** Condiciones de trabajo del personal docente de la UNMdP

<b>Variables</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Puesto</b>		
Profesor Adjunto	58	38
Jefe de trabajos prácticos	40	27
Titular y asociado	33	22
Ayudante o profesor ayudante	20	13
<b>Tiempo de dedicación</b>		
Semiexclusiva (20 horas)	8	51
Exclusiva (40 horas)	71	47
Simple	3	2
<b>Tipo de contrato</b>		
Ordinaria o por concurso	111	74
Interna o Interinato	22	14
Con contrato	9	6
Ordinaria y por concurso e Interna	9	6
<b>Turno</b>		
Jornada completa	63	42
Vespertino	37	24
Quebrado (matutino-vespertino-nocturno)	29	19
Matutino	22	15
<b>Sindicalizados</b>		
Sí	112	75

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

Por compartir características similares se agruparon la Escuela de Medicina y la de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Asimismo, se juntó la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

La mayor parte de la muestra pertenece a la Facultad de Humanidades (26%), seguido de personal de Ciencias Exactas y Naturales (15%). Los profesores de las Facultades de Ciencias Económicas y Derecho, formaron el 16% de la muestra. Así, el 12% lo conformó la Facultad de Psicología, 11% la Facultad de Agrarias, 11% las

de Ciencias de la Salud y Medicina, y finalmente 9% la de Arquitectura, Urbanismo y Diseño (ver tabla 6).

**Tabla 6.** Unidades académicas del personal docente de la UNMdP

<b>Unidad Académica</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
Humanidades	40	26
Cs. Económicas y Derecho	25	16
Cs. Exactas y Naturales	22	15
Psicología	18	12
Cs. Agrarias	16	11
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	16	11
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	14	9

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

La prevalencia de fatiga en la Facultad de Psicología es de 83 por cada 100 profesores, mientras que en la Facultad de Ciencias Agrarias y en Ciencias de la Salud, Trabajo Social y Medicina es de 56 por cada 100 docentes.

Sobre los trastornos musculoesqueléticos, se halló que la prevalencia de éstos en la Facultad de Arquitectura es de 64 por cada 100 académicos y, en el caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Derecho, es de 60 por cada 100.

Por su parte, la tasa de prevalencia de estrés es mayor en las facultades de Psicología (61 por cada 100 docentes) y Ciencias Agrarias (50 por cada 100 docentes). Además, se halló que la tasa de prevalencia de trastornos del sueño en la Facultad de Humanidades, es de 45 por cada 100 académicos, y, en las facultades de Ciencias Agrarias, Ciencias Económicas y Derecho, es de 44 por cada 100 profesores.

Sobre la tasa de prevalencia de cefalea tensional, se halló que es de 50 por cada 100 académicos de las facultades de Ciencias de la Salud, Trabajo Social y

Medicina y Ciencias Agrarias; y de 44 por cada 100 en la Facultad de Ciencias Económicas y Derecho (ver tabla 7).

**Tabla 7.** Daños a la salud de acuerdo con la unidad académica de la UNMdP

<b>Variables</b>	<b>Sí</b>	<b>Tasa</b>
<b>Fatiga</b>		
Psicología	15	83
Cs. Agrarias	9	56
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	9	56
Cs. Exactas y Naturales	9	41
Humanidades	14	35
Cs. Económicas y Derecho	9	36
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	5	36
<b>Trastornos musculoesqueléticos</b>		
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	9	64
Cs. Económicas y Derecho	15	60
Cs. Agrarias	8	50
Cs. Exactas y Naturales	10	46
Psicología	7	39
Humanidades	15	38
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	4	25
<b>Variables</b>	<b>Sí</b>	<b>Tasa</b>
<b>Estrés</b>		
Psicología	11	61
Cs. Agrarias	8	50
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	7	44
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	6	43
Humanidades	16	40
Cs. Exactas y Naturales	8	37
Cs. Económicas y Derecho	7	28
<b>Trastornos del sueño</b>		
Humanidades	18	45
Cs. Agrarias	7	44
Cs. Económicas y Derecho	11	44
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	6	43
Psicología	7	39
Cs. Exactas y Naturales	8	37
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	4	25
<b>Cefalea tensional</b>		
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	8	50
Cs. Agrarias	8	50
Cs. Económicas y Derecho	11	44
Psicología	7	39
Cs. Exactas y Naturales	7	32
Humanidades	12	30
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	3	22

*Sí= Número de casos*

*Tasa= Número de casos / Población participante de cada facultad x 100.*

Acerca de la tasa de prevalencia de disfonía, se halló que es de 57 por cada 100 docentes de la facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, y de 50 por cada 100 en las facultades de Ciencias de la Salud, Trabajo Social y Medicina, así como en la Facultad de Psicología.

Sobre la tasa de prevalencia de la ansiedad, se encontró que es de 63 por cada 100 académicos de la Facultad de Ciencias de la Salud, Trabajo Social y Medicina, y de 61 por cada 100 docentes de la facultad de Psicología. Asimismo, se halló que la tasa de prevalencia de depresión en la Facultad de Psicología es de 100 por cada 45 académicos.

Otras tasas de prevalencia que llamaron la atención, fueron la de lumbalgia en la Facultad de Arquitectura, la cual es de 43 por cada 100 docentes y la tasa de prevalencia de migraña en la Facultad de Ciencias de la Salud, Trabajo Social y Medicina, la cual fue de 44 por cada 100 docentes (ver tabla 8).

**Tabla 8.** Daños a la salud de acuerdo con la unidad académica de la UNMdP

<b>Variables</b>	<b>Sí</b>	<b>Tasa</b>
<b>Disfonía</b>		
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	8	57
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	8	50
Psicología	9	50
Cs. Agrarias	6	38
Humanidades	15	38
Cs. Económicas y Derecho	8	32
Cs. Exactas y Naturales	3	14
<b>Ansiedad</b>		
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	10	63
Psicología	11	61
Cs. Exactas y Naturales	9	41
Humanidades	13	33
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	4	29
Cs. Económicas y Derecho	7	28
Cs. Agrarias	2	13

*Sí= Número de casos*

*Tasa= Número de casos / Población participante de cada facultad x 100.*

<b>Variables</b>	<b>Sí</b>	<b>Tasa</b>
<b>Depresión</b>		
Psicología	8	45
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	6	38
Cs. Exactas y Naturales	8	37
Humanidades	12	30
Cs. Agrarias	4	25
Cs. Económicas y Derecho	6	24
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	3	22
<b>Lumbalgia</b>		
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	6	43
Cs. Económicas y Derecho	10	40
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	6	38
Psicología	6	34
Cs. Agrarias	5	31
Cs. Exactas y Naturales	5	23
Humanidades	6	15
<b>Migraña</b>		
Cs. De la Salud, Trabajo Social y Medicina	7	44
Psicología	7	39
Cs. Agrarias	5	31
Humanidades	10	25
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	3	22
Cs. Económicas y Derecho	5	20
Cs. Exactas y Naturales	3	14

*Sí= Número de casos*

*Tasa= Número de casos / Población participante de cada facultad x 100.*

## **Programa de incentivos**

Del total de profesores, se encontró que el 67% (101) de docentes pertenece al programa de incentivos de investigadores de la UNMdP. De ellos, la mayoría de los profesores se encuentran en la categoría de incentivos número III. Alcanzar la categoría uno implica años de dedicación en docencia, trabajo en proyectos de investigación, participación en congresos nacionales e internacionales, etcétera, y por esta razón solo 5 docentes pertenecen a la categoría número uno (ver tabla 9).

**Tabla 9.** Docentes que pertenecen al Programa de Incentivos de Docentes Investigadores de la UNMdP

<b>Variable</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sí pertenecen</b>	101	67
Categoría III	45	44
Categoría V	27	27
Categoría IV	15	15
Categoría II	9	9
Categoría I	5	5

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

De los profesores que pertenecen al Programa de Incentivos Docente (PID), el 97% indica no tener ninguna estabilidad económica. Conjuntamente, el 94% señala que no han mejorado sus condiciones de vida desde su pertenencia a dicho programa. Acerca de la calidad de sus tareas, sólo el 15% señala que éstas han mejorado.

Nueve de cada 10 profesores, señaló que el trabajo en equipo no se ha visto sacrificado ni tampoco su vida familiar, social y laboral e inclusive, más de la mitad considera que las gestiones administrativas no les quitan tiempo a sus actividades académicas (ver tabla 10).

**Tabla 10.** Percepción de los docentes de la UNMdP con respecto a su incorporación al PID

<b>Percepción de los docentes</b>	<b>n=101*</b>	<b>Porcentaje</b>
No tiene estabilidad económica	97	97
No ha mejorado sus condiciones de vida	94	94
No ha habido deterioro en la calidad de su producción	93	93
No han permitido sistematizar su producción académica	86	86
No han sacrificado el trabajo en equipo	88	88
No se ha deteriorado su vida familiar, social y laboral	87	87
No ha mejorado la calidad en sus tareas	85	85
Las gestiones administrativas no le restan tiempo a las actividades académicas	55	55

*Nota: n=101 Población docente que cuenta con incentivos.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

### **Valoración del trabajo**

En este estudio fue también relevante conocer como el personal docente percibe el trabajo que realiza cotidianamente. Encontramos resultados positivos para esta sección (ver tabla 11), pues el 98% de los profesores están interesados en su trabajo y señalan que éste les permite aprender nuevos conocimientos.

Además, el 95% de los académicos se sienten satisfechos con su trabajo y cree que éste es desafiante. El 94% señala que ser profesor docente le ha permitido desarrollar sus habilidades y destrezas, su creatividad e iniciativa.

Sobre la relación con sus compañeros, el 94% indica que sus compañeros son solidarios y valoran su trabajo, el 85% señaló que su desempeño académico es importante para sus superiores.



Una respuesta que llamó poderosamente la atención fue que, siendo un trabajo tan valorado, el 34% de los académicos no desean que sus hijos trabajen en lo mismo que ellos (ver tabla 11).

**Tabla 11.** Valoración del puesto de trabajo desde la perspectiva de los docentes

<b>Valoración del puesto de trabajo</b>	<b>Sí*</b>	<b>Porcentaje</b>
Está interesado en su trabajo	148	98
Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos	148	98
Se siente satisfecho con su trabajo	141	95
Cree usted que su trabajo es desafiante	143	95
Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor universitario	143	95
Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas	142	94
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa	142	94
Sus compañeros son solidarios con usted y valoran su trabajo	141	94
Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo	135	89
Su trabajo es importante para sus superiores	127	85
Puede usted fijar el ritmo de trabajo	113	75
Le gustaría que sus hijos trabajaran en lo mismo que usted	99	66

*Nota: Sí= Población participante en el estudio que señaló afirmativamente.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

### **Riesgos físicos y químicos**

En la tabla 12 se exponen las frecuencias de los riesgos laborales a los que se exponen los encuestados en su práctica como docentes. Casi tres de cada 10 docentes señaló estar expuesto al ruido de manera constante e indicó exponerse al frío. De manera contraria, dos de cada 10 indicó estar expuesto a calor.

Por supuesto, se debe de considerar que esta exposición está mediada por las estaciones del año, ya que en Mar del Plata los veranos son muy calientes y los inviernos suelen ser muy fríos.

**Tabla 12.** Riesgos laborales presentes en el desempeño docente

<b>Riesgos laborales</b>	<b>Sí*</b>	<b>Porcentaje</b>
Ruido	49	32
Frío	35	25
Calor	33	22
Gases, vapores y humos	12	7

*Nota: Sí= Población participante en el estudio que señaló afirmativamente.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

### **Uso del equipo de cómputo**

Según los datos contenidos sobre el uso de computadora, casi la totalidad de los profesores hacen uso de la misma. De ellos, el 77% utilizan el mouse y más de la mitad de los profesores indicaron que la pantalla de su computadora refleja la luz artificial o natural (ver tabla 13).

**Tabla 13.** Condiciones del equipo de cómputo de los profesores de la UNMdP

<b>Uso de la computadora personal</b>	<b>n=147</b>	<b>Porcentaje</b>
Uso de PC	147	97
Uso del mouse	114	77
La pantalla de datos refleja la luz artificial o natural	81	55
Considera inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo	29	20
El contraste luminoso entre las letras de los documentos manuscritos es inadecuado	17	12
El contraste entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado	16	11
La definición de las letras del teclado es inadecuada	11	7
Titilan las letras de su PC	6	4

*Nota: n=147 Población participante que utiliza computadora personal.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

## **Exigencias laborales**

Con la finalidad de conocer cómo se percibe la carga de trabajo, se exploraron una serie de condiciones laborales que se perfilan como exigencias de trabajo. Así, ocho de cada 10 académicos señaló que realiza trabajos pendientes en horas o días de descanso e incluso durante las vacaciones. Además, el 75% indicó que tiene que cubrir un determinado número de cursos, clases, publicación de artículos y participar en conferencias.

El 65% de los profesores universitarios señaló que tiene que permanecer sentado la mayor parte del tiempo. De ellos, el 23% reportó que la superficie en donde se sienta es incómoda. Contrariamente, el 42% de los profesores indica que tiene que permanecer de pie para trabajar, de ellos, el 28% señaló que el peso de su cuerpo recae en uno de los pies sin la posibilidad de descansar el pie en un escalón o en una perquera. Seis de 10 diez profesores, indica que tiene que realizar tareas muy minuciosas, y más de la mitad señaló que mientras realiza su trabajo sus hombros están tensos. El 38% de los docentes indican tener un estricto control de calidad y una jornada semanal mayor a 48 horas (ver tabla 14).

**Tabla 14.** Exigencias laborales del puesto del personal docente de la UNMdP

<b>Exigencias Laborales</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	119	79
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	117	75
Permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo	99	65
Realizar una tarea muy minuciosa	96	64
Los hombros están tensos al realizar su trabajo	86	57
Permanece de pie para trabajar	64	42
Jornada semanal mayor a 48 horas	57	38
Tener un estricto control de calidad	58	38
Trabajar en un espacio reducido	52	34
Torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar	42	28
El peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies	18	28
Estar fijo en su lugar de trabajo	41	27
Adoptar posiciones incómodas o forzadas	37	24
La superficie donde se sienta es incómoda	23	23
Soportar una supervisión estricta	24	16
No poder desatender su tarea por más de 5 minutos	23	15
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud	18	12
Estar sin comunicación con sus compañeros	15	9
Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe(a)	14	9
Realizar un trabajo aburrido	7	4
Realizar esfuerzo físico muy pesado	6	4
Ejecutar un trabajo peligroso	5	3

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

Se encontró que una décima parte considera que realiza un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud; el 4% señala que realiza esfuerzo físico muy pesado y el 3% indica que ejecuta un trabajo peligroso.

### **Daños a la salud**

Con relación al perfil de daño de los profesores universitarios, se halló que el porcentaje más alto fue de fatiga, con el 46% de los casos; seguido de trastornos musculoesqueléticos con el 45%. Alrededor de cuatro de cada 10 académicos tienen diagnóstico presuntivo a estrés, trastornos de sueño, cefalea tensional, disfonía y ansiedad. Tres de cada 10 encuestados presentaron depresión y lumbalgia. La presencia de migraña se reporta en un 26% y la fatiga neurovisual en el 21%, seguido de los trastornos digestivos en un 11%. Finalmente, el diagnóstico de menor presencia dentro de la muestra estudiada es del 5%, el cual corresponde a los trastornos psicossomáticos cardio circulatorios (ver tabla 15).

**Tabla 15.** Principales daños a la salud de profesores de la UNMdP

<b>Diagnóstico</b>	<b>n=151</b>	<b>Porcentaje</b>
Fatiga	70	46
Trastornos musculoesqueléticos	68	45
Estrés	63	42
Trastornos de sueño	61	40
Cefalea tensional	56	37
Disfonía	57	37
Ansiedad	56	37
Depresión	47	31
Lumbalgia	44	29
Migraña	40	26
Fatiga neurovisual	32	21
Trastorno psicossomático digestivo	16	11
Trastorno psicossomático cardio circulatorio	8	5

*Nota: n=151 Población participante en el estudio.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos, diciembre, 2018.*

## Análisis multivariado

A continuación, se presentan una serie de modelos multivariados ajustados por edad, sexo y antigüedad, mediante una serie de modelos logísticos se tomaron las probabilidades para, después, calcular las respectivas Razones de Prevalencia (RP).

El primer análisis que se realizó, fue de carácter sociodemográfico. Respecto al sexo, se encontraron diferencias entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que las mujeres son la población más expuesta, pues tienen 93% más prevalencia de padecer fatiga, 89% más de tener cefalea tensional, 56% más de sufrir ansiedad y dos veces más probabilidad de padecer fatiga neurovisual en comparación con los hombres (ver tabla 16). Estos dos últimos padecimientos son marginalmente significativos.

**Tabla 16.** Perfil de daños a la salud por sexo del personal docente de la UNMdP

Diagnóstico	Sexo		RP	p	IC 95%
	Mujer (96)	Hombre (55)			
Fatiga	56.3	29.1	1.93	0.0006	1.23 - 3.03
Cefalea tensional	44.8	23.6	1.89	0.0052	1.12-3.20
Ansiedad	42.7	27.3	1.56	0.0523	0.95-2.55
Fatiga neurovisual	26.0	12.7	2.04	0.0816	0.94-4.41

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Los resultados con respecto a la edad de los académicos universitarios muestran que los profesores que tienen entre 25 y 44 años, es decir, los más jóvenes, tienen 42% más probabilidades de sufrir disfonía. Es posible que los académicos más jóvenes estén asumiendo más horas de docencia (ver tabla 17).

**Tabla 17.** Perfil de daños a la salud por edad del personal docente de la UNMdP

Diagnóstico	Edad			RP	p
	25-44 (49)	45-54 (47)	Más de 55 (55)		
Disfonía	38.8	48.9	27.30	1.42	0.0486

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo y antigüedad como docente.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

Generalmente se asume que la presencia de pareja significa un apoyo social relevante, sin embargo, en este estudio no fue el caso. Las personas que cuentan con pareja tienen 73% más prevalencia de sufrir ansiedad y cefalea tensional, así como el 50% de probabilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos comparados con los profesores que no tienen pareja.

Lo anterior puede ser porque tener pareja, en alguna medida, implica más actividades que las laborales, entendiéndolo como un compromiso emocional, económico y de dedicación hacia alguien más. Todos estos resultados fueron estadísticamente significativos (ver tabla 18).

**Tabla 18.** Perfil de daños a la salud por estado civil del personal docente de la UNMdP

Diagnóstico	Estado civil		RP	p	IC 95%
	Con pareja (86)	Sin pareja (65)			
Cefalea tensional	45.3	26.1	1.73	0.0056	1.08-2.77
Ansiedad	45.3	26.2	1.73	0.0104	1.08-2.77
Trastornos musculoesqueléticos	52.3	35.4	1.50	0.0399	1.06-2.17

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

IC= Intervalo de Confianza al 95%.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

Sobre la escolaridad de los docentes, se encontró que los académicos que cuentan con estudios de especialidad tienen dos veces más probabilidades de sufrir disfonía comparado con los profesores que cuentan con doctorado. Sin embargo, son los académicos con doctorado los que tienen hasta 31% más prevalencia de es de sufrir estrés. Esto se relaciona con las funciones que probablemente, tienen cada uno de los académicos dentro de un grupo o comisión, entendiendo que quienes tienen estudios de especialidad suelen impartir de manera activa las clases de grado, impartiendo a los alumnos los temas de la asignatura, y con ello, utilizan su voz; mientras que los académicos que tienen doctorado realizan actividades como dirigir tesis de grado, dedicarse a la investigación, dirigir las clases al cumplimiento de los objetivos académicos, etcétera, donde no necesariamente hacen uso de su voz, pero sí aumentan sus niveles de estrés al estar a la tutela de la asignatura. La última asociación es marginalmente significativa (ver tabla 19).

**Tabla 19.** Perfil de daños a la salud por escolaridad del personal docente de la UNMdP

Diagnóstico	Escolaridad				RP	p
	Licenciatura (38)	Especialidad (25)	Maestría (36)	Doctorado (52)		
Disfonía	42.1	52.0	44.4	23.08	2.25	0.0246
Estrés	39.5	48.0	25.0	51.9	1.31	0.0640

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

### Asociaciones de trabajo doméstico con daños a la salud

El trabajo doméstico se presenta en la vida cotidiana, toma tiempo, dedicación, esfuerzo, sin embargo, no está remunerado. En el siguiente apartado, se presentan las principales asociaciones estadísticas entre indicadores del trabajo doméstico y el perfil de daño (ver tabla 20).



Se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el coser, remendar o tejer con trastornos psicósomáticos digestivos. Los resultados muestran que los académicos que realizan esta actividad tienen más de cuatro veces la probabilidad de sufrir trastornos psicósomáticos digestivos. El resto de asociaciones fueron marginalmente significativas y tienen que ver con el cuidado de los hijos y el hacer comida o arreglos en casa, donde la ansiedad y la migraña estuvieron presentes. Algo diferente sucede cuando se analiza quién realiza estas actividades.

**Tabla 20.** Perfil de daños a la salud por trabajo doméstico del personal docente de la UNMdP

<b>TRABAJO DOMÉSTICO</b>					
<b>Coser, remendar y tejer (n=150)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Trastornos psicósomáticos digestivos	28.6	6.6	4.36	0.0013	1.78-10.60
Ansiedad	53.6	33.6	1.5	0.0826	1.04-2.43
<b>Realizar arreglos en casa (n=151)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Migraña	33.8	18.9	1.78	0.0671	1.01-3.14
<b>Hacer la comida (n=150)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Migraña	29.5	13.8	2.14	0.0795	0.82-5.53
<b>Cuidar a los hijos o nietos (n=151)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Ansiedad	44.7	29.7	1.50	0.0936	0.97-2.31

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.

IC= Intervalo de Confianza al 95%.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018.

La tabla 21 da cuenta de como la mujer ha sido la principal encargada del cuidado de los hijos y personas dependientes de sus familias y también de las tareas del hogar sin importar si tienen o no una profesión o un oficio, ellas dedican gran parte de su tiempo a estas labores además de dedicarse a su trabajo. Lo hallazgos de este estudio lo demuestran.

Los resultados señalaron que las mujeres realizan de manera frecuente 9 de las 10 actividades domésticas investigadas. Para la tarea de lavar y planchar ropa se encontró que las trabajadoras lo hacen dos veces más que los varones.

Tareas como sacudir, barrer, trapear, hacer camas, la realizan 51% más las mujeres; así como otras actividades domésticas, tales como preparar la comida, lavar los platos y hacer las compras, también la realizan 30% más las mujeres que los hombres.

También, se reporta que son las trabajadoras quienes se encargan 70% más de cuidar de sus hijos y nietos. Las asociaciones de todas estas variables por sexo son muy significativas. Únicamente los arreglos de la casa, fueron reportados de manera significativa por los hombres ( $p=0.0122$ ).

**Tabla 21.** Trabajo doméstico por sexo del personal docente de la UNMdP

TRABAJO DOMÉSTICO					
Variables	Sexo		RP	p	IC 95%
	Mujer (96)	Hombre (55)			
Lavar y planchar la ropa	77.0	38.2	2.01	0.0001	1.41-2.87
Sacudir, barrer, trapear, hacer camas	77.0	50.9	1.51	0.0008	1.14-2.00
Preparar la comida	88.5	67.3	1.31	0.0016	1.07-1.60
Lavar los platos y limpiar cocina	87.5	67.3	1.30	0.0029	1.06-1.58
Hacer las compras	90.6	72.7	1.24	0.0046	1.04-1.48
Cuidar a sus hijos o nietos	59.4	35.2	1.68	0.0049	1.13-2.51
Realizar arreglos de casa	43.8	63.6	1.45	0.0122	1.07-1.96

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

De acuerdo con los resultados, para las académicas universitarias fue casi tres veces más difícil realizar estudios de posgrado comparado con los hombres (ver tabla 22). Por supuesto, tiene que ver con los roles de género que juega cada uno, en dónde a la mujer, por su condición de serlo, se le exige que sea la principal encargada y responsable de la salud y crianza de sus hijos.

**Tabla 22.** Crianza de sus hijos por sexo del personal docente de la UNMdP

<b>CRIANZA DE SUS HIJOS</b>					
<b>Variable</b>	<b>Sexo</b>		<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
	<b>Mujer (96)</b>	<b>Hombre (55)</b>			
La crianza de sus hijos demoró sus estudios de posgrado	43.2	16.7	2.59	0.0007	1.36-4.90

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por edad.*

*p= Significancia estadística ajustada por edad.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

### **Asociaciones entre actividades realizadas en el tiempo libre y el perfil de daños a la salud**

Las actividades que los académicos realizan en su tiempo libre, muchas veces los protegen de padecer algún daño a su salud, ya que éstas funcionan como un alivio, una distracción y hasta cierto punto un descanso; sin embargo, algunos hábitos pueden repercutir en nuestra salud y deteriorarla. Al analizar dichas actividades con los daños, se hallaron asociaciones significativas que justifican lo anterior.

Se halló que los profesores que no practican deporte 3 o más veces a la semana tienen 93% mayor prevalencia de presentar fatiga neurovisual, 52% de sufrir cefalea tensional y 61% de tener migrañas, comparado con quienes sí lo practican. Aunque los dos últimos datos son marginalmente significativos. Como se sabe, realizar

deporte es benéfico no sólo para la salud física, sino también para la mental, ya que es un relajante natural que ayuda a reducir la cefalea tensional (véase tabla 23).

El análisis con respecto a la participación en actividades comunitarias, muestra que quienes asisten a éstas, tienen más del 64% prevalencia de tener lumbalgias y migrañas, así como 41% de sufrir estrés. Sin embargo, estos dos últimos datos son marginalmente significativos.

El uso del tiempo libre de manera pasiva, como lo es ver televisión la mayor parte del tiempo, muestra una probabilidad casi triplicada de padecer trastornos psicodigestivos, casi dos veces más de presentar migraña y 91% más probabilidades de sufrir cefalea tensional.

**Tabla 23.** Trabajo doméstico por tiempo libre del personal docente de la UNMdP

<b>TIEMPO LIBRE</b>					
<b>Practicar algún deporte 3 o más veces a la semana</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Fatiga neurovisual	29.2	15.1	1.93	0.0218	1.03-3.62
Cefalea tensional	46.1	30.2	1.52	0.0655	1.00-2.31
Migraña	33.9	20.9	1.61	0.0699	0.94-2.75
<b>Actividades Comunitarias</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Lumbalgia	38.6	23.4	1.64	0.0397	1.00-2.69
Migraña	35.1	21.3	1.64	0.0759	0.97-2.78
Estrés	50.9	36.2	1.41	0.0957	0.97-2.03
<b>Ver Televisión</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Cefalea tensional	60.7	31.7	1.91	0.0030	1.28-2.82
Migraña	46.4	22.0	2.11	0.0052	1.25-3.55
Trastornos psicodigestivos	21.4	8.1	2.64	0.0495	1.04-6.64

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

## Asociaciones entre el perfil de puesto y los daños a la salud

Este apartado expone las asociaciones estadísticamente significativas que describen el perfil laboral de los profesores en la Universidad Nacional Mar del Plata, como su puesto, tiempo de dedicación, turno, tipo de contrato y situación sindical relacionado con el perfil de daño.

Como se mencionó anteriormente, en la UNMdP existen diversos puestos dentro de un grupo (comisión) que trabajan en conjunto para cumplir las metas del programa de estudio correspondiente a la materia. Los análisis muestran asociaciones significativas que señala que los profesores ayudantes tienen 51% más probabilidad de sufrir trastornos musculoesqueléticos que los profesores titulares (ver tabla 24).

**Tabla 24.** Puesto y daños a la salud

Diagnóstico	Puesto				RP	p
	Profesor Titular <sup>3</sup> (33)	Profesor Adjunto (58)	Jefe de trabajos prácticos (40)	Ayudante o profesor ayudante (20)		
Trastornos musculoesqueléticos	36.4	56.9	30	55	1.51	0.0309

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Se analizó el tiempo de dedicación a su trabajo como docentes y se encontró una asociación estadísticamente significativa que expone que quienes trabajan 20 horas a la semana tienen 59% más probabilidades de sufrir ansiedad que quienes trabajan el doble, es decir, 40 horas a la semana ( $p=0.03$ ). Es posible que el contar con medio tiempo de dedicación se traduzca en menor salario, menores prestaciones y beneficios asociados a la dedicación exclusiva. Sin embargo, son éstos últimos académicos, los de dedicación exclusiva, quienes tienen 42% más probabilidades

<sup>3</sup> Por sus características similares, se agruparon en esta categoría a los casos de Profesores Asociados.

de sufrir trastornos del sueño. El último dato es marginalmente significativo (ver tabla 25).

**Tabla 25.** Tiempo de dedicación y daños a la salud

Diagnóstico	Dedicación		RP	p	IC 95%
	Exclusiva 40 horas (71)	Semiexclusiva 20 horas (80)			
Ansiedad	28.2	45.0	1.59	0.0388	1.02-2.48
Trastornos del sueño	47.9	33.8	1.42	0.1132	0.95-2.09

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Con referencia al tipo de contrato que poseen los académicos, los resultados muestran que quienes tienen un puesto ordinario o por concurso, tienen casi dos veces más probabilidades de sufrir fatiga y trastornos del sueño que quienes tienen otro tipo de contratación<sup>4</sup>. Es posible que esta condición implique una mayor dedicación a la Universidad y por tanto mayores trastornos de esta naturaleza (ver tabla 26).

**Tabla 26.** Tipo de contrato y daños a la salud

Diagnóstico	TIPO DE CONTRATACIÓN		RP	p	IC
	Ordinaria o por concurso (111)	Otra <sup>3</sup> (40)			
Fatiga	52.3	30.0	1.74	0.0155	1.05-2.88
Trastornos del sueño	46.0	25.0	1.83	0.0181	1.03-3.26

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

<sup>4</sup> En esta categoría se agregó a los profesores con contrato, interinato, contratación ordinaria y por concurso.

Al referirnos al turno en el que laboran los académicos, se encontraron asociaciones marginalmente significativas. La primera de ellas, demuestra que los académicos que trabajan en el turno matutino, después, realizan cualquier otra actividad y regresan a la facultad para dar clases en el turno vespertino (turno “quebrado”), tienen dos veces más probabilidad de sufrir ansiedad comparado con quienes tienen una jornada completa y 90% más probabilidades de tener estrés en comparación con quienes sólo trabajan en el turno vespertino. Esto podría ser porque, al tener un tipo de contratación interrumpida (dar clases en el turno matutino y tener que volver en el vespertino), los académicos se ven obligados a realizar otras actividades, las cuales muchas veces son fuera de la universidad como, por ejemplo, tener un segundo trabajo.

También, se encontró que los académicos que trabajan en el turno vespertino, tienen casi cuatro veces más probabilidades de sufrir fatiga neurovisual comparados con quienes dan clases en el turno matutino. Aunque estas asociaciones son marginalmente significativas, se rescatan en virtud de que el riesgo, medido en función de la razón de prevalencia, es del doble o casi el cuádruple como se mencionó arriba (ver tabla 27).

**Tabla 27.** Turno y daños a la salud

Diagnóstico	Turno				RP	p
	Matutino (22)	Vespertino (37)	Jornada completa (63)	Quebrado (29)		
Ansiedad	40.9	37.8	<b>27.0</b>	<b>55.2</b>	2.0	0.0802
Fatiga neurovisual	<b>9.0</b>	<b>32.4</b>	22.2	13.8	3.6	0.1284
Estrés	36.4	<b>29.7</b>	44.4	<b>55.2</b>	1.9	0.0905

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Con respecto a los años como docente dentro de la UNMdP se encontró un resultado marginalmente significativo que indica que quienes llevan más de 29 años dedicados a servir a esta Institución tienen el 59% de probabilidades de sufrir

trastornos musculoesqueléticos, comparado con los docentes con menos antigüedad dentro de la UNMdP. Esto es posible que sea por las condiciones disergónicas en las que viven día a día los académicos de la universidad, recordando que la mayoría de ellos no cuentan con un cubículo de trabajo, ni con sillas que permitan mejorar las condiciones de trabajo (ver tabla 28).

**Tabla 28.** Antigüedad como docente en la UNMdP y daños a la salud.

Diagnóstico	Antigüedad como docente en la UNMdP				RP	p
	1 a 12 años (41)	13 a 22 años (41)	23 a 28 años (33)	29 años o más (36)		
Trastornos musculoesqueléticos	36.6	43.9	42.4	58.3	1.59	0.0973

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo y edad.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo y edad.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Sobre su actividad como docente a lo largo de su vida, se encontró que quienes apenas llevan de 1 a 12 años, tienen 70% más probabilidad de sufrir cefalea tensional. Lo cual, posiblemente se relacione con que apenas comienzan su carrera docente y empiezan a adquirir habilidades o herramientas que los protejan para no tener que sufrir este malestar (ver tabla 29).



**Tabla 29.** Antigüedad como docente en la UNMdP y otras instituciones y daños a la salud

Diagnóstico	Desarrollando docencia en esta y otras instituciones				RP	p
	1 a 12 años (27)	13 a 22 años (47)	23 a 28 años (34)	29 años o más (43)		
Cefalea tensional	59.3	27.7	35.3	34.9	1.69	0.0730

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo y edad.

p= Significancia estadística ajustada por sexo y edad.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

Con referencia a la gestión de nómina se encontró que los académicos que ocupan un cargo directivo y se encargan de liderar en uno o varios grupos de investigación, (formados por 3 o más académicos), tienen el doble de probabilidades de sufrir migraña y cinco veces más probabilidades de tener trastornos psicocardiocirculatorios, comparado con quienes no lo hacen (ver tabla 30).

**Tabla 30.** Realiza gestión de nómina y daños a la salud

Diagnóstico	Gestión de nómina		RP	p	IC 95%
	Sí	No			
Migraña	45.7	20.7	2.2	0.0116	1.33-3.66
Trastornos psicocardiocirculatorios	14.3	2.6	5.5	0.0088	1.38-21.96

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

IC= Intervalo de Confianza

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

### **Asociación entre estímulos económicos con el perfil de daño a la salud y exigencias**

A continuación, se muestra el análisis realizado sólo con la población que pertenece a algún programa de estímulos económicos (n=101) buscando posibles asociaciones entre alguna consecuencia derivada de pertenecer a los mismos y los daños a la salud.

Los resultados muestran que los profesores que señalaron que los incentivos sí les han permitido sistematizar su producción académica, tienen 84% más probabilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos y casi tres veces más probabilidades de sufrir fatiga neurovisual, comparado con quienes respondieron negativamente. Esto quiere decir que ha sido benéfico en el sentido de que sistematizan, pero esto les ha ocasionado daños a su salud.

Los profesores que señalaron que las actividades que deben realizar para alcanzar sus incentivos han implicado sacrificar el trabajo en equipo, tienen casi el doble de probabilidad de sufrir trastornos musculoesqueléticos comparado con quienes dijeron que no han tenido que sacrificar el trabajo en equipo. El sacrificio del trabajo en equipo se perfiló como una condición psicosocial que impactó en este caso, lo músculoesquelético (ver tabla 31).

**Tabla 31.** Incentivos y daños a la salud

<b>Incentivos</b>					
<b>Los incentivos le han permitido sistematizar su producción académica (n=101)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Trastornos musculoesqueléticos	78.6	42.5	1.8	0.0210	1.28-2.66
Fatiga neurovisual	50	19.5	2.6	0.0400	1.30-5.02
<b>Las actividades realizadas para alcanzar estos incentivos le han implicado sacrificar el trabajo en equipo (n=101)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Trastornos musculoesqueléticos	75	43.8	1.7	0.0540	1.14-2.55

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=101.*

## Asociación entre la ausencia de los componentes humanizantes del trabajo y los daños a la salud

La disminución o ausencia de componentes humanizantes en el proceso de trabajo, afectan de manera negativa la salud de los trabajadores. En este estudio, se sustenta el anterior argumento, demostrando que un trabajo que no despierta el interés, satisfacción y desarrollo de habilidades de los académicos, entre otras cosas, trae como consecuencia padecimientos que perjudican su salud.

Los resultados muestran que los académicos que no se sienten satisfechos con su trabajo, tienen tres veces más probabilidades de sufrir depresión y el doble de probabilidades de tener fatiga, comparado con quienes si se sienten satisfechos con su labor docente.

Además, quienes reportaron que en su trabajo no es posible poner en práctica su creatividad e iniciativa, tienen más del doble de probabilidades de sufrir depresión. Es evidente que en el caso de aquellos académicos que no perciben un contenido cualitativo enriquecedor de su trabajo, la esfera mental se está viendo alcanzada (ver tabla 32).

**Tabla 32.** Exigencias en función de la ausencia de componentes humanizantes y daños a la salud.

COMPONENTES HUMANIZANTES					
Se siente satisfecho con su trabajo					
Diagnóstico	No	Sí	RP	p	IC 95%
Depresión	87.5	27.7	3.1	0.0002	2.17-4.5
Fatiga	87.5	44.0	2.0	0.0248	1.44-2.74
Su trabajo le permite desarrollar habilidades y destrezas					
Diagnóstico	No	Sí	RP	p	IC 95%
Depresión	66.7	28.8	2.3	0.0264	1.36-3.9
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa					
Diagnóstico	No	Sí	RP	p	IC 95%
Depresión	66.7	28.8	2.3	0.0095	1.36-3.91

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.

IC= Intervalo de Confianza al 95%.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

## Asociación entre los riesgos físicos en el trabajo con el perfil de daño a la salud

Es conocido que la presencia de algunos riesgos físicos y químicos ponen en peligro la salud de los trabajadores. Se encontró que el riesgo mayormente reportado fue el frío. Éste se asoció de manera significativa al estrés ( $p=0.0358$ ), demostrando que los académicos que están expuestos al frío tienen 54% más probabilidades de sufrir estrés. De forma marginalmente significativa, se halló también que, los docentes que trabajan en presencia de frío tienen 59% más probabilidades de sufrir depresión y 37% más de tener trastornos musculoesqueléticos. No se identificaron asociaciones con los riesgos químicos en estudio (ver tabla 33).

**Tabla 33.** Riesgos físicos y daños a la salud

RIESGOS FÍSICOS					
Diagnóstico	Frío		RP	p	IC 95%
	Sí	No			
Estrés	56.8	36.8	1.54	0.0358	1.06-2.23
Depresión	43.2	27.9	1.59	0.0724	0.98-2.55
Trastornos musculoesqueléticos	56.8	41.2	1.37	0.0794	0.96-1.96

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

## Asociación entre el uso de la computadora y los daños a la salud

En la actualidad, los académicos hacen uso de nuevas tecnologías para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre ellas se encuentra el uso de la computadora, la cual es utilizada por 148 docentes, es decir el 97.4% de la población total del estudio. De los académicos que utilizan computadora, el 54% la usa de 2 a 5 horas diarias y el 45% la utiliza mayor tiempo, es decir, de 6 a 10 horas.

Los resultados muestran asociaciones significativas que señalan que los académicos que hacen uso de su computadora más de 6 horas diarias, 52% más

prevalencia de estrés, comparado con quienes la usan 5 horas o menos (ver tabla 34).

**Tabla 34.** Horas que usa la computadora y daños a la salud

<b>Horas que utiliza la computadora</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>De 6 a 10 horas (68)</b>	<b>De 2 a 5 horas (80)</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Estrés	51.5	33.8	1.52	0.0434	1.03-2.23

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=148.*

Acerca del número de días que hacen uso de su computadora, se encontró que los docentes que la utilizan más de 5 días a la semana tienen casi cinco veces más prevalencia de tener trastornos del sueño (ver tabla 35).

**Tabla 35.** Días que hace uso de la computadora y daños a la salud

<b>Días que utilizan la computadora</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>De 5 a 7 días a la semana (137)</b>	<b>De 2 a 4 días a la semana (11)</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC</b>
Trastornos del sueño	41.6	9.0	4.57	0.0270	0.69-29.9

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=148.*

Asimismo, se encontró una relación marginalmente significativa que expone que quienes llevan de 11 a 20 años utilizando la computadora, tienen casi tres veces más probabilidades de sufrir migraña (ver tabla 36).

**Tabla 36.** Años que ha hecho uso de la computadora y daños a la salud.

<b>Diagnóstico</b>	<b>Años que llevan usando la computadora</b>			<b>RP</b>	<b>p</b>
	<b>Más de 21 años</b>	<b>De 11 a 20 años</b>	<b>Menos de 10 años</b>		
Migraña	21.7	34.2	15.2	2.25	0.0196

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo y edad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo y edad.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=148.*

Además, los académicos que hace uso diario de las computadoras personales en el trabajo, reportaron dos situaciones muy particulares que suceden en función de la utilización de esta herramienta. Ambas con resultados estadísticamente significativos. Para el primer caso, se encontró que quienes señalaron que el contraste luminoso de los documentos es inadecuado tienen casi dos veces más probabilidades de sufrir trastornos del sueño ( $p=0.0117$ ) y cefalea tensional ( $p=0.0334$ ). Quienes señalaron que el contraste entre las letras y el fondo de la pantalla es inconveniente tienen casi el doble de probabilidades de sufrir estrés ( $p=0.0097$ ) y cefalea tensional ( $p=0.0087$ ) (ver tabla 37).

**Tabla 37.** Contraste luminoso de la computadora y daños a la salud.

<b>CONTRASTE LUMINOSO</b>					
<b>El contraste luminoso de las letras de los documentos manuscritos es inadecuado (n=147)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Trastornos del Sueño	70.6	35.4	1.99	0.0117	1.35-2.93
Cefalea tensional	58.8	33	1.77	0.0334	1.11-2.83
<b>El contraste luminoso entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado (n=148)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Estrés	68.8	38.6	1.77	0.0097	1.19-2.63
Cefalea tensional	62.5	32.6	1.91	0.0087	1-22-3.01

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018.*

También, se encontró que los académicos que hacen uso de su voz más de una hora diaria, tienen casi tres veces más probabilidades de sufrir disfonía, en comparación con quienes la utilizan menos de una hora diaria (ver tabla 38).

**Tabla 38.** Horas que hacen uso de su voz y daños a la salud.

<b>Horas al día que hace uso de su voz</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Más de 1 hora diaria</b>	<b>Menos de 1 hora diaria</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Disfonía	40.6	16.7	2.43	0.0257	0.84-6.9

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=148.*

## Exigencias de trabajo y daños a la salud

A continuación, se analizarán las asociaciones estadísticamente significativas que se encontraron entre las exigencias de trabajo, las cuales fueron agrupadas en función de la cantidad e intensidad de trabajo, el tipo de actividad, la calidad del trabajo y el tiempo de trabajo.

Las exigencias laborales en función al tiempo dedicado al trabajo y que dan cuenta de la sobrecarga laboral, se asociaron principalmente a cefalea tensional, migraña y ansiedad. Los resultados muestran que los académicos que realizan trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones y tienen una jornada mayor a 48 horas poseen casi el doble de probabilidades de sufrir dichos daños a su salud (ver tabla 39).

**Tabla 39.** Exigencias en función del tiempo de trabajo y daños a la salud

EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO					
Realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones					
Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Cefalea tensional	42	18.8	2.24	0.0221	1.05-4.75
Migraña	30.2	23.5	1.28	0.0493	1.92-6.29
Jornada mayor a 48 horas					
Diagnóstico	Sí	No	RP	p	IC 95%
Ansiedad	47.4	30.9	1.53	0.0399	1.02-2.30

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.

IC= Intervalo de Confianza al 95%.

Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.

Las exigencias agrupadas en función de la vigilancia y calidad del trabajo alcanzan múltiples asociaciones. La supervisión estricta y control de calidad se asoció con cefalea tensional, ansiedad y depresión. Quienes reportaron este tipo de exigencias tienen casi el doble de probabilidades de sufrir estos padecimientos.



Realizar un trabajo monótono se asoció significativamente con el estrés y la depresión y las razones de prevalencia mostraron más del doble de probabilidad de padecerlos.

Los profesores que reportaron estar incomunicados con sus compañeros de trabajo durante su jornada laboral, tienen casi el doble de probabilidades de sufrir fatiga general. Además, quienes consideran que su trabajo puede ocasionarles algún daño tienen más de dos veces la prevalencia de sufrir depresión, al sentirse vulnerables en su centro laboral.

También se hallaron asociaciones significativamente estadísticas que muestran que los profesores que marcaron que reciben órdenes confusas o poco claras del jefe tienen casi el doble de probabilidades de padecer trastornos musculoesqueléticos y casi seis veces de tener trastornos psicodigestivos, los cuales suelen relacionarse con el estrés (ver tabla 40).

**Tabla 40.** Exigencias en función de la vigilancia y calidad del trabajo y daños a la salud.

<b>EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DE LA VIGILANCIA Y CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
<b>Supervisión estricta</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Cefalea tensional	66.7	31.5	2.11	0.0036	1.44-3.10
Ansiedad	62.5	32.3	1.93	0.0062	1.29-2.88
Depresión	50	27.6	1.81	0.0392	1.11-2.95
<b>Control Calidad</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Cefalea tensional	53.5	26.9	1.98	0.0099	1.31-3.00
<b>Realizar un trabajo aburrido (monotonía)</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Estrés	85.7	39.3	2.16	0.0100	1.50-3.11
Depresión	71.4	29.2	2.44	0.0218	1.43-2.17
<b>Estar sin comunicación con sus compañeros</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Fatiga	73.3	43.4	1.69	0.0182	1.17-2.43
<b>Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Depresión	66.7	26.3	2.53	0.0011	1.64-3.90
<b>Recibir órdenes confusas o poco claras del jefe</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Psicodigestivos	42.9	7.3	5.86	0.0024	2.5-13.73
Musculoesqueléticos	71.4	42.3	1.68	0.0165	1.14-2.47

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMDP, diciembre, 2018, n=151.*

### **Asociación entre las posiciones forzadas y daños a la salud**

Acerca de las posiciones forzadas, se encontraron resultados que los asocian significativamente con daños a la salud. Los académicos que deben de trabajar con los hombros tensos tienen casi el doble de riesgo de sufrir estrés y ansiedad, así como más de dos veces de tener trastornos del sueño, fatiga y lumbalgia, comparado con quienes no tienen que mantener sus hombros tensos durante su jornada de trabajo.

Los docentes que reportaron que tienen que mantener tensa una de sus muñecas o ambas para trabajar, tienen 50% más probabilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos que quienes no tienen que realizar esta posición forzada.

Quienes expusieron que deben de permanecer de pie para trabajar, sufren dos veces más ansiedad que quienes permanecen de manera sentada, sin embargo, cuando la superficie en la que deben de mantenerse es incómoda presentan 60% más probabilidades de tener trastornos musculoesqueléticos que sentarse en una superficie ergonómica (ver tabla 41).

**Tabla 41.** Posiciones forzadas y daños a la salud

<b>POSICIONES FORZADAS</b>					
<b>Jornada de trabajo con los hombros tensos</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Fatiga	62.8	24.6	2.55	0.0001	1.61-4.02
Trastornos del sueño	52.3	24.6	2.12	0.0013	1.32-3.40
Lumbalgia	39.5	15.4	2.56	0.0023	1.37-4.81
Ansiedad	46.5	24.6	1.89	0.0062	1.16-3.05
Estrés	50.0	30.8	1.62	0.0258	1.06-2.47
<b>Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Trastornos musculoesqueléticos	59.5	39.5	1.50	0.0321	1.07-2.12
<b>Permanece de pie para trabajar</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Ansiedad	53.1	25.3	2.09	0.0003	1.36-3.22
<b>La superficie donde se sienta es incómoda</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Trastornos musculoesqueléticos	69.6	43.4	1.60	0.0306	1.10-2.32

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Las exigencias en función del tipo de actividad se asocian estrechamente con factores de riesgo disergonómicos como son las posiciones forzadas y el esfuerzo físico. Los resultados muestran que los académicos que tienen que trabajar con

posturas incómodas tienen casi el doble de probabilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos, fatiga, estrés, cefalea tensional y ansiedad.

Además de tener cinco veces más probabilidades de padecer problemas psicocardiocirculatorios. Pasa algo similar con quienes deben de realizar esfuerzo físico, pues tienen casi seis veces más probabilidades de sufrir trastornos psicodigestivos (ver tabla 42).

**Tabla 42.** Exigencias en función del tipo de actividad y daños a la salud

<b>EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE ACTIVIDAD</b>					
<b>Posiciones incómodas</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Musculoesqueléticos	78.4	34.2	2.29	0.0001	1.68-3.11
Fatiga	67.6	39.5	1.71	0.0206	1.24-2.35
Psicocardiocirculatorios	13.5	2.6	5.13	0.0627	1.28-20.46
Estrés	47.0	21.9	2.15	0.0691	1.08-4.25
Cefalea tensional	54.0	31.6	1.71	0.0297	1.14-2.55
Ansiedad	42.0	18.8	2.24	0.0493	1.05-2.75
<b>Esfuerzo físico</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Psicodigestivos	50.0	9.0	5.55	0.0036	2.14-14.47

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

Finalmente, se encontró que los trabajadores que no pueden desatender su trabajo por más de 5 minutos tienen casi el doble de probabilidad de padecer migraña (ver tabla 43).

**Tabla 43.** Exigencias en función de la cantidad e intensidad del trabajo y daños a la salud

<b>EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DE LA CANTIDAD E INTENSIDAD DEL TRABAJO</b>					
<b>No poder desatender su trabajo por más de 5 minutos</b>					
<b>Diagnóstico</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>IC 95%</b>
Migraña	43.5	23.4	1.85	0.0496	1.05-3.25

*RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.*

*IC= Intervalo de Confianza al 95%.*

*Fuente: Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UNMdP, diciembre, 2018, n=151.*

## 6. Discusión

Con la globalización del gran capital se establecieron de manera generalizada políticas, estrategias y reformas en los sistemas educativos en los países latinoamericanos, articulando una cultura académica con conceptos como productividad, calidad, competitividad y excelencia que estimula el individualismo (Lora y Rescendéz, 2003) y caracteriza la educación superior como mercancía importante.

Las implementaciones de las políticas neoliberales en América Latina han traído consigo una secuela de recortes en gastos sociales, aumento de inequidad, pérdida de autonomía y pérdida de garantías sociales que han afectado de manera directa la financiación educativa (Cornejo, 2006).

Vásquez y Martínez (2000), enlistan las principales transformaciones educativas que modifican el trabajo docente, en las que resaltan la privatización como forma más eficiente de administrar la educación y la precarización, la sobrecarga del trabajo docente y la medición de las llamadas “técnicas de calidad”.

A continuación, se analizarán los resultados obtenidos en la presente investigación y se discutirán con otras investigaciones para que, de esta manera se ratifique el planteamiento inicial que es evidenciar cómo bajo el contexto de desarrollo económico actual surgen ciertas exigencias y riesgos derivados del proceso de trabajo y su asociación con daños a la salud, lo cual afecta directamente a los académicos universitarios.

### **Perfil sociodemográfico**

Como se sabe, la edad está relacionada con la aparición de diferentes enfermedades físicas y mentales, sin embargo, también éstas se encuentran íntimamente relacionadas con el modo de vida colectivo e individual de la población. En esta investigación, se controló la variable de edad para asegurar que los daños a la salud que presentaron los académicos de la UNMdP se debe a las exigencias y riesgos laborales y no a la edad misma.

En este estudio en particular la información sociodemográfica de los académicos muestra que la edad promedio es de 49 años, siendo una población relativamente joven, a punto de cumplir el medio siglo de vida. Este dato, se encuentra por arriba de la media de edad de 41.5 años de un estudio realizado por Sánchez y Clavería, (2005) en académicos españoles de la Universidad de Lleida. Sin embargo, coincide con la media de 49 años de un estudio realizado en México por Cárdenas, Méndez y González (2014) en la Universidad Autónoma de Nuevo León y se encuentra por debajo de la media de otras investigaciones sobre académicos universitarios, como es el caso Sánchez y Martínez (2014) quienes encontraron una media de 53.2 años en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y un año más tarde, Martínez, Martínez y Méndez (2015) identificaron una media de 54 años en una universidad pública del Estado de México.

En Argentina, Kohen, Frenquelli, Ballistreri, Vitola y Canteros (2003) reportaron que, en la Universidad Nacional de Rosario la mayoría de los docentes encuestados, tenía entre 41 y 50 años (32%).

Lo que evidencian los estudios señalados previamente, es que los docentes universitarios tienen una media de edad por arriba de muchos otros grupos de trabajadores, lo cual obedece a la cualidad del trabajo que realizan, pues es un trabajo predominantemente intelectual que conforme pasa el tiempo, la experiencia, los conocimientos y las habilidades van incrementándose y este conjunto de

cualidades muy valoradas en las instituciones educativas, por el peso positivo que tienen sobre los alumnos y la generación de conocimientos novedosos.

Según Recchini de Lattes y Wainerman (1977) a partir de 1960 la diversificación de la estructura económica produjo la expansión del sector de servicios como los educativos, sanitarios, administrativos, financieros, etcétera, en los que las mujeres ingresaron al mercado y su participación económica empezó a incrementarse.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República de Argentina, “las mujeres de la región dedican hoy una mayor cantidad su tiempo a trabajar en el mercado laboral”. A nivel nacional, la tasa de participación femenina ha crecido del 37% en 1990 al 48% en el primer trimestre del 2017 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), sin embargo, esta participación sigue siendo más baja que la de los varones.

En este estudio en particular, esta realidad no se ve reflejada, ya que la mayoría del personal en estudio fueron mujeres (64%). La presencia mayoritaria del sexo femenino coincide con los resultados de la UNESCO (2005) en dónde se encuestó a 147 profesores, donde el 33% fueron hombres y el 67% mujeres. Asimismo, Kohen et ál. (2003) reportaron una participación femenina del 70% en Rosario, Argentina, lo que confirma una tendencia que ha tenido el magisterio en los últimos años, que muestra que existe más participación en el sector educativo universitario de mujeres que de hombres.

En la universidad de Mar del Plata la participación de las mujeres también fue mayoritaria. Esta inmersión del sexo femenino al mundo del trabajo está íntimamente relacionada con la flexibilización laboral y la necesidad de aumentar los ingresos económicos para el sostén de una casa y de una familia.



Según Noriega et ál. (2004) debido a la existencia de nuevas demandas derivadas de la crisis, se busca incrementar los ingresos económicos familiares, lo que ha obligado a las mujeres “a colocarse en algún sitio del aparato productivo”.

Las asociaciones entre el sexo y los daños a la salud, muestran que son las docentes marplatenses las que tienen mayor prevalencia de sufrir fatiga, cefalea tensional, ansiedad y fatiga neurovisual. En el estudio realizado por Martínez et ál. (2018) en seis universidades mexicanas se halló que el sexo femenino reporta mayor prevalencia del conjunto de daños que el sexo masculino, entre los que también se incluye cefalea tensional y fatiga.

En un estudio realizado por Slišković y Maslić (2011) con 1168 profesores en universidades en Croacia en donde el 57% eran mujeres, hallaron que en promedio, las mujeres reportaron mayor presencia de estrés que los hombres, en particular, estrés relacionado a la carga de trabajo.

La mayoría de los académicos universitarios reportó tener pareja (57%) ya sea casados o en unión libre, mientras que el 43% restante señaló estar soltero, viudo o divorciado. En las investigaciones de Martínez et ál. (2015) e Irigoyen et ál. (2015) los docentes que reportaron tener pareja fueron del 70% aproximadamente. Como se puede observar, la presencia de pareja en la UNMdP es menor que en estas dos muestras, sin embargo, sigue predominando al interior del sector académico marplatense.

Aunque existen planteamientos teóricos que indican que la pareja representa apoyo social y emocional para las personas, este estudio en particular mostró lo contrario, pues la condición de tener pareja está asociada con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos.

También, en un estudio realizado por Correa-Correa, Muñoz-Zambrano, y Chaparro (2010) con 44 académicos de dos universidades situadas en Popayán, Colombia, hallaron que las personas que tienen pareja tienen mayor probabilidad de presentar el síndrome de burnout.

Los anterior se relacionan con los resultados de Noriega, Gutiérrez, Méndez y Pulido (2004) quienes investigaron a 170 trabajadoras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y encontraron que la presencia de los trastornos mentales se eleva hasta un 50% en el caso del personal que reportó tener pareja.

### **Trabajo doméstico**

Como se dijo con anterioridad, el trabajo doméstico es un conjunto de actividades no remuneradas que forman parte del día a día de todos para promover el cuidado personal y familiar. Estas acciones, en conjunto implican un gran esfuerzo y tiempo, y de ellas derivan ciertos riesgos a la salud.

El resultado de este estudio muestra que las principales actividades domésticas que hacen los académicos de la UNMdP son realizar trámites relacionados con la casa y la familia 89% y hacer las compras 84%. Los datos anteriores coinciden con los estudios de Martínez et ál. (2015) quienes reportaron ambas actividades en el mismo orden 86% y 74% e Irigoyen y Martínez (2015) con 74% y 62% respectivamente. Las actividades menos reportadas fueron coser, remendar o tejer en 19%. Éstas mismas actividades, también fueron las menos reportadas en investigaciones de Sánchez y Martínez (2014), Martínez et ál. (2015) e Irigoyen y Martínez (2015).

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (2005) reportó que, en promedio, los académicos universitarios de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, dedican 22.5 horas semanales a las actividades domésticas.

Históricamente, las actividades domésticas las realizan mayormente las mujeres, esto es debido a la existencia de ciertos patrones culturales y estereotipos de género. Este estudio, al igual que el realizado en otras universidades mexicanas (Martínez et ál., 2015; Sánchez y Martínez, 2014) comprueban mayor participación femenina en las actividades del hogar.

Las mujeres realizan de manera frecuente nueve de las diez actividades domésticas investigadas. La actividad con mayor prevalencia fue lavar y planchar. En un estudio realizado en la Universidad Nacional de Mar del Plata por Pujol-Cols y Arraigada (2017) también reporta esta doble presencia (76%), en donde los resultados mostraron que ésta es mayor en mujeres que en hombres, significando que las primeras experimentan mayores dificultades para balancear las exigencias de la vida académica y las del ámbito familiar o domésticas.

De igual manera, en un estudio realizado con una muestra de 621 docentes de la Universidad de Coruña, España, Matilde et. ál (2017) halló que el 52% reportó doble presencia, la cual está relacionada con la doble jornada laboral y doméstica, en donde las mujeres tienen más probabilidades de sufrirla en comparación con los hombres.

En el estudio realizado por Slišković y Maslić (2011) en Croacia, las mujeres reportaron mayor presencia de estrés que los hombres, debido a que, además de cumplir con su trabajo académico, deben de realizar tareas domésticas.

Las académicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata reportaron que las principales tareas domésticas que realizan son barrer, trapear y hacer las camas. La tercera actividad identificada con mayor significancia estadística fue la de preparar la comida, en donde se encontró que el 30% de las académicas la realizaban más que los hombres.

En un estudio realizado por Collado et. ál., (2016) con 193 docentes de la Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo), Mendoza, Argentina a partir del Primer Censo de Condiciones y Salud laboral, 2013; se halló que el 40% de los docentes realizaban la mayor parte de las tareas familiares y domésticas como “el principal responsable”, en dónde (de ese total), el 95% eran mujeres.

Para las académicas marplatenses fue hasta tres veces más difícil realizar estudios de posgrado comparado con los hombres. En las sociedades patriarcales no se favorece la distribución igualitaria de actividades domésticas por lo que además de cumplir con los roles de esposas, madres, amas de casa, hijas, etcétera, se adiciona el rol de académicas universitarias (Walker, 2016), así, se combina el trabajo doméstico con el asalariado y se cumple con una doble jornada (Noriega, et ál., 2004). En un estudio cualitativo realizada Ruiz, Romo y Mazadiego (2011) las académicas externaron que su rol laboral las presiona a trabajar a marchas forzadas para responder a las demandas de su trabajo y al llegar a casa, deben de emprender otra jornada de trabajo sin remuneración, lo que posiblemente determina su manera de enfermar.

### **Tiempo libre**

Los resultados obtenidos sobre qué hacen los académicos universitarios durante su tiempo libre exponen que el 80% de ellos lee el periódico, libros o revistas, pasea con su pareja, hijos o algún familiar y estudia más de 5 horas a la semana.

Otra de las actividades realizadas en el tiempo libre por el personal de la UNMdP fue la de ver televisión, actividad que se muestra una probabilidad casi triplicada de padecer trastornos psicosomáticos digestivos, migraña y cefalea tensional.

Bencomo, Dugarte, Berríos y Blanco (2011) encontraron que el 85% del personal universitario de los programas de medicina y enfermería ubicado en Venezuela, se dedican hasta 3 horas diarias a ver televisión, lo cual se asoció con la presencia de obesidad.

Un estudio cualitativo realizado por Gutiérrez (2008) en entrevistas a docentes de la Universidad Autónoma de Sinaloa muestra que las principales actividades que realizan los profesores durante su tiempo libre destacan ver películas y salir con sus amigos.

De acuerdo con un estudio realizado por Tenti (2005) en cuatro países de América Latina: Brasil, Uruguay, Argentina y Perú, los académicos reportaron con mayor frecuencia ver la televisión y escuchar la radio, después se encuentra el uso de medios de comunicación masiva como los diarios y revistas. El 33% de los académicos argentinos, reportaron leer habitualmente libros relacionados con la pedagogía y educación (41%) y de ciencia ficción (17%), además el 24% reportó ir a la biblioteca.

El 77% indicó juntarse con sus amigos, un poco más de la mitad (57%) practica algún deporte o realiza ejercicio 4 o más veces por semana. En un estudio realizado por Bencomo et ál. (2011) se halló que tan sólo el 18% de los encuestados manifestaron realizar actividad física, lo que coloca a los académicos de la UNMdP por encima de este dato. Un estudio realizado por Montero (1996) en residentes de Mar de Plata, Argentina, reportó que las actividades más realizadas realizadas por la comunidad marplatense es estar en familia, reunirse con amigos o conocer gente, hacer deporte y pasear por la ciudad, entre las principales.

De acuerdo con Olmedo-Buenrostro et ál., (2005) reportaron que, en la Universidad de Colima, México, el 64% de los académicos realizaban ejercicio. Las asociaciones de este estudio en Mar del Plata demuestran que quienes no practican algún

deporte 3 o más veces a la semana tienen 93% mayor prevalencia de presentar fatiga neurovisual.

### **Condiciones laborales**

Los resultados del análisis de la asociación entre las unidades académicas, demostraron que los académicos que pertenecen a las facultades de Ciencias de la Salud y Trabajo Social tienen seis veces más ansiedad, con respecto a los profesores de la facultad de Ciencias Agrarias. Por su parte, los académicos de la facultad de Psicología tienen casi tres veces más fatiga, que quienes forman parte de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Martin y Migliore (2017) realizaron un mapeo de las principales dolencias de los docentes de la UNMdP y encontraron que en la facultad de Agrarias, Derecho, Económicas, Exactas, Arquitectura, Humanidades, Ingeniería, Psicología y Ciencias de la Salud reportaron la presencia de fatiga. En este mismo estudio se reportaron 16 licencias en salud mental debidas a trastornos de ansiedad, en el primer semestre del 2010 y 30 más en el segundo semestre del mismo año. Asimismo, en el mapeo que realizaron estos investigadores se halló la presencia de ansiedad en la Facultad de Arquitectura.

### **Daños a la salud**

A continuación, se dará una discusión de manera conjunta de los principales daños que se encontraron en esta muestra de académicos (fatiga, trastornos musculoesqueléticos, estrés, trastornos del sueño, ansiedad, depresión) con la finalidad de compararlos y discutirlos con otros estudios.

#### *Fatiga*

El 46% de los académicos de la UNMdP reportaron sufrir fatiga. La presencia de fatiga también se encontró en un estudio realizado por Ormaza-Murillo et ál., (2016) en la carrera de Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria ubicada en Manabí, Ecuador. Se halló que el 67% de los académicos

universitarios indicaron sentirse fatigados. Asimismo, Carrera (2018) encontró en una muestra de 310 docentes de unidades educativas fiscales de la Ciudad de Cuenca, Ecuador, que el 62% de los académicos presentaban fatiga laboral leve, 25% moderada y 14% grave.

#### *Trastornos musculoesqueléticos (TME)*

Sobre la presencia de TME se encontró que el 45% de los docentes los padecen. En la Universidad del Rosario, Kohen et, ál., (2003) señalaron que más de la mitad de los encuestados (51%) reportó dolor de cuello y lumbalgia. Además de que el 39% señaló dolor de espalda y el 18% dijo tener dolor muscular general.

#### *Estrés*

Sobre el estrés, en la UNMdP se presentó en un 42% de los académicos universitarios. Kohen et ál. (2003) encontraron el diagnóstico positivo de estrés en el 24% en académicos en la Universidad del Rosario. En un estudio realizado en el Norte de China por Li y Kou (2018) en una muestra de 674 profesores universitarios, se halló que más de la mitad de la muestra (54%) experimentaban niveles altos de estrés, asociados con las horas de trabajo, la falta de descansos normales, la falta de ejercicio, entre otros.

Asimismo, también en China, Shen et. ál., (2014) encontraron que el estrés se observó en el 22% de los 1210 profesores de seis universidades ubicadas en Shenyang.

En un estudio realizado por Lemos (et ál., 2019) en una muestra de 61 profesores de una universidad privada ubicada en Colombia, encontraron que el 21% de profesores presenta niveles significativos de estrés.

Millán, Calvanese y D'Aubeterre (2017) estudiaron a 903 docentes adscritos a 32 instituciones universitarias en Venezuela, hallaron que los docentes son afectados por fuentes de estrés, tales como el quehacer académico diario, lo cual afecta directamente su bienestar psicológico.

#### *Trastornos del sueño*

El 40% de los encuestados reportó sufrir trastornos del sueño. Kohen et ál. (2003) identificaron la presencia de insomnio en el 22% de la muestra encuestada. En la investigación dirigida por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (UNESCO, 2005) se seleccionaron escuelas de educación pública, ubicadas en Argentina (Rosario), Chile (Santiago), Ecuador (Quito), México (Guanajuato), Perú (Lima) y Uruguay (Montevideo), en dónde el 49% de los académicos manifestó insomnio en el último año.

Como indica Martínez-Otero (2003):

“La acumulación de tareas unida a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa (colegas, padres y alumnos) puede desencadenar en los profesores alteraciones como: fatiga, descenso de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos, etcétera”.

#### *Cefalea tensional*

El 37% de los académicos reportó sufrir cefalea tensional. En un estudio realizado por Martínez, Martínez y Méndez (2015) el porcentaje de cefalea tensional fue de 21% en población mexicana.

#### *Ansiedad*

El 37% de los profesores de la UNMdP reportó sufrir ansiedad. Otros estudios como el de Kohen et ál. (2003) hallaron que el 26% de los docentes de su muestra señaló estar tensionado. En un estudio realizado en la Universidad de Colima, México, Olmedo-Buenrostro et al. (2013) reportaron que el perfil patológico en profesores



universitarios incluía niveles altos de sobrepeso, enfermedades digestivas, lumbalgias, cefaleas, insomnio, ansiedad y fatiga, principalmente.

### *Depresión*

El trastorno de depresión se encontró en el 37% de los académicos universitarios. Asimismo, Shen et. ál., (2014) hallaron que en más de la mitad de la muestra de 1210 universitarios chinos (59%) prevalecieron los síntomas de depresión.

### **Perfil de daño, riesgos y exigencias laborales**

Asociados a los riesgos y exigencias del trabajo académico, se presentan daños que amenazan el bienestar físico y mental de los profesores y que están ligados al desempeño de sus actividades cotidianas, lo cual, convierte a los académicos universitarios en un grupo vulnerable. Se incluyen resultados de distintos niveles de educación, dado que interesa analizar el perfil de daño en función de tareas realizadas por los docentes que en cierto sentido las hacen homogéneas.

### **Riesgos de trabajo**

Dentro de los centros de trabajo, existe la presencia de riesgos físicos y, según el proceso técnico y las condiciones de trabajo, éstos pueden ser potencialmente nocivos para la salud.

En la investigación realizada en la UNMdP los académicos reportaron en la encuesta la presencia de ruido (32%), frío (25%) y calor (22%), principalmente. En el estudio de Irigoyen y Martínez (2015) realizado en una universidad de Oaxaca, también reporta la presencia de calor (14%) y ruido (14%) aunque en menor porcentaje.

En el estudio realizado por Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO (2005) la mayoría de los docentes encuestados señaló que la iluminación (31%) y el aislamiento del ruido (44%) se presentan como riesgos inherentes a la actividad y son adecuados sólo algunas veces.

Por otra parte, De Frutos, González, Maíllo, Peña y Riesco (2007) reportaron que, en centros educativos de España, el 14% de los académicos encuestados afirma que casi nunca o con poca frecuencia la luz y el ruido.

Por lo anterior, se puede concluir que la presencia de ruido se ha identificado en las investigaciones realizadas con académicos en centros universitarios.

En la República de Argentina, Kohen et ál. (2003) ya habían señalado la presencia de una temperatura inadecuada (64%), ruidos molestos (60%), alta humedad (55%), mala ventilación (53%) e iluminación insuficiente (26%). Riesgos muy altos si los comparamos con los identificados en este estudio.

Lo cierto es que la exposición a temperaturas bajas o altas, está mediada por las estaciones del año, ya que en Mar del Plata los veranos son muy calientes y los inviernos suelen ser muy fríos.

### **Exigencias de Trabajo**

Como se ha visto en los estudios anteriormente citados, existen ciertas exigencias en el proceso de trabajo de académicos universitarios que pone en riesgo su salud integral (física y mental).

Dentro de las exigencias de trabajo académico más reportadas fueron el exceso y sobrecarga de tareas, lo que hace de éste un grupo vulnerable (Contreras et ál., 2009; Montiel, 2010) y forma parte de las exigencias en función del tiempo de trabajo.

En el estudio realizado por Lemos (et ál., 2019) en una universidad privada ubicada en Colombia, los profesores reportaron tener que trabajar en casa y la interrupción que causan las cuestiones familiares en el trabajo de los profesores, son los dos factores de mayor peso en los niveles de estrés percibido.

Como consecuencia de ello, el 79% de los académicos de la UNMdP reportaron que deben de atender actividades académicas pendientes en horas y días de descanso e incluso vacaciones. Este mismo requerimiento se encontró con mayor prevalencia en la investigación de Martínez (2011) con un 87%, Castro (2017) con un 83% y Martínez (et ál., 2015) con un 86%.

En el estudio realizado por la UNESCO (2005), se encontró que los académicos argentinos de la Universidad del Rosario reportaron una carga de trabajo alta (59%) y muy alta (12%) fuera de su horario laboral.

En este estudio, la jornada mayor a 48 horas a la semana, fue reportada por el 38% de los académicos marplatenses y se asoció con la ansiedad. Las jornadas prolongadas y la sobrecarga de trabajo responden a la necesidad de cubrir cursos, clases y publicar artículos, participar en conferencias, coloquios, simposios, etcétera, siendo esta exigencia la segunda más alta (75%) en los profesores de la UNMdP de acuerdo con los resultados. Esta exigencia concuerda en las investigaciones de Martínez et ál. (2011) con un 84%, Irigoyen y Martínez (2015) con un 91%, Sánchez y Martínez (et ál., 2014) con un 77%, así como en la de Castro (2017) en un 93%, considerándose como una de mayor prevalencia. Estos datos evidencian que la carga de trabajo es algo que se comparte en distintas latitudes y que, por lo menos en estos últimos estudios, da cuenta de la necesidad de producir más para mejorar el ingreso salarial.

De acuerdo con un estudio realizado en 302 académicos de 21 universidades ubicadas en Bogotá, Colombia, realizado por Gómez et. ál., (2019) muestra que los profesores que reportaron más demandas y carga de trabajo son también quienes presentan problemas de malestar tales como ansiedad y síntomas psicossomáticos.

Las actividades que realizan los docentes requieren alta atención por su complejidad y son de carácter minucioso. De acuerdo con los resultados obtenidos, el 64% de los profesores universitarios de la UNMdP la reportaron, al igual que otras

investigaciones hechas por Martínez (2011) con un 62%, Martínez, et ál., (2015) con un 60% y Castro (2017) con un 74%. Además, en un estudio realizado por Pando-Moreno, et ál., (2006) el 77% de los académicos señaló que su trabajo requiere alto grado de concentración.

De acuerdo con los análisis realizados en las exigencias en función del tiempo de trabajo, se encontraron asociaciones entre realizar trabajo pendiente en días de descanso y vacaciones con cefalea tensional, fatiga y migraña. En la investigación encabezada por Martínez et ál. (2011) en la UAM Xochimilco, se encontró esta misma exigencia también asociada con fatiga, cefalea tensional y migraña.

Otras exigencias encontradas en función de la vigilancia y calidad del trabajo fueron las de supervisión estricta (16%) y estricto control de la calidad (38%), las cuales se asociaron con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y depresión.

La realización de un trabajo aburrido (4%), se asoció a estrés y depresión. Zavala (2008) señala que, la monotonía o la falta de desafío en una actividad puede generar un sentimiento de malestar, e incluso podría provocar la aparición del síndrome de burnout.

De acuerdo con Pujol-Cols, Foutel y Porta (2019) el trabajo académico exige a los docentes que interactúen con una gran diversidad de actores, incluyendo a sus colegas. Así, en este estudio estar incomunicado con sus compañeros fue otra exigencia que se asoció con la presencia de fatiga. El recibir órdenes confusas o poco claras de sus jefes se asoció con los trastornos psicodigestivos y musculoesqueléticos.

El 65% del personal de la UNMdP indicó que debe de mantenerse sentado la mayor parte del tiempo, exigencia que ya había sido reportada en este gremio por Sánchez y Martínez (2014) con un 69% y en Martínez et ál. (2015) con un 58%, al igual que

en el estudio realizado por la UNESCO (2005) en el 44% de los académicos latinoamericanos reportaron permanecer sentados.

Cuando la superficie en la que deben de mantenerse sentados es incómoda presentan un 60% más probabilidades de tener trastornos musculoesqueléticos, de hecho, el 45% de los académicos de la UNMdP manifestaron sufrir trastornos musculoesqueléticos, los cuales ya se han reportado en los docentes universitarios, por las múltiples exigencias disergonómicas que asumen.

### **Uso de voz**

El 37% de los académicos universitarios marplatenses, reportó presencia de disfonía, alteración relacionada con el uso de voz, que forma parte de las actividades centrales de la docencia. Los resultados reportaron que los académicos que hacen uso de su voz por más de una hora diaria tienen casi tres veces más probabilidades de sufrir disfonía en comparación con quienes la utilizan menos tiempo.

Fernández (2014) reportó que los académicos universitarios que dictan clase por más de una hora tienen dolor de laringe, fatiga vocal, necesidad de carraspear y percibe una sensación de esforzarse demasiado cuando habla.

En el estudio exploratorio realizado por la UNESCO (2005), se halló la presencia de disfonía diagnosticada por médicos, en académicos latinoamericanos chilenos (46%), ecuatorianos (37%), argentinos (35%), uruguayos (35%), peruanos (21%) y mexicanos (9%). De esta forma, destaca la frecuencia de disfonía en el historial médico de los docentes.

En España, Gañet, Serrano y Gallegos (2006) realizaron un estudio con académicos de centros educativos a nivel primaria, secundaria y universidad e identificaron 85 profesores con síntomas de patología vocal (34%). El 42% de los docentes universitarios reportó utilizar su voz más de 4 horas diarias.

También en España, Fernández (2014) encontró que el 31% de los académicos universitarios tienen voz cansada y un 25% ha tenido problemas de afonía.

### **Uso de Computadora**

En la actualidad, los docentes utilizan de manera frecuente la computadora para la realización de diapositivas, exámenes, trabajos de clase, investigar bibliografía (Martínez et, al., 2015), realizar informes, plantillas, publicaciones (Martín y Migliore, 2017), producir textos escritos, usar el correo electrónico, etcétera, como parte de la implementación de las nuevas tecnologías de información. El manejo de la computadora demanda actitudes y competencias específicas para su correcto aprovechamiento y uso.

De acuerdo con los resultados publicados por Tenti (2005) un poco más de la mitad de los docentes argentinos de nivel primario y secundario posee computadora personal en su hogar (52%) mientras que tan sólo el 36% indica poseer internet en su domicilio.

Según Gutiérrez del Álamo y Piedrabuena (2010) el trabajo con computadora es uno de los principales riesgos disergonómicos que se presenta en el sector educativo, pues al ser utilizada por largos periodos, obliga al docente a mantener posiciones incómodas como estar sentado o encorvado.

De acuerdo con los resultados obtenidos, los docentes marplatenses que hacen uso de su computadora más de 6 horas diarias tienen más del 50% de probabilidad de sufrir estrés comparados con quienes la usan 5 horas o menos.

Jiménez (2010) señala que el tecnoestrés es un tipo de estrés que surge como respuesta a la limitación de capacidades que posee una persona para hacer frente a una demanda tecnológica. Salanova y Nadal (2003) mencionaron que las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) impactan en la cotidianidad de

las personas y también incluyen cambios en el ámbito laboral que producen temor y ansiedad ante la presencia de estímulos tecnológicos.

De acuerdo con el Observatorio permanente de riesgos psicosociales (2003; citado en Salanova y Nadal, 2009), el tecnoestrés está ligado a efectos psicosociales negativos generados por el uso constante y mantenido de las nuevas tecnologías.

De acuerdo con Montiel (2010) el uso creciente de la computadora, ha aumentado los problemas de la vista, tales como dolor de ojos, sequedad e irritación, así como una vista borrosa y dolores de cabeza, debido a la gran cantidad de horas que los académicos dedican a la búsqueda de información.

Aunado a lo anterior, Guillén (2006) señala que el uso de PC obliga al ser humano a adaptarse a posturas inadecuadas que generan tensión muscular y se traducen en dolores de cabeza, cuello y espalda, así como estrés. Los resultados muestran que los docentes argentinos de la UNMdP que llevan más de 21 años usando computadora, tienen casi cuatro veces más probabilidades de sufrir migraña.

Otros daños a la salud asociados con el uso de la computadora fueron el contraste inadecuado de los manuscritos y también, la luminosidad entre las letras y el fondo de la pantalla, condiciones que se asociaron a trastornos del sueño, cefalea tensional y estrés. La iluminación inadecuada ya se había asociado a la cefalea tensional en un estudio realizado por Martínez et ál. (2014).

## 7. Conclusiones

La Universidad Nacional de Mar del Plata es una de las 47 universidades nacionales de la República de Argentina. Existe una ecuación indisociable entre educación superior-Estado. Los recursos financieros en educación universitaria surgen del presupuesto nacional y se caracterizan por ser escasos e insuficientes. Así, la situación en la que se encuentra la UNMdP es crítica: la universidad está sobrepoblada, los académicos tienen bajos sueldos salariales, carecen de cubículos de trabajo, no cuentan con los materiales ni espacios necesarios para impartir clases, entre otras cosas que se expondrán a continuación.

El ingreso a la universidad es irrestricto, esto quiere decir que no existe un examen que evalúe el ingreso de los alumnos a la UNMdP. La matrícula estudiantil se encuentra alrededor de los 14 mil alumnos y las cátedras pueden tener más de 300. En este sentido, la carga de trabajo académica aumenta pues los profesores hacen diferentes versiones de exámenes que después deben de calificar, al igual que numerosas tareas, prácticas, exposiciones, etcétera. Además, los académicos deben de replantear sus estrategias pedagógicas que beneficien la enseñanza-aprendizaje del alumnado, el cual varía rotundamente de edad.

La UNMdP no cuenta con espacios suficientes para atender a todos sus estudiantes, entonces, los docentes deben de hallar lugares en donde puedan impartir clases, tales como áreas verdes, edificios, entre otros espacios que no cubren con las características de un aula educativa. Así, los académicos externan la falta de espacio de manera constante ya sea para impartir clases o reunirse con su grupo de trabajo o de investigación. Además, señalaron están obligados a realizar su trabajo desde casa, o alquilan una oficina o un local con sus propios medios económicos.



Existe un turno al que se le ha llamado “quebrado” el cual se fragmenta en dos partes (mañana y tarde). Así, los profesores deben de organizar su vida a partir del mismo; acuden a la universidad a dar clases y después, realizan otras actividades (laborales o no) y vuelven a la universidad por la tarde o noche.

Se percibe que los docentes de la UNMdP deben de realizar una gran cantidad de actividades académicas tales como: organizar el plan de trabajo docente, dar cátedras, corregir y calificar tareas, dar tutorías personalizadas, participar en actividades de extensión, construir, aplicar y calificar exámenes parciales y finales, participar en exámenes profesionales. Además de hacer lo anteriormente citado, quienes realizan investigación deben de dirigir tesis de grado, actualizar bibliografía, recolectar y analizar información, presentar sus investigaciones, redactar y publicar artículos, libros, capítulos de libros, participar en congresos nacionales e internacionales, así como en jornadas de investigación y formar constantemente a becarios.

En seguida, se exponen los datos estadísticos más relevantes de cada uno de los apartados anteriores y se muestran conclusiones en materia de salud de los académicos de la UNMdP.

### **Sobre el perfil sociodemográfico**

En este estudio se reportó mayor participación de las mujeres, de cada diez académicos, seis son mujeres. Sobre el nivel de estudio, la mayoría tiene doctorado. La mayor parte de los participantes tienen entre 46 y 55 años, siendo 49 la media de edad. Más de la mitad de los profesores indicó tener pareja, ésto se identificó como un factor de riesgo ya que se asoció significativamente con mayor probabilidad de sufrir ansiedad, cefalea tensional y trastornos musculoesqueléticos.

### **Sobre el trabajo doméstico**

Se encontró que los daños a la salud más reportados por la realización de actividades domésticas fueron ansiedad y migraña. Las tasas de morbilidad aumentan cuando los académicos hacen la comida, realizan arreglos en casa, cosen remiendan o tejen y cuidan a sus hijos o nietos.

Se identificó que nueve de las diez actividades domésticas exploradas la realizan mayormente las mujeres, tales como: lavar y planchar la ropa, sacudir, barrer, trapear, tender las camas, preparar la comida, lavar los platos, hacer las compras y cuidar a sus hijos y/o nietos. Lo anterior se encuentra ligado con que a las académicas les fue más difícil realizar estudios de posgrado.

Los hombres reportaron como actividad doméstica más relevante su participación en los arreglos de la casa. Así, se puede concluir que en la actualidad las sociedades aún continuando siendo patriarcales y a la mujer se le exige que se ocupe principalmente de la salud y crianza de sus hijos, cumpliendo con el rol de madre, amas de casa y en este caso de académica universitaria.

### **Sobre el tiempo libre**

Las principales actividades recreativas que realizan los académicos de la UNMdP en orden de importancia son leer el periódico, libros o revistas; pasear con su pareja, hijos o algún familiar y estudiar más de 5 horas semanales.

Quienes hacen uso del tiempo libre de manera pasiva, como ver televisión la mayor parte del tiempo, muestra mayor probabilidad de padecer trastornos psicósomáticos digestivos, migraña y más probabilidades de sufrir cefalea tensional. Los profesores que participan en actividades comunitarias durante sus ratos libres tienen mayor probabilidad de sufrir lumbalgias. Estas actividades se suman al esfuerzo cotidiano que el trabajo académico demanda.

### **Sobre el perfil de puesto**

La mayoría de los académicos desempeña una jornada completa, la cual puede ser sin interrupciones o bien, en ambos turnos (matutino y vespertino) con un tiempo “libre” de por medio. Es decir, el turno “quebrado”. Quienes trabajan más de 40 horas a la semana (jornada completa) tienen probabilidad de sufrir trastornos del sueño, mientras que los profesores que laboran 20 horas por semana tienen mayores probabilidades de sufrir ansiedad.

Los académicos de la facultad de Cs. Económicas y Sociales reportaron mayor probabilidad de sufrir fatiga y los de la facultad de Cs. De la Salud y Trabajo Social reportaron padecer ansiedad.

Quienes cuentan con el Programa de Incentivos Docente señalaron que sus condiciones de vida no han mejorado en función de éste, pues el recurso que perciben es insuficiente y no tiene un significado económico importante. De hecho, tener una categoría de incentivos alta, implica sólo mayor reconocimiento profesional y la prevalencia de desarrollarse en el campo de la investigación.

Algunas características en el perfil laboral de los académicos de la UNMdP como ser profesor ayudante demuestran mayor presencia de trastornos musculoesqueléticos y, por su parte, ser profesor titular se relaciona con mayor probabilidad de sufrir fatiga.

De la muestra, tres cuartas partes de los profesores están sindicalizados. Lo que da cuenta de una percepción del sindicato como un medio factible y legítimo para mejorar las condiciones de trabajo y salariales. Los profesores que reportaron más de 29 años de antigüedad tienen mayores probabilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos.

### **Sobre la valoración del trabajo**

El gremio académico se manifestó de manera positiva sobre su trabajo y contenido. Los participantes expusieron que su quehacer académico les provoca interés y les permite aprender nuevos conocimientos. También indican tener una buena relación

con sus superiores y compañeros, quienes son solidarios y valoran su trabajo, condiciones que dan cuenta de la presencia de apoyo social, el cual es fundamental para contrarrestar los daños a la salud asociados al trabajo.

Para aquellos académicos que manifestaron la falta de contenido humanizante en el trabajo académico de la UNMdP, aumentaron de manera considerable la prevalencia de sufrir ansiedad y fatiga. La ausencia de satisfacción laboral y del desarrollo de habilidades, destrezas, creatividad e iniciativa incrementaron la probabilidad de sufrir trastornos como fatiga y depresión.

### **Sobre los riesgos y exigencias**

Se reportó principalmente la presencia de ruido, calor y frío en las instalaciones de la UNMdP, la presencia de éste último se asoció con la prevalencia de sufrir estrés.

Las exigencias de trabajo mayormente reportadas por los académicos fueron: realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones, cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias, permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo y realizar una tarea muy minuciosa.

Realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones, tener una jornada mayor a 48 horas, obedecer un estricto control de calidad, realizar un trabajo aburrido, recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe se asociaron con la presencia de ansiedad, depresión, estrés, migraña, cefalea tensional, trastornos musculoesqueléticos y trastornos psicodigestivos.

Estas exigencias están dando cuenta de una sobrecarga laboral o realización de múltiples tareas en un tiempo laboral insuficiente. Junto con ellos, los turnos quebrados dificultan la organización de la vida fuera del trabajo y el descanso.

La condición de trabajar 40 horas a la semana se asoció con la presencia de trastornos del sueño. Los académicos que indicaron lo anterior tienen 42% más

probabilidades de sufrirlos. Estos datos coinciden con los estudios de Cladellas-Pros, Castelló-Tarrida y Parrado-Romero (2017) quienes hallaron que los profesores de tiempo completo en universidades públicas catalanas, tienen peor salud física y mental.

### **Sobre el uso de la computadora y voz**

Casi toda la muestra de académicos reportó hacer uso del ordenador más de 6 horas diarias y ésto aumenta la probabilidad de que sufra estrés. El tiempo que utilizan la computadora rebasa los 5 días a la semana y se relaciona con la probabilidad de sufrir trastornos del sueño. Además, los académicos que tienen más de 21 años usando ordenador, tienen más probabilidades de sufrir migraña.

Los participantes señalaron la presencia de elementos en la computadora, tales como que el contraste luminoso de los documentos es inadecuado y el contraste entre las letras y el fondo de la pantalla es inconveniente, lo que aumenta de manera considerable los trastornos de sueño, cefalea tensional y estrés.

Sobre el uso de voz, se encontró que la mayoría de los académicos hacen uso de ésta más de una hora diaria y esto se relaciona con padecer disfonía.

### **Sobre las posiciones forzadas**

Es común que durante su jornada de trabajo los académicos adopten posiciones incómodas tales como mantener sus hombros tensos, torcer o mantener tensa las muñecas, permanecer de pie o de manera contraria, sentarse sobre una superficie incómoda. Lo anterior se relaciona con factores de riesgo disergonómicos y aumentan las probabilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos, lumbalgia, fatiga, estrés, cefalea tensional, ansiedad y problemas psicocardiocirculatorios.

De esta manera se puede concluir que la población de riesgo identificada en este estudio realizado en la UNMdP de la República de Argentina son mujeres jóvenes entre los 25 y 44 años de edad, que cuentan con pareja y tienen un nivel de

escolaridad de especialidad, tienen el puesto de profesor ayudante, con una dedicación de semiexclusiva (20 horas) y tipo de contratación ordinaria o por concurso, en turno “quebrado”, de 1 a 12 años de antigüedad trabajando como docente y que señala que no se siente satisfecho con su trabajo y que su trabajo no le permite desarrollar habilidades, destrezas ni hacer uso de su creatividad. Además, utilizan su computadora de 6 a 10 horas diarias, de 5 a 7 días por semana y hacen uso de su voz más de 1 hora interrumpidamente, expuestas mayormente al frío. Este grupo tienen mayor probabilidad de padecer los trastornos en estudio.

El grupo de académicas que señaló que deben de realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones, desempeñan una jornada mayor a las 48 horas, tienen supervisión estricta, deben de cuidar el control de la calidad, realizan un trabajo monótono, deben permanecer sin comunicarse con sus compañeros, señalan que realizan un trabajo que puede ocasionarles algún daño y reciben órdenes confusas por parte de sus superiores, son quienes tienen más probabilidades de sufrir cefalea tensional, migraña, ansiedad, depresión, estrés, fatiga, trastornos psicodigestivos y musculoesqueléticos.

Quienes desempeñan su trabajo con los hombres tensos, tienen que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar, permanecen de pie la mayor parte del tiempo y se sientan en una superficie incómoda, realizan mayor esfuerzo físico o permanecen en posiciones incómodas y no pueden desatender su trabajo por más de 5 minutos, tienen mayor prevalencia de sufrir fatiga, lumbalgia, ansiedad, estrés, cefalea tensional, migraña, trastornos del sueño, musculoesqueléticos, psicocardiocirculatorios y psicodigestivos.

Este conjunto de elementos se refleja con nitidez en el discurso de los académicos universitarios.

### **Sobre los alumnos**

Los académicos indican que existe una gran demanda estudiantil, y que, por lo tanto los grupos suelen ser muy grandes, con diferencias particulares entre el alumnado, tales como en la manera de aprender información y, también en el nivel de conocimiento con el que ingresan a las carreras universitarias.

### **Sobre las instalaciones**

Debido a que el ingreso no es restrictivo, las unidades académicas muchas veces llegan a saturarse y los profesores deben de buscar distintos lugares en donde impartir sus cátedras, tales como las áreas verdes de la universidad o en cafés aledaños. Muchos de los salones de clases no cuentan con el mobiliario suficiente para los alumnos, así que ellos se ven obligados a buscar bancas en otras aulas o incluso tomar clase en el piso. Los profesores mencionaron que faltan asientos, faltan tableros, entre otras cosas, debido a que está sobrecargada la universidad. La mayoría de las facultades carecen de cubículos y es por eso que los académicos realizan su trabajo docente o de investigación desde casa, también alquilan oficinas o locales con sus propios medios económicos.

### **Sobre el trabajo de investigación**

Los profesores que pertenecen a grupos de investigación deben de cumplir con distintos requisitos, entre ellos, llenar formularios en donde expliquen a detalle las actividades que se realizaron, lo cual resulta ser un trámite tedioso y estresante.

### **Sobre los riesgos laborales**

Durante el verano, las temperaturas son bajas en las instalaciones universitarias y los calentadores que se tienen están en mal estado. Por otro lado, en verano el calor es insostenible y por eso los profesores compran ventiladores por su cuenta. Incluso dijeron que, por la cantidad numerosa de alumnos, muchas veces se percibe un calor intenso.

Otro riesgo reportado fue la presencia de ruido, debido a las cátedras de más de 400 alumnos.

### **Sobre los incentivos docentes**

Los académicos aseguran que los incentivos económicos tiene que ver más con el estatus, el cual se refleja en el prestigio entre pares y de la universidad misma y que no tiene un peso económico.

### **Sobre las exigencias de trabajo**

En general, las principales exigencias halladas fueron evaluar a los alumnos y capturar las calificaciones para posteriormente subirlas a la plataforma. También, deben de presentarse en congresos nacionales e internacionales y publicar en libros y revistas. Asimismo, se halló que los docentes deben de organizar su Plan de Trabajo (PDT) de su cátedra y actualizar su bibliografía cada cuatrimestre.

### **Sobre los medios de trabajo**

Los académicos mencionan que, en su trabajo cotidiano, utilizan el pizarrón de tiza o de plumón, la red de internet inalámbrica, la computadora, el apuntador láser, impresora y fotocopidora de manera general. Es importante mencionar que sólo los pizarrones y la red inalámbrica son proporcionados por la facultad, lo demás lo han tenido que adquirir por sus propios medios económicos. Existen facultades que tienen proyectores instalados en algunas aulas magnas. Sin embargo, testimonios expusieron que estas aulas son escalonadas, lo cual imposibilita hacer actividades prácticas.

### **Sobre la salud**

Cuando se les preguntó sobre su salud y cómo ésta se había deteriorado a partir de la profesión docente, comentaron tener dolores en las piernas y en los pies; en la espalda y espalda baja. Aseguraron que ser profesor universitario muchas veces les genera estrés, fatiga mental, dolor de cabeza, infecciones de garganta, irritación de ojos, tos y gripa constantes.



## 8. Recomendaciones

A continuación, se enlista una serie de recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos en esta investigación. Estas sugerencias busca minimizar el impacto negativo en la salud del gremio de docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata y están organizadas a corto, mediano y largo plazo.

Se debe de enfatizar en que la mejor manera de prevenir los daños a la salud de los trabajadores en todos los lugares de trabajo, es a nivel colectivo, es decir, se debe de intervenir en la organización; así, el uso del equipo de protección personal debe de entenderse como la última opción.

### *A nivel Institución*

Primeramente, el Rector debe de solicitar mayor presupuesto al Ministerio de Educación Nacional. Cabe recalcar que la ley de financiamiento educativo número 26075-2005, determina el porcentaje presupuestal. La participación sindical de los docentes universitarios, a través de sus movilizaciones, contribuyen a presionar el aumento del mismo. Este mayor presupuesto, ayudaría a mejorar la infraestructura y aumentar el número de plazas docentes, para ampliar los espacios educativos y para la mejora de mobiliario y equipo informático (mesas, sillas, computadoras, proyectores).

Se busca reducir o modificar las exposiciones a las demandas de trabajo e involucra de manera directa a las autoridades, intervenir en la organización y división del trabajo para reorganizar los tiempos en función de la cantidad de trabajo, así como la eliminación de riesgos y exigencias que amenazan su bienestar físico y mental.

- Los docentes deben de estar contratados por jornadas laborales ininterrumpidas o continuas y con salarios justos, para que los académicos marplatenses puedan mejorar su calidad de vida y no organizarla a partir de los turnos “quebrados”.

- Debido a la alta demanda de alumnos, se recomienda la contratación de mayor personal académico para que las cátedras sean responsabilidad de, por lo menos una autoridad académica por cada 20 alumnos y un profesor titular por cada 30 y no se sobrecargue a los profesores universitarios.
- Se sugiere utilizar sillas ergonómicas que impidan el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos y protejan la región lumbar y cervical de los profesores.
- Se recomienda que los salones de clase contengan calefacción en épocas invernales, así como que se les dé mantenimiento a las que ya tienen, con la finalidad de evitar el riesgo de que los profesores presenten estrés.
- Por el contrario, se propone que en épocas calurosas se tenga sistemas de ventilación en los salones de clases para que, de esta forma, haya flujo del aire que impida la saturación del mismo en las aulas.
- Se sugiere realizar mediciones de manera periódica que aseguren que los niveles de iluminación, temperatura y ruido, sean aptas para trabajar. Estas evaluaciones deben de realizarse con la asesoría de un profesional capacitado en el campo de la salud laboral.
- Se debe de estimular a los docentes universitarios a través de la convivencia, para compartir buenas prácticas que promuevan el uso de su creatividad y también, desarrollen sus habilidades, destrezas e iniciativa al momento de impartir clases.
- Se tiene que dejar de sobrecargar a los académicos y evitar que lleven su trabajo a casa, pues eso disminuye su calidad de vida. Se sugiere organizar mejor los tiempos de entrega, establecer metas realizables y tiempo considerable para su cumplimiento, así como dar a los profesores las herramientas necesarias para el manejo de sus actividades.
- Se recomienda mejorar la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo por medio de talleres de “comunicación interpersonal”, que les brinde a los académicos herramientas para comunicarse de manera efectiva.
- Se aconseja incentivar a los profesores universitarios a que participen en el taller de uso y cuidado de la voz que realizan el servicio de salud de la UNMdP y el Sindicato de Agremación Docente Universitaria Marplatense y también,

brindarles los medios necesarios (bocina, micrófono) para cuando tengan grupos de gran tamaño.

- Se sugiere mayor difusión sobre los servicios que brinda la obra social de los docentes universitarios marplatenses (SUMA) y el servicio de salud. Entes encargadas del cuidado de la salud física y mental.
- Se recomienda atender de manera continua la limpieza de los pasillos del Complejo Universitario. Retirar los anuncios, posters, carteles (expirados) de las paredes, así como los pupitres, computadoras y todo tipo de objetos inservibles que se mantienen en los pasillos, debido a que éstos acumulan polvo.

### *A nivel individual*

A continuación, se sugiere brindar técnicas individuales que ayuden a disminuir la exposición al malestar hallado.

- Se debe de promover con el personal universitario que las tareas domésticas se deben de repartir de manera igual entre los hombres y las mujeres.
- Dar a conocer los resultados de este estudio al personal masculino con el objetivo de señalarles su nivel de participación en el quehacer doméstico e invitarlos a cuestionarse de manera crítica sobre lo anterior.
- Se tiene que reflexionar sobre el uso de tiempo libre de manera pasiva y cómo este tipo de actividades repercuten de manera considerable en la salud de los profesores y motivarlos a practicar algún deporte por lo menos 4 veces a la semana por 30 minutos diarios.
- Se invita a los académicos universitarios que atiendan sus necesidades psicoemocionales y que acudan al servicio médico y psicológico con la finalidad de identificar su malestar físico y mental y atenderlo con posibles técnicas para disminuir la presencia de trastornos músculoesqueléticos, lumbalgia, estrés, ansiedad fatiga, depresión, etcétera.
- Se recomienda al personal académico docente que, de manera anual, se realicen estudios de laboratorio que les permita conocer sus niveles

bioquímicos y controlarlos en caso de necesidad, con tratamientos médicos, dieta y ejercicio, ya que la alteración de dichos niveles puede encontrarse en la base de trastornos en la salud mucho más delicados.

## 9. Bibliografía

- Alvear, G., y Villegas, J. (1989). *En defensa de la salud en el trabajo*, (Coord. Noriega) México: SITUAM, 35-60.
- American Psychiatric Association. (2004). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales: DSM-5*. México: Editorial Médica Panamericana.
- Anguiano, A., y Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *Revista El Cotidiano*, 95-104. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32529942010.pdf>
- Antúnez, Z., y Vinet, E. (2012). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS - 21): Validación de la Versión abreviada en Estudiantes Universitarios Chilenos. *Terapia psicológica*, 30(3), 49-55. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>
- Arellano, C. (2018, 7 junio). Reportan graves problemas financieros en universidades estatales. *La jornada*. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/politica/2018/06/07/-graves-problemas-financieros-en-universidades-estatales-3087.html>
- Barrientos, G., T., Martínez, A., S., y Méndez, R., I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(6), 516-523. <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v46n6/22564.pdf>
- Bencomo, M., Dugarte, F., Berríos, R., y Blanco, M. (2011). Factores de riesgo de obesidad y sobrepeso en el personal docente universitario. Barquisimeto Estado Lara, Venezuela. *Revista de Enfermería y otras Ciencias de la Salud*, 4(2), 20-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3806433>
- Betancourt, O. (2003). Globalización y Salud de los Trabajadores. *Región y sociedad*, 11(1), 53-63.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252007000300003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252007000300003)

Carrera, I. M. (2019). *Fatiga laboral en los docentes de las Unidades Educativas Fiscales del Distrito 01D01, Circuito 01\_02\_07 de la ciudad de Cuenca, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9390>

Cárdenas, R. M., Méndez H., L., y González, R. M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>

Castro, W., y Pineda, R. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 191-206. <https://www.redalyc.org/pdf/1002/100246672012.pdf>

Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., y Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20, 53-59. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/53569/66573>

Collado, P. A., Soria, C. B., Canafoglia, E., y Collado, S. A. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: Entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud colectiva*, 12, 203-220. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>

Comas, O., y Lastra, R. (2010). *Institucionalización y programas de estímulo económico a profesores universitarios en México: un análisis por intersticios*. 39(155), [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602010000300005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000300005)

- Contreras, G., Veytia, M., y Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios, *Psicología y salud*, 19(1), <https://www.redalyc.org/pdf/291/29111983013.pdf>
- Cornejo, R. (2006). El trabajo docente en la institución escolar. La apropiación enajenación del proceso de trabajo docente en el contexto de las reformas educativas neoliberales. *Revista de Psicología*, 15(2), 9-27. <https://doi.org/10.5354/rdp.v15i2.18390>
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I, y Chaparro, F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4). <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/32914>
- De Frutos, A., González, P., Maíllo, A., Peña, I., y Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y futuro*, 17, 9-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392447>
- De la Garza, E. (2006). *Introducción: Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: Anthropos.
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De la Garza, y Salas, C. (2003). *La situación del trabajo en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU). (2017). *Convenio Colectivo de docentes de las Universidades Nacionales*. <https://conadu.org.ar/wp-content/uploads/CCT-completo.pdf>

- Fernández, L. C. (2014). Prevención de disfonías funcionales en el profesorado universitario: tres niveles de acción preventiva. *Aula abierta*, 42(1), 9-14. <https://www.unioviado.es/reunido/index.php/AA/article/view/11687>
- Fernández, V., Martín, M. M., y Oleari, (2004) C. Grupo Temático N 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de Condiciones y Medioambiente de trabajo, la Psicodinámica, la Salud Ocupacional, la Ergonomía y los riesgos psicosociales del trabajo. [https://aset.org.ar/2019/ponencias/10\\_Sabas.pdf](https://aset.org.ar/2019/ponencias/10_Sabas.pdf)
- Fernández P. V. M., Chamarro, L. A., Longás M, J., y Segura B.J. (2017). Evaluación del bienestar y la salud de los docentes en centros concertados. *Revista Complutense de Educación*, 2017, 28(3).
- Gallardo, A., y Quintanar, K. (2006). La flexibilidad del trabajo académico problemática de la universidad pública. *Administración y organizaciones*. 17(9). 55-65. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382014000100003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100003)
- Gañet, R., Serrano, C., y Gallegos, M. (2006). Patología vocal en trabajadores docentes: influencia de factores laborales y extralaborales. *Archivos de Prevención y Riesgos laborales*. [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1737](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1737)
- García, L. B. (2017). Los académicos en la universidad pública argentina: cambios, tensiones y desafíos. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, (27), 87-110. <http://ojs2.fch.unicen.edu.ar:8080/ojs-3.1.0/index.php/espacios-en-blanco/article/view/102>
- Gómez Ortiz, V., Perilla-Toro, L. E. y Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*. 18(3).



- Guillén F. M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 22(4) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192006000400008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008)
- Gutierrez del Álamo y Piedrabuena (2010). Los riesgos ergonómicos en el sector educativo. *Salud laboral y escuela*, (3). [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_boletin%20riesgos%20ergonomicos%20sector%20educativo/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletin%20riesgos%20ergonomicos%20sector%20educativo/publication.pdf)
- Gutiérrez Sillas, E. (2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(38), 867-890. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14003808.pdf>
- Heras, L. (2005). La política de educación superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *EDUCERE: La revista Venezolana de Educación*, 9(25): 207-215. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35602909.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe\\_ie/enoe\\_ie2019\\_08.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_08.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2016). *Lumbalgia*. <https://www.insst.es/documents/94886/518407/Lumbalgia.pdf/c9dcbeb8-22ee-400c-98f4-892849ed142f>
- Irigoyen, F., y Martínez, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 127-136. <http://ve.scielo.org/pdf/st/v23n2/art06.pdf>

- Jiménez, A. L. (2010). Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés. *Temas de comunicación*, 1(21) 157-180. <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/temas/article/view/433/0>
- Kohen, J., Frenquelli, R., Ballistreri, M., M., Vitola, D., y Canteros, G. (2003). Reflexionando juntos sobre el perfil laboral del docente universitario. *Asociación Argentina de Especialistas en Salud en el Trabajo (ASET)*. <https://docplayer.es/36651478-Reflexionando-juntos-sobre-el-perfil-laboral-del-docente-universitario.html>
- Lastra, R., y Comas, Ó. (2014). El profesor universitario: entre el estímulo económico y la epistemodinámica<sup>1</sup>. *Revista de la Educación Superior*, 43(170), 57-87. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2014.06.002>
- Laurell, A. C. (1978). *Proceso de trabajo y salud. Cuadernos Políticos*. México: Editorial ERA.
- Laurell, C. (1983). *Procesos laborales y patrones de desgaste; el desgaste obrero en México*: Editorial ERA.
- Laurell, C., Noriega, M., López, O., Martínez, S., Ríos, V., y Villegas, J. (1989). *Manual conocer para cambiar. Estudio de la salud en el trabajo*. (Primera edición). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., y Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72.
- Ley del Seguro Social. *Accidentes de trabajo*. (2004) <http://www.normateca.gob.mx/Archivos/LA%20LEY%20DEL%20SEGURO%20SOCIAL.PDF>

- Li, W., y Kou, C. (2018). Prevalence and correlates of psychological stress among teachers at a national key comprehensive university in China. *International journal of occupational and environmental health*, 24(1-2), 7–16. <https://doi.org/10.1080/10773525.2018.1500803>
- López, S., y Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28. <http://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art03.pdf>
- Lora, C.J., y Rescendéz, C. (2003). La universidad neoliberal y la crisis educativa. De cómo año tras año llegaron las evaluaciones. *Reflexión Política*, 5(10), 70-79, <https://revistas.unab.edu.co/index.php/reflexion/article/view/701>
- Madrid, R. (2012). Estilos de afrontamiento, distrés y daños a la salud en docentes universitarios. [Tesis inédita de Maestría de la Universidad Autónoma Metropolitana]
- Marín, M. (2013). Una aproximación a la profesionalización docente: el caso de la facultad de enfermería. Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo. *Revista electrónica Praxis Investigativa Redie*. 5(9), 15-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4746093>
- Martin, M., y Migliore, P. (2017). Docentes de la Universidad Nacional del Mar de Plata. *CONICET*. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2018/02/10-Martin-y-Migliore.pdf>
- Martínez, A.M, Díaz, G. C., López, C. S., López, C. R. M., Padilla, F. D. I., López, L. I., y Zamora, M.M (2018). Programa de estímulos económicos y daños a la salud en académicos de seis universidades mexicanas. *Salud de los Trabajadores*, 26(2), 98-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6955479>

- Martínez, C., Martínez, S., y Méndez, I. (2015). Estímulos económicos, exigencias de trabajo y salud en académicos universitarios mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 5-18.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375841582002.pdf>
- Martínez, D., Collazo, M., y Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente : una propuesta de abordaje del malestar y el Sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2977>
- Martínez, S., Méndez, I., y Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (61), 56-70.  
<https://www.redalyc.org/pdf/340/34019137008.pdf>
- Martínez, A. S., y Vázquez, F.I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*, 9(1), 5-20.
- Martínez-Otero. (2003). *Estrés y ansiedad en los docentes*. Universidad de Alcalá. Escuela Universitaria Cardenal Cisneros. 26, 9-21.  
<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/21315>
- Marx, K. (2017). *El Capital*, Tomo I, Vol. I. México: Sigo XXI.
- Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.  
<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009>
- Mejía, I. (2017). Académicos toman rectoría de la Universidad autónoma de Zacatecas. *El Universal*.  
<http://www.eluniversal.com.mx/estados/academicos-toman-rectoria-de-la-universidad-autonoma-de-zacatecas>

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/mercadodetrabajo>
- Montero, J. (1996). Uso del tiempo libre de la población residente de Mar del Plata. *Faces*, 2, 49-62. <http://nulan.mdp.edu.ar/11/>
- Montiel, L. (2010). La importancia de la salud docente: Estudio de caso. *Espiral Cuadernos del profesorado*, 3(5), 11-29. <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/ESPIRAL/article/view/900>
- Neffa, J. (2016). *Libro de Actas del II Congreso Internacional Salud Laboral; Aspectos Sociales de la Prevención. Mar del Plata (Argentina) 19 y 20 de septiembre 2016*. Riesgos psicosociales, trabajo decente y salud. Argentina: Octaedro.
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad; Para la investigación sobre salud de los trabajadores, Washington; Organización Panamericana de la salud. *Serie PALTEX, Salud y Sociedad*, (3), 167-187.
- Noriega, M.G, Méndez, G. I., y Pulido, M. (2004). Las trabajadoras de la salud: vida, trabajo y trastornos mentales. *Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro*, 20(5), 361-372.
- Noriega, M., y Villegas, J. (1989a). El trabajo, sus Riesgos y la Salud. En *En defensa de la salud en el trabajo*, 2-12. México: SITUAM.
- Noriega, Franco, Martínez, Villegas y Alvear (2001). *Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores*. México: UAM-Xochimilco.
- Noriega, M., y Villegas, J. (1989b). *En defensa de la salud en el trabajo*. México: SITUAM.

- Notiamérica. (2018). Los profesores Universitarios argentinos comienzan un paro de 48 horas. Notiamérica. <https://www.notimerica.com/sociedad/noticia-profesores-universitarios-argentinos-inician-paro-48-horas-mas-50-universidades-publicas-pais-20180410231700.html>
- Ordorika, I. (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3(5). 31-47. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632006000200003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632006000200003&script=sci_abstract)
- Olmedo-Buenrostro, B., Delgado-Enciso, I, López-Lavín, M, Mora-Brambila, A., Velasco-Rodríguez, R., y Montero C.S. (2013). Perfil de salud en profesores universitarios y su productividad, *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 32(2), 130-138.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Organización Mundial de la Salud. (2006). Cefaleas. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/headache-disorders>
- Organización Mundial de la Salud (2012). Depresión. <https://www.who.int/topics/depression/es/>
- Ormaza-Murillo, M. P., Zambrano-Rivera, A. D., Zamora-Napa, S. C., Parra-Ferrié, C., y Félix-López, M. (2019). Carga mental de profesores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 3-13.
- Pahua, D. (2014). Agentes físicos laborales. Capítulo 13. Factores de riesgo, exigencias psicosociales y efectos en la salud de los trabajadores. Castro,

- Palacios, Paz, García y Moreno (Coord). *Salud, Ambiente y Trabajo* (pp. 270-288). México: Mc Graw Hill.
- Palacios, M., Tamez, S., y González, R. (2014). *La salud de los trabajadores y su determinación social*. Castro, Palacios, Paz, García y Torres (Coord). *Salud, Ambiente y Trabajo* (pp. 171-178). México-Mc Graw Hill.
- Pujol-Cols, L. J., Foutel, M., y Porta, L. (2019). Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, (33), 197-223. [https://www.researchgate.net/publication/334260109\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_en\\_la\\_Profesion\\_Academica\\_Un\\_analisis\\_interpretativo\\_del\\_discurso\\_de\\_docentes\\_universitarios\\_argentinos](https://www.researchgate.net/publication/334260109_Riesgos_Psicosociales_en_la_Profesion_Academica_Un_analisis_interpretativo_del_discurso_de_docentes_universitarios_argentinos)
- Pujol-Cols, L., y Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v30n55/0120-3592-cadm-30-55-00097.pdf>
- Recchini de Lattes, Z. L., Wainerman, C. (1979). Empleo femenino y desarrollo económico: algunas evidencias. Buenos Aires: CENEP.
- Ribas, J., M. (2003). *Trabajar en la modernidad industrial*. Barcelona: Editorial UOC.
- Rivera, E. (2008). Los procesos de integración de América Latina en el concierto de la globalización. *13(2)*, 701-737. <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v13n2/v13n2a10.pdf>
- Ruiz, C.S., Romo, A. N., y Mazadiego, I. T. (2011). Estudio etnográfico sobre el trabajo remunerado y doméstico de una muestra de docentes universitarios. *Psicología y Salud*, 21(1), 125-130.

- Salanova, M., & Nadal, M. Á. (2003). Sobre el concepto y medida del tecnoestrés: una revisión. *Jornadas del fomento a la investigación*. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79668/Forum\\_2002\\_24.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79668/Forum_2002_24.pdf?sequence=1)
- Sánchez, M., y Clavería, M. (2005). Profesorado universitario: estrés laboral. *Enfermería Global*, 4(1). <https://revistas.um.es/index.php/eglobal/article/view/512>
- Sánchez, C. S., y Martínez, S. M. (2014). *Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud*. (11) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308003>
- Sánchez y Clavería. (2005). Profesorado universitario: estrés laboral. Factor de riesgo de salud. *Enfermería Global*, 4(1). <https://doi.org/10.6018/eglobal.4.1.512>
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., y Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 14, 329. <https://doi.org/10.1186/s12888-014-0329-1>
- Slišković, A., Maslić Seršić, D., y Burić, I. (2011). Work locus of control as a mediator of the relationship between sources and consequences of occupational stress among university teachers. *Review of psychology*, 18(2), 109-118. [https://www.researchgate.net/publication/277791160\\_Work\\_locus\\_of\\_control\\_as\\_a\\_mediator\\_of\\_the\\_relationship\\_between\\_sources\\_and\\_consequences\\_of\\_occupational\\_stress\\_among\\_university\\_teachers](https://www.researchgate.net/publication/277791160_Work_locus_of_control_as_a_mediator_of_the_relationship_between_sources_and_consequences_of_occupational_stress_among_university_teachers)
- Suárez, E. R. y Jácome Páez, K. S. (2018). Sintomatología de trastornos musculoesqueléticos y niveles de calidad de vida laboral en docentes. [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17601>



Tenti, F., E. (2005). *La condición docente: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Argentina: Siglo XXI.

Tunal, G., S. (2002). La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 3(11).  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11101103>

Zavala Z., J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación, Universidad Católica de Perú*, 17(32).  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

## 10. Anexos

## Anexo 1: Encuesta



FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE MAR DE PLATA  
AGREMIACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA MARPLATENSE  
(ADUM)



### ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS ACADÉMICOS

Estimado(a) colega:

Una constante en el campo de la salud en el trabajo es la realización de estudios del medio ambiente y su posible repercusión en la salud de distintas poblaciones de trabajadores. Generalmente éstos son realizados por personal académico que se encuentra en el área de la salud, tales como médicos(as), psicólogos(as), enfermeros(as), etc. Es decir, es personal que está preocupado por la salud de otros sectores, pero que difícilmente estudia la propia.

Una situación similar acontece con los investigadores universitarios de las distintas áreas: investigan ampliamente su campo de trabajo, pero pocas veces se detienen a reflexionar sobre las condiciones en las cuales están desarrollando su actividad y los posibles efectos que éstas pueden tener sobre su salud.

Es por este motivo que la Universidad Nacional de Mar de Plata ha impulsado el estudio “Trabajo y salud en docentes e investigadores. El caso Argentina Universidad Nacional de Mar del Plata (UNDMP) y la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco-México”, para conocer cuáles son las condiciones de trabajo del personal docente y cuáles son algunas de las repercusiones tanto positivas como negativas que el ejercicio de la actividad cotidiana puede tener sobre su salud. Conocer esta realidad permitirá proponer una serie de medidas preventivas que permitan que la docencia, la investigación, la difusión y el servicio, actividades fundamentales del trabajo universitario, se lleven a cabo en mejores condiciones.

Por estas razones es que deseamos invitarle a participar en este estudio mediante el llenado de la siguiente encuesta. La información que usted proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará sólo con fines epidemiológicos y estadísticos. Su participación no pone en riesgo su integridad física ni mental. Si acepta usted participar, el llenado de la encuesta se constituirá en su **consentimiento informado**, reservándose el derecho de retirarse de este estudio si así lo decide en algún momento.

Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso va a permitir conocer los problemas más frecuentes en su salud y en la de los(as) demás trabajadores(as).

Si tiene alguna duda puede consultar con el (la) encuestador(a). Para ampliar la información puede comunicarse al correo electrónico: [mariel@mdp.edu.ar](mailto:mariel@mdp.edu.ar), que pertenece a la Esp. Mariel C. Martín., profesora de esta Universidad y responsable del proyecto. El llenado de esta encuesta le llevará aproximadamente 30 minutos.

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

**NO INVADA LOS  
RECUADROS**

1. Número de la Encuesta

			1
--	--	--	---

**I. DATOS GENERALES**

2. Fecha en la que se llena la encuesta \_\_\_\_\_

D	M	A	
---	---	---	--

3. Edad (en años cumplidos) \_\_\_\_\_

						2
--	--	--	--	--	--	---

4. Marque con una **X** el sexo al que pertenece

1. Masculino \_\_\_\_\_ 2. Femenino \_\_\_\_\_

		3
--	--	---

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

1. Soltero (a) \_\_\_\_\_ 3. Unión de hecho \_\_\_\_\_  
 2. Casado (a) \_\_\_\_\_ 4. Divorciado (a) \_\_\_\_\_  
 5. Viudo(a) \_\_\_\_\_

	4
--	---

	5
--	---

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

1. Licenciatura \_\_\_\_\_ 3. Maestría \_\_\_\_\_  
 2. Especialidad \_\_\_\_\_ 4. Doctorado \_\_\_\_\_  
 5. Otros \_\_\_\_\_

	6
--	---

**II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO**

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	
1. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas			1
2. Lavar y planchar la ropa			2
3. Preparar la comida			3
4. Lavar los platos y limpiar la cocina			4
5. Hacer las compras			5
6. Coser, remendar, tejer			6
7. Cuidar a los hijos o nietos: comida, tareas (si tiene hijos o nietos)			7
8. ¿La crianza de sus hijos le impidió o demoró sus estudios de posgrado? (en caso de tenerlos)			8
9. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia			9
10. Realizar arreglos en la casa			10
11. ¿Cuenta con el apoyo de alguna trabajadora doméstica?			11

Marque con una X una sola opción para cada pregunta		SÍ	NO	
12.	¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?			12
13.	¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?			13
14.	¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?			14
15.	¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?			15
16.	¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?			16
17.	¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?			17
18.	¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?			18

### III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

NO INVADA LOS  
RECUADROS

1. ¿Cuál es su puesto?

- 1) Profesor titular \_\_\_\_\_
- 2) Profesor asociado \_\_\_\_\_
- 3) Profesor adjunto \_\_\_\_\_
- 4) Jefe de trabajos prácticos o profesor jefe de trabajos \_\_\_\_\_
- 5) Ayudante o profesor ayudante \_\_\_\_\_
- 6) Adscripto \_\_\_\_\_
- 7) Ayudante de segunda \_\_\_\_\_

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

- 1) Exclusiva \_\_\_\_\_ 2) Semiexclusiva \_\_\_\_\_ 3) Simple \_\_\_\_\_  
o parcial

3. ¿Qué tipo de contratación tiene?

- 1) Ordinaria o por concurso \_\_\_\_\_ 2) Interna o interinato \_\_\_\_\_
- 3) Sin cobrar \_\_\_\_\_ 4) Con contrato \_\_\_\_\_

4. ¿A qué Facultad o Unidad académica pertenece?

- 1) Arquitectura, Urbanismo y Diseño \_\_\_\_\_
- 2) Cs. Agrarias \_\_\_\_\_
- 3) Cs. de la Salud y Trabajo Social \_\_\_\_\_
- 4) Cs. Económicas y Sociales \_\_\_\_\_
- 5) Exactas y Naturales \_\_\_\_\_

	1
	1
	2
	4

NO INVADA EL  
RECUADRO

- 6) Derecho \_\_\_\_\_
- 7) Humanidades \_\_\_\_\_
- 8) Ingeniería \_\_\_\_\_
- 9) Psicología \_\_\_\_\_
- 10) Escuela Superior de Medicina \_\_\_\_\_

5. ¿En cuál Departamento trabaja? \_\_\_\_\_

5

6. ¿En qué turno trabaja actualmente?

6

1) Matutino \_\_\_\_\_ 2) Vespertino \_\_\_\_\_ 3) Jornada completa \_\_\_\_\_ 4) Otro: \_\_\_\_\_

7. ¿Cuánto tiempo lleva en la docencia en la UNMDP? (En años cumplidos) \_\_\_\_\_

7

8. ¿Cuánto tiempo lleva en su puesto actual? (En años cumplidos) \_\_\_\_\_

8

9. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando la docencia en ésta y en otras instituciones?  
(En años cumplidos) \_\_\_\_\_

9

10. Es usted actualmente trabajador (a):

1) Sindicalizado \_\_\_\_\_ 2) No sindicalizado \_\_\_\_\_

10

11. ¿Ejerce algún puesto de gestión de nómina?

1) Sí \_\_\_\_\_ 2) No \_\_\_\_\_

11

12. ¿Cuenta usted con alguna beca o apoyo económico adicional a su salario o pertenece al Programa de Incentivos a Docentes Investigadores?  
(Si la respuesta es negativa, pase a la pregunta 14).

1) Si \_\_\_\_\_ 2) No \_\_\_\_\_

12

13. ¿Qué categoría de incentivos tiene?

1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

13

<b>Favor de contestar el siguiente bloque SI PERTENECE al Programa de Incentivos Docentes a Investigadores o disfruta de alguna beca y/o apoyo económico asociado a la productividad académica. De lo contrario, pase a la pregunta 22.</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>(Marque con una X una sola opción en cada pregunta)</b>				
14.	¿Estos incentivos económicos le ha implicado mejorar sus condiciones de vida?			14
15.	¿Considera usted que estos incentivos le dan estabilidad económica?			15
16.	¿Los incentivos que recibe le han permitido sistematizar su producción académica?			16
17.	¿Las actividades realizadas para alcanzar estos incentivos le han implicado sacrificar el trabajo en equipo?			17
18.	¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al Programa de incentivos docentes?			18
19.	¿Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al Programa de Incentivos Docentes?			19
20.	¿La búsqueda de estos incentivos le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?			20
21.	¿Considera usted que hay más calidad en sus tareas académicas desde que cuenta con el Programa de Incentivos Docentes?			21

<b>CONTENIDO DE TRABAJO</b>		<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
<b>(Marque con una X una sola opción en cada pregunta)</b>				
22.	¿Le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que usted?			22
23.	¿Se siente satisfecho con su trabajo?			23
24.	¿Está interesado(a) en su trabajo?			24
25.	¿Cree usted que su trabajo es desafiante?			25
26.	¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?			26
27.	¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?			27
28.	¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?			28
29.	¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?			29
30.	¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?			30
31.	¿Sus compañeros(as) son solidarios(as) con usted y valoran su trabajo?			31
32.	¿Su trabajo es importante para sus superiores?			32
33.	¿Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor(a) universitario(a)?			33

NO INVADA LOS  
RECUADROS

34. ¿Faltó al trabajo en los últimos 12 meses? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

 34

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

35. ¿En cuántas **ocasiones distintas** faltó al trabajo en los últimos 12 meses? \_\_\_\_\_  
(Independientemente de cuántos días hayan sido en cada ocasión)

  35

36. ¿Cuántas de estas **ocasiones** fue por motivos de salud? \_\_\_\_\_

  36

37. ¿Cuántos **días** del año en total faltó por motivos de salud? \_\_\_\_\_

  37

#### IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

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

En su puesto de trabajo está expuesto(a) de manera excesiva o constante a:	SÍ	NO	
1. Calor			1
2. Frío			2
3. Ruido			3
4. Humos			4
5. Gases o vapores			5

6. ¿Para realizar su trabajo utiliza computadora?

1) Sí \_\_\_\_\_ 2) No \_\_\_\_\_

NO INVADA LOS  
RECUADROS

 6

(Si la respuesta es no pase a la pregunta 16)

7. ¿Cuántas horas la utiliza al día en promedio? \_\_\_\_\_

  7

8. ¿Cuántos días de la semana la utiliza en promedio? \_\_\_\_\_

 8

9. ¿Cuántos años tiene utilizando la computadora? \_\_\_\_\_

  9



Durante el uso cotidiano que hace de computadoras personales en el trabajo se presentan las siguientes situaciones:	SÍ	NO	
10. La pantalla de datos refleja la luz artificial o natural?			10
11. ¿Titilan las letras de su computadora?			11
12. ¿El contraste luminoso entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado?			12
13. ¿El contraste luminoso de las letras de los documentos manuscritos es inadecuado?			13
14. ¿La definición de las letras del teclado es inadecuada?			14
15. ¿Considera inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo?			15
16. ¿En el uso cotidiano de la computadora usted maneja el Mouse?			16

**NO INVADA LOS  
RECUADROS**

**Uso de voz**

17. ¿Cuántas horas al día hace uso de la voz de manera permanente? \_\_\_\_\_

<input type="text"/>	<input type="text"/>	17
----------------------	----------------------	----

18. ¿Ha recibido entrenamiento con algún logopeda o fonoiatra para el uso de la voz?

<input type="text"/>	18
----------------------	----

1) Sí \_\_\_\_\_ 2) No \_\_\_\_\_

Su puesto de trabajo lo(a) obliga a:	SÍ	NO	
19. Una jornada semanal mayor de 48 horas			19
20. Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones			20
21. No poder desatender su tarea por más de 5 minutos			21
22. Realizar una tarea muy minuciosa			22
23. Cubrir determinado núm. de cursos, clases, artículos y conferencias			23
24. Soportar una supervisión estricta			24
25. Tener un estricto control de calidad			25
26. Estar sin comunicación con sus compañeros			26
27. Trabajar en un espacio reducido			27
28. Estar fijo en su lugar de trabajo			28
29. Realizar un trabajo aburrido			29
30. Ejecutar un trabajo peligroso			30
31. Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe(a)			31
32. Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud			32
33. Realizar esfuerzo físico muy pesado			33
34. Adoptar posiciones incómodas o forzadas			34

Las siguientes preguntas se refieren a las posiciones que usted debe adoptar para trabajar.  
Sólo conteste que **Sí**, en caso que lo lleve a cabo por **dos o más horas seguidas durante la jornada**.

	SÍ	NO	
35. ¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?			35
36. ¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?			36
37. ¿Permanece de pie para trabajar? (si contesto NO, pase a la pregunta 39)			37
38. ¿El peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies, sin la posibilidad de descansar el pie en un escalón o periquera?			38
39. ¿Para trabajar permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo? (si contesto NO, pase al siguiente bloque de preguntas)			39
40. ¿La superficie donde se sienta es incómoda?			40

## V. DAÑOS A LA SALUD

La mayoría de las preguntas que siguen se refieren a las molestias, síntomas y accidentes que ha padecido usted **DURANTE EL ÚLTIMO AÑO**, o sea, los últimos doce meses.

	SÍ	NO	
1. ¿Ha tenido sensibilidad a la luz?			1
2. ¿Con frecuencia ha tenido visión borrosa?			2
3. ¿Ha notado visión doble?			3
4. ¿Ha tenido visión parpadeante?			4
5. ¿Ha tenido dificultad para enfocar?			5
6. ¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?			6
7. ¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?			7
8. ¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?			8
9. ¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido?			9
10. ¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó que NO pase a la pregunta 15)			10
11. ¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?			11
12. ¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?			12
13. ¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?			13
14. ¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?			14
15. ¿Se sofoca usted con pequeños esfuerzos?			15
16. ¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?			16
17. ¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?			17

18. ¿Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?			18
19. ¿Tiene mal apetito?			19
20. ¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?			20
21. ¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?			21
22. ¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?			22
23. ¿Sufre de indigestión a menudo?			23
24. ¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo?			24
25. ¿Trabajan mal su estómago y sus intestinos?			25
26. ¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?			26
27. ¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?			27

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en alguna de las siguientes partes del cuerpo <b>QUE LE DIFICULTE O IMPIDA TRABAJAR?</b>	SÍ	NO	
28. Cuello			28
29. Hombros, codos, muñecas o manos			29
30. Espalda, cintura, caderas o asentaderas			30
31. Muslos, rodillas, tobillos o pies			31
32. ¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?			32
33. ¿En caso afirmativo el dolor se corre a la pierna?			33

	SÍ	NO	
34. ¿Con frecuencia se queda ronco(a)?			34
35. ¿Al finalizar la jornada de trabajo siente que "pierde la voz"?			35
36. ¿Ha percibido alteraciones en su timbre de voz?			36

37. ¿Cuántas veces se le ha alterado el timbre de voz durante el último año? \_\_\_\_\_

		37
--	--	----

Por favor señale qué tanto se aplicaron a usted los siguientes reactivos <b>durante la semana pasada.</b>	<b>No sucedió</b>	<b>Solo un poco</b>	<b>Sucedió bastante</b>	<b>Sucedió mucho</b>	
38. Me costó mucho relajarme					38
39. Me di cuenta de que tenía la boca seca					39
40. No podía sentir ningún sentimiento positivo					40
41. Se me hizo difícil respirar					41
42. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas					42
43. Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones					43
44. Sentí que mis manos temblaban					44
45. Sentí que tenía muchos nervios					45
46. Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo					46
47. Sentí que no tenía motivos para vivir					47
48. Noté que me agitaba					48
49. Se me hizo difícil relajarme					49
50. Me sentí triste y deprimido					50
51. No toleré nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo					51
52. Sentí que estaba a punto del pánico					52
53. No me pude entusiasmar por nada					53
54. Sentí que valía muy poco como persona					54
55. Sentí que estaba muy irritable					55
56. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico					56
57. Tuve miedo sin razón					57
58. Sentí que la vida no tenía ningún sentido					58

El siguiente bloque de preguntas contéstelas <b>de acuerdo a lo que siente en este momento:</b>	SÍ	NO	
59. ¿Siente pesadez en la cabeza?			59
60. ¿Siente el cuerpo cansado?			60
61. ¿Tiene cansancio en las piernas?			61
62. ¿Tiene deseos de bostezar?			62
63. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada?			63
64. ¿Esta soñoliento(a) (con sueño)?			64
65. ¿Siente la vista cansada?			65
66. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?			66
67. ¿Se siente poco firme e inseguro(a) al estar de pie?			67
68. ¿Tiene deseos de acostarse?			68
69. ¿Siente dificultad para pensar?			69
70. ¿Está cansado(a) de hablar?			70
71. ¿Está nervioso(a)?			71
72. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?			72
73. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?			73
74. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas?			74
75. ¿Le falta confianza en sí mismo(a)?			75
76. ¿Se siente ansioso(a)?			76
77. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?			77
78. ¿Se le agotó la paciencia?			78
79. ¿Tiene dolor de cabeza?			79
80. ¿Siente los hombros entumecidos?			80
81. ¿Tiene dolor de espalda?			81
82. ¿Siente opresión al respirar?			82
83. ¿Tiene sed?			83
84. ¿Tiene la voz ronca?			84
85. ¿Se siente mareado(a)?			85
86. ¿Le tiemblan los párpados?			86
87. ¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?			87
88. ¿Se siente mal?			88



## 10. 2 Anexo 2: Instructivo

### **Instructivo para la recolección, codificación y captura de la encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos**

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

#### **INDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL**

1. Las variables de la encuesta se han agrupado en **cuatro capítulos**:

- I. Datos Generales;
- II. Calidad de Vida y Trabajo Doméstico
- III. Condiciones y Valoración del Trabajo
- IV. Riesgos y Exigencias Laborales
- V. Daños a la Salud

Esta información deberá capturarse en un programa adecuado para esta actividad. Se recomienda el uso de EXCEL. Antes de iniciar la elaboración de la base de datos, se recomienda leer cuidadosamente el instructivo de codificación para definir los campos correctamente, ya que por ejemplo en respuestas dicotómicas se puede definir sólo un campo, pero la **NO RESPUESTA** y el **NO APLICA** no se codificarán y la casilla deberá quedar en blanco. Para el análisis y procesamiento estadístico de la información se recomienda el uso del SPSS o el JMP.

2. Todas las variables de la encuesta tienen asignado un **número de identificación** en el margen izquierdo y el mismo número en el **margen derecho**. Este último con la finalidad de facilitar la captura, puesto que el número del lado derecho de la encuesta queda mucho más cercano a las casillas o celdas y, de esta manera, la posibilidad de equivocarse en el número de pregunta es mucho menor.

3. La gran mayoría de las preguntas de la encuesta son dicotómicas, de **SÍ** o **NO**. En este caso el trabajador responderá directamente en el espacio correspondiente y no tendrán que codificarse estas respuestas sobre la encuesta, aunque sí en la captura de la base de datos.

El código asignado a la respuesta **SÍ** es **1** y el asignado a la respuesta **NO** es **0**. Las preguntas de la encuesta que tienen **casillas independientes**, será necesario **codificarlas**. En este caso existe siempre un espacio o línea en la encuesta donde el trabajador debe responder y la codificación se realiza en función del tipo de respuesta dada por el trabajador y señalada en el apartado correspondiente de este instructivo.

4. 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**

### **I. DATOS GENERALES**

Son aquellas variables que **identifican** los datos de la **encuesta** y de cada **trabajador**. En este capítulo se incluyen **6 variables**. Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas, las casillas correspondientes en la base de datos deberán quedar en blanco.

Las variables que incluye este capítulo son:

1. **Número de encuesta.** Al entregar la encuesta al trabajador, ésta ya estará foliada, es decir, numerada, en la línea respectiva e **inicia en 001**.
2. **Fecha en que se llena la encuesta.** El trabajador anotará sobre la línea la fecha de aplicación de la encuesta. El codificador anotará ésta en las casillas respectivas, en el orden en que se especifica, empezando por día, mes y año. En el caso del



año tendrán que ponerse sólo los 2 últimos dígitos. **Ejemplo: 011118** (primero de noviembre del 2018).

3. **Edad.** Se anotará en la línea los años cumplidos. El codificador hará lo propio en las casillas trasladando los datos que anotó el trabajador.
4. **Sexo.** Se anotará en la línea el sexo y se codificará **1** si es hombre y **2** si es mujer.
5. **Estado civil.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente, número que será posteriormente codificado por el capturista como **1 sin pareja** y **2 con pareja**.
6. **Nivel de escolaridad.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente el número adecuado a la situación escolar del entrevistado ya **sea licenciatura, especialidad, maestría, doctorado u otro.** <sup>5</sup> Si el trabajador **no respondió alguna pregunta** (no hay datos), el capturista no registrará en la casilla ningún dato.

## II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

En este capítulo se incluyen **18 preguntas**. Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas o alguna de ellas no aplica están deberán dejarse en blanco. Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Tipo de actividades domésticas realizadas personalmente.** De las preguntas 1 a 10 el trabajador deberá marcar con una X la casilla que corresponde a las actividades que lleva a cabo personalmente. Sólo deberá marcar que **SÍ** en aquellas tareas donde el trabajador sea el que **REGULARMENTE** las lleve a cabo. En la pregunta 11 debe de señalar si cuenta con el apoyo de trabajadora

---

<sup>5</sup> El número será capturado por el capturista. Posteriormente, se agrupará como **1 con posgrado** y **2 con licenciatura**.

doméstica. Las **respuestas positivas** se capturarán con un **1** y las **negativas** con **0**.

2. **Actividades recreativas y uso del tiempo libre.** De la pregunta 12 a la 18 el trabajador deberá marcar con una X la casilla correspondiente a las actividades que lleva a cabo regularmente. No incluye las horas de comida y sueño habituales. Las respuestas son dicotómicas, las afirmativas se computarán **con 1** y las negativas con **0**.

### III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

Este capítulo incluye **37 preguntas**. Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas o alguna de ellas no aplica **deberán dejarse en blanco**. Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Puesto que ocupa actualmente.** El trabajador deberá seleccionar con una X el puesto que tiene señalado en su contrato de trabajo.  
Los puestos se codificarán de acuerdo con la siguiente información: **1 profesor titular, 2 profesor asociado, 3 profesor adjunto, 4 jefe de trabajos prácticos y 5 ayudante o profesor ayudante**. La opción elegida se computará con números 1 a 5. <sup>6</sup>
2. **Tiempo de dedicación a su puesto.** Para la pregunta hay tres opciones, donde el entrevistado seleccionará y tachará en la línea correspondiente la que se adecue al tipo de contrato laboral del que disfruta. <sup>7</sup> Se registraron con los

---

<sup>6</sup> Para un mejor manejo estadístico, se unieron los puestos de profesor asociado y profesor titular.

<sup>7</sup> En el caso de la UNMdP particularmente, se encontró que los profesores tienen más de un tipo de dedicación oficial debido a que muchos de ellos dan clases en diferentes facultades. Así, se sumó en horas la misma para determinar si tenía una dedicación semiexclusiva (20 horas a la semana) o exclusiva (40 horas).

números **1 exclusiva y 2 semiexclusiva**, al determinar el número de horas que trabajan por semana.

**3. Tipo de contratación que tiene** en la UNMdP existen cuatro tipos de contratación, estos se clasificarán en: 1) ordinaria o por concurso, 2) interna o interinato, 3) sin cobrar y 4) con contrato.<sup>8</sup>

**4. Facultad a la que pertenece.** En la UNMdP los trabajadores docentes pueden estar adscritos a una de las 9 facultades. Cada entrevistado pondrá una X en la línea que corresponda a su situación y las opciones se codificará con números del 1 al 9, siguiendo el orden de **1 Arquitectura, Urbanismo y Diseño, 2 Cs. Agrarias, 3 Cs. de la Salud y Trabajo Social, 4 Cs. Económicas y Sociales, 4 Cs. Exactas y Naturales, 6 Derecho, 7 Humanidades, 8 Ingeniería, 9 Psicología y 10 Escuela Superior de Medicina.**<sup>9</sup>

**5. Departamento en el que labora.** Para este reactivo no hay opciones, el entrevistado escribirá en la línea correspondiente el nombre del departamento, posteriormente se le asignará un valor numérico a las respuestas recibidas.

**6. Turno en que labora actualmente.** El trabajador deberá anotar en la línea el turno en que labora en el momento de llenar la encuesta. Los turnos se codificarán de acuerdo a un listado previo que el codificador elabore en función del total de turnos

---

<sup>8</sup> Al digitar los datos para la asociación estadística, se utilizarán dos grupos 1 ordinaria y por concurso, y 2 otro tipo de contrato.

<sup>9</sup> Con la finalidad de agilizar el análisis estadístico de la información, se agruparon las unidades afines. Tal fue el caso de la Escuela de Medicina y la de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Asimismo, se juntó la facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

existentes en el centro laboral que se está estudiando. Esta es una tarea que debe realizarse antes de empezar la **captura de las encuestas**.

- 1) Matutino
- 2) Vespertino
- 3) Jornada completa (todo el día, mañana y tarde)
- 4) Otro (al que denominamos “turno quebrado” porque los académicos acuden en la mañana y en la tarde de manera discontinua).

7. **Años que lleva en la docencia en la UNMdP.** El encuestado anotará el número de años cumplidos que tiene realizando tareas docentes en la UNMdP y en años previos en función de su historia laboral.

8. **Años que lleva en su puesto actual.** El trabajador especificará en la línea los años que lleva en su puesto (**si es menos de un año pondrá 0**). El codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.

9. **Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras instituciones.** El trabajador especificará en la línea el tiempo en años cumplidos (**si es menos de un año pondrá 0**). El codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.

10. **Es usted trabajador: 1) Sindicalizado y 2) No sindicalizado.** Se codificará de acuerdo con la opción elegida por el trabajador.

11. **Puesto de gestión de nómina.** El trabajador deberá marcar con una **X** a la pregunta dicotómica de sí ocupa en el momento de contestar la encuesta un cargo directivo. Se codificará **SÍ** con 1 y **NO** con 2.

12. **Becas o apoyo económico.** En la pregunta 12 se le pide al encuestado que indique sí goza de algunos de los estímulos económicos o becas que otorga la

UNMdP a su personal docente. La respuesta es dicotómica y se computará con **1** cuando la respuesta sea **SI** y **0** si la respuesta es **NO**.

13. **Categoría de incentivos.** En la pregunta 13 se le pide al encuestado que indique qué categoría de incentivos tiene. Ese dato es el que se computará.

**Consecuencias de la participación en el programa de becas o apoyo económico.** De las preguntas **14 a 21** el trabajador deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta. Las **respuestas positivas** se capturarán con un **1** y las **negativas** con 0. La no respuesta **no debe ser registrada en la base de datos**. Se debe cuidar de no catalogar como no respuesta a aquellos docentes que no disfrute de becas o estímulos, condición para contestar el bloque de preguntas.

**Valoración sobre el contenido del trabajo:** De las preguntas **22 a la 33** el trabajador deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta. Las **respuestas positivas** deberán capturarse con el número **1**. Las **respuestas negativas** deberán capturarse con el número 0. Si el trabajador **no respondió** alguna pregunta de esta sección **no se codificará** y las casillas correspondientes en la captura deberán quedar en blanco.

**Ausentismo:** Las preguntas **34 a 37** 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 34 se contestó negativamente se pondrá **2** y se deberá pasar al capítulo de **Riesgos y Exigencias Laborales**. En caso contrario, en las preguntas **35 y 36** se recoge el número de veces (ocasiones distintas) en que el trabajador faltó al trabajo en el año y cuántas de éstas fueron por motivos de salud. Si ninguna de estas veces fue por motivos de salud se pondrá **0 (cero)** en la pregunta **37**. De lo contrario se recoge el número de días que el trabajador faltó en el año por motivos de salud. Se deberá trasladar lo que anotó el trabajador a las casillas correspondientes.

#### IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

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

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

Este capítulo de **riesgos y exigencias** se conforma en la encuesta de **39** preguntas. De las preguntas **1** a la **5** se consignan los posibles **riesgos** a los que está expuesto el trabajador. Éste deberá marcar para cada pregunta una sola casilla de respuesta con una **X**. Marcará **Sí** sólo cuando esté **excesiva o constantemente** expuesto a alguna de las causas que se mencionan. Se codifica Sí = 1 y No = 2.

De las preguntas **6** a la **16** se consignan los riesgos derivados del **uso de computadoras**. La pregunta 6 tendrá que contestarse **positiva** o **negativamente**, dándosele un valor al sí de **1** y al no de **2**. En caso de una respuesta negativa se deberá pasar a la pregunta **17**. Aquí es importante checar de **no computar no respuesta** porque el encuestado no usa computadoras en su trabajo. Las horas, días y años usando la computadora deberán registrarse con el número que proporcione el encuestado (preguntas **7** a **9**).

Las preguntas **10** a **16** son dicotómicas y deberán contestarse poniendo una **X** si en el uso cotidiano de la computadora se presentan las situaciones descritas. La respuesta afirmativa se computará con **1** y la negativa con **2**.

**Uso de voz.** Las preguntas **17** y **18** se refieren al número de horas que el docente hace uso de la voz de manera permanente, se computará el número que indique. Para la pregunta de sí ha recibido entrenamiento de logopedia, la respuesta afirmativa se computará con **1** y la negativa con **0**. Si el trabajador **no respondió** alguna pregunta

de este apartado no se codificará y las casillas correspondientes en la captura **deberán quedar en blanco.**

Con las **exigencias** (preguntas **19** a **40**) se procederá de la misma manera que para los riesgos. De las preguntas **35** a la **40** el trabajador deberá contestar afirmativamente sólo si esas actividades las lleva a cabo por **2 o más horas seguidas durante la jornada de trabajo.** Se codifica **Sí = 1** y **No = 2.**

Si el trabajador contestó negativamente (**NO**) a la pregunta **39** deberá saltar hasta el siguiente bloque de reactivos. Se deberá **revisar cuidadosamente la encuesta** para confirmar que si se contestó **negativamente** la pregunta mencionada (**39**), las siguientes a ellas no tendrán que responderse.

**Las respuestas afirmativas se capturarán con el Número 1 y las respuestas negativas con el número 0.** Si el trabajador **no respondió** alguna pregunta de este capítulo no se codificará y las casillas correspondientes en la captura deberán quedar en blanco.

## **V. DAÑOS A LA SALUD**

Es un listado de síntomas y enfermedades que pretende conformar **diagnósticos presuntivos**. Todas las preguntas están formuladas para que se conozca la situación **durante el último año.** La mayoría de las respuestas son dicotómicas (**SÍ** o **NO**). El trabajador deberá marcar con una **X**, una de las dos opciones de cada uno de los síntomas mencionados.

Este capítulo contiene **92** preguntas, las cuales permiten conformar **14 diagnósticos presuntivos (somáticos, psicosomáticos y psíquicos)** a través de una o varias preguntas sobre síntomas y de ellas una o varias respuestas positivas (ver Tabla 1).

Si en la pregunta **10** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **15**. Esto hace que se tenga que **revisar cuidadosamente la encuesta**, para verificar que la no respuesta se deba a la contestación negativa de las cinco preguntas aquí mencionadas.

De la pregunta **38** a **58** se le pide al encuestado seleccionar entre las siguientes cuatro opciones considerando el grado en que los reactivos se aplican a su situación, si han estado presentes en **la última semana**.

- 1) No sucedió
- 2) Solo un poco
- 3) Sucedió bastante
- 4) Sucedió mucho

Este bloque de preguntas constituye una prueba específica completa: el DASS 21. La manera de codificar es la siguiente: No sucedió = **0**; Solo un poco = **1**; Sucedió bastante = **2**; Sucedió mucho = **3**. Para el análisis deberán ubicarse las preguntas que corresponden a cada uno de los diagnósticos que valora el instrumento y calcularse una media.

Las preguntas que evalúan:

- **Estrés:** 38, 43, 45, 48, 49, 51, y 55.
- **Ansiedad:** 39, 41, 44, 46, 52, 56 y 57.
- **Depresión:** 40, 42, 47, 50, 53, 54 y 58.

En el caso de las preguntas **59** a la **88**, el trabajador deberá contestar de acuerdo a lo que siente en ese momento, es decir, en el momento de la aplicación del cuestionario.

**Con 7 o más respuestas positivas se conforma el diagnóstico de fatiga.**

**Dx. = 1 No Dx = 0.**

En la pregunta **89** si contesto (**NO**) pasara a la pregunta **91**, en la pregunta **91** si contesto (**NO**) terminara, la encuesta.



**Tabla 1.** Daños a la salud

No. Dx	Diagnóstico conformado por Encuesta	No. de pregunta(s)	Respuestas positivas
1.	Fatiga Neurovisual	IV 1 a la 5	3 - 5
2.	Trastornos del sueño	IV. 6 - 9	2 de 4
3.	Cefalea Tensional	IV.11	1 de 1
4.	Migraña	IV.10, 12,13 y14	2 de 4
5.	Trastorno Psicossomático cardio - circulatorio	IV. 15 - 18	3 de 4
6.	Trastorno Psicossomático digestivo	IV. 19 – 27	5 de 9
7.	Trastornos Musculoesqueléticos	IV. 28 -31	1 de 4
8.	Lumbalgia	IV. 32 y 33	1 de 2
9.	Disfonía	IV. 34 -36	1 de 3
10.	Alteraciones en el timbre de voz	IV. 37	1 de 1
I.	DASS – 21: Estrés	IV.38, 43, 45, 48, 49, 51 y 55.	Medias y percentiles
II.	DASS – 21: Ansiedad	IV.39, 41, 44, 46, 52, 56 y 57.	Medias y percentiles
III.	DASS – 21: Depresión	IV. 40, 42, 47, 50, 53, 54 y 58.	Medias y percentiles
IV.	Fatiga	IV. 59 - 88	7 de 30
V.	Accidentes de trabajo	IV. 89	1 de 1
VI.	Accidente de trayecto	IV.90	1 de 1

**Diagnóstico conformado por encuesta\***

\*Noriega et ál. (2005). Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores. Serie Académicos Núm. 34. UAM-X.