

 XOCHIMILCO SERVICIOS DE INFORMACION
ARCHIVO HISTORICO

5031

T
660

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD

MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD EN EL TRABAJO

**Daños a la Salud Asociados a los Programas de Estímulos en
Académicos del
Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas**



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA EN CIENCIAS EN SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTA

IRMA MARGARITA VÁZQUEZ FERNÁNDEZ DE LARA

DIRECTORA DE TESIS: M.C. SUSANA MARTÍNEZ ALCÁNTARA

MARZO DE 1999

ÍNDICE

I.- Introducción	1
II.- Metodología	7
2.1 Criterios de inclusión	10
2.2 Unidades de observación	10
2.2.1 Profesores investigadores	10
2.2.2 Investigadores	10
2.3 Variables en estudio	10
2.3.1 Variables independientes	10
2.3.2 Variables dependientes	11
2.4 Procesamiento y análisis de la información	11
2.5 Instrumentos	11
2.5.1 Entrevista con informante clave	11
2.5.2 Encuesta individual	12
III. Antecedentes Bibliográficos	13
3.1 Introducción	13
3.2 Salud de los trabajadores docentes de la educación básica	13
3.3 Educación superior	18
IV. Marco Conceptual	20
4.1 Proceso de trabajo	20
4.2 Proceso salud - enfermedad	28
4.3 Trastorno mental	30
V. Marco de Referencia	33

VI. Resultados	44
6.1 Resultados generales	44
6.1.1 Proceso de trabajo por instituto y puesto	44
6.1.2 Exigencias laborales y contenido del trabajo	53
6.1.3 Consecuencias derivadas del programa de estímulos	58
6.1.4 Daños a la salud	61
6.1.5 Daños a la salud por instituto	67
6.1.6 Condiciones de vida	70
6.1.7 Daños a la salud por sexo	74
6.1.8 Daños a la salud por edad	75
6.1.9 Daños a la salud por antigüedad	77
6.2 Resultados específicos	79
6.2.1 Puesto de trabajo	79
6.2.2 Exigencias laborales por puesto	82
6.2.3 Contenido del trabajo por puesto	83
6.2.4 Programa de estímulos por puesto	85
6.2.4.1 Consecuencias de la incorporación a los programas de estímulos por puesto	89
6.2.5 Daños a la salud por puesto de trabajo	91
6.3 Daños a la salud y exigencias laborales	94
6.3.1 Daños a la salud y contenido del trabajo	100
6.3.2 Daños a la salud y consecuencias de la incorporación a los programas de estímulos	103
VII. Conclusiones	111
VIII. Bibliografía	117
IX. Anexos	121
9.1 Entrevista con informante clave	
9.2 Encuesta individual	
9.3 Instructivo de la encuesta individual	

I. INTRODUCCIÓN

El campo de la salud laboral ha desarrollado gran parte de su actividad en el ámbito de la industria, a fin de proponer alternativas de solución a los graves problemas de salud y de accidentabilidad que se presentan dentro de este sector. En los últimos años ha incursionado también en los servicios, tratando de identificar los principales problemas de salud que aquejan a este grupo de trabajadores, con el objeto de generar medidas diversas que permitan prevenir, aminorar o eliminar las enfermedades que están siendo reportadas en este gran grupo de trabajadores.

De esta forma, ubicamos a la educación en el sector los servicios, que es el ámbito donde se desarrolla este trabajo. Sin embargo, aunque comparte muchas similitudes con diversas actividades desarrolladas dentro del mismo, posee también particularidades que la diferencian de otras realizadas al interior de éste. Incluso, aún en el área de la educación se observan diferencias cualitativas de suma importancia. Las más evidentes quizá sean las que se establecen entre la enseñanza básica y la enseñanza superior.

La educación superior, es en esencia una actividad compleja y diversa en su contenido y organización. Sobre la misma, existen varios estudios detallados en relación con el papel que cumple en la sociedad, sobre las modalidades que adopta el trabajo mismo, en cuanto a las nuevas formas de organización laboral, sobre la riqueza de los productos científicos que genera, y otros. Sin embargo, en materia de salud laboral, se presenta un evidente déficit del conocimiento objetivo en cuanto a la relación trabajo salud de quienes la llevan a cabo.

Conforme a las publicaciones existentes en este campo, las cuales se discutirán más adelante, los trabajadores de la educación básica son quienes han sido principalmente estudiados en su salud laboral. Entre los hallazgos más relevantes de estos estudios, se encuentran como problemas más frecuentes: la fatiga, los trastornos mentales, los psicosomáticos y aquéllos relacionados con condiciones laborales que provocan distrés¹.

En lo concerniente a los problemas de salud laboral existentes en los trabajadores que se desempeñan en la educación superior y de posgrado, esta problemática no fue posible documentarla, ya que al parecer su salud no ha sido objeto de estudio. Sin embargo, los trastornos identificados en los enseñantes de educación básica se encuentran también presentes dentro de este grupo de académicos, como lo muestran los hallazgos de este trabajo.

El objetivo principal de esta tesis se centró en identificar cómo las formas novedosas de organización del trabajo, que tienen como finalidad el incremento de la productividad a través de diversos programas de estímulos económicos, como son las Becas de Carrera Docente (CADOS) y las del Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.), están teniendo una repercusión en el estado de salud físico y mental del personal docente del Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas.

¹ "En 1981 Selye, señaló que el concepto de stress o eustress (estrés en español) que acuñó años atrás hacía referencia a aquella respuesta fisiológica normal del organismo ante determinada estimulación, la cual era incluso conveniente para el individuo. Sin embargo, cuando el estrés alcanzaba un estado inconveniente o patógeno de acuerdo a la percepción del sujeto, a su intensidad y frecuencia, el concepto correcto era distrés. En este trabajo se adopta el concepto de distrés para hacer referencia al estrés que alcanza el estado patógeno, pero se respeta el concepto de estrés cuando el autor de algún texto que se esté revisando, lo referencie de tal forma" (Martínez, 1997).

Para ello fue necesario conocer las modalidades que adopta la organización del trabajo basadas en el pago por productividad; así como las principales exigencias que caracterizan este tipo de trabajo. Dentro de las exigencias que se perfilaron como más importantes estuvieron: la presencia de un trabajo que requiere alto grado de concentración, el exceso de trabajo, la evaluación como una forma de supervisión y las posiciones incómodas asociadas al alargamiento de la jornada laboral, la cual incluye el trabajo en fines de semana y durante las vacaciones.

Por otro lado, exploramos también la presencia de un conjunto de elementos que hemos denominado componentes humanizantes del trabajo, los cuáles son indicadores del grado de control que los trabajadores tienen sobre su actividad. Los identificados como de mayor importancia fueron: la posibilidad de desarrollar la creatividad, la adquisición de nuevos conocimientos, la diversidad de tareas a realizar, el desarrollo de habilidades y la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas centrales.

Por supuesto, también interesaba conocer cómo valoraban los trabajadores las consecuencias derivadas de la incorporación a los programas de estímulos. Llama la atención que un porcentaje considerable de aquéllos que han alcanzando determinado nivel laboral, se manifestó por mejoras en las condiciones de vida, en los ingresos monetarios, en las relaciones familiares, sociales y laborales. Sin embargo, quienes se encuentran en lo que podríamos denominar la carrera académica, señalaron no sólo que estas condiciones no se habían satisfecho, sino que mostraron la presencia de mayores problemas de salud en el conjunto de trastornos investigados. Fue posible registrar diversas asociaciones estadísticas entre las condiciones de trabajo estudiadas y los daños a la salud.

La edad y la antigüedad también arrojaron información de suma importancia. Son los trabajadores más jóvenes y de menor antigüedad quienes están enfermando más, a diferencia de lo que sucede generalmente con los resultados de investigaciones realizadas en otros sectores. Es decir, la antigüedad es por lo regular un criterio de exposición a diversos riesgos y exigencias. En este caso, los trabajadores de más edad y más antigüedad presentaron menores problemas de salud. Los trastornos más frecuentes fueron los psicosomáticos, los mentales, los dorsolumbares y la fatiga.

El comportamiento de los trastornos estudiados (principalmente los psicosomáticos, mentales, fatiga y dorsolumbares) en función de la edad y la antigüedad, los perfila como una problemática que de mantenerse de forma permanente, puede sentar las bases para la aparición de patología de mayores implicaciones para la salud de los trabajadores, como es la presencia de gastritis, úlcera e incluso problemas coronarios. Por otro lado, mostraron también que en caso de eliminarse o disminuirse aquellas condiciones laborales tensionantes, existe la posibilidad de reducir considerablemente el riesgo de padecer algunos de estos trastornos, lo cual no sucede con trastornos crónicos de otro tipo, que una vez instalados sólo es posible su control médico, como es el caso de la diabetes mellitus.

De esta manera, la hipótesis general que guió este trabajo se cumplió. En ella se señalaba que los profesores investigadores miembros del S.N.I. y que además disfrutaban de becas de carrera docente, presentarían más trastornos físicos, psicosomáticos y fatiga que quienes no están en él. Sin embargo, dentro de este grupo de trabajadores encontramos que en el caso de los académicos cuya carrera suponemos está consolidada, tienen la categoría más alta y han logrado abrirse un abanico de posibilidades de

desarrollo profesional (profesores investigadores titulares, PIT), presentan menos alteraciones en su salud, en comparación con aquellos que tienen una menor categoría laboral (profesores investigadores adjuntos, PIA), en quienes los daños en su salud fueron mayores.

El trabajo que se presenta, está conformado por los siguientes capítulos. En primer lugar se plantea el problema y la justificación para el desarrollo de la investigación. En el segundo capítulo se incluye la metodología empleada, describiéndose el tipo de estudio epidemiológico que se efectuó, los criterios de selección del personal participante, las diferentes variables en estudio y los programas computarizados utilizados para la obtención de la información, el análisis y el procesamiento de datos.

El tercer capítulo incluye los antecedentes bibliográficos recopilados de la literatura nacional e internacional, los cuales nos proporcionaron una visión más amplia y detallada acerca de los estudios realizados sobre el tema en cuestión, además sirvieron de apoyo para el desarrollo de este trabajo. Con base en lo anterior pudimos establecer cómo la organización del trabajo académico tiene una estrecha relación con la salud de los que la llevan a cabo, convirtiéndose en un factor determinante en la aparición de diversos trastornos en la salud.

El cuarto capítulo contiene el marco conceptual. A través del mismo, es posible una mejor comprensión de la relación entre el trabajo y la salud.

El marco de referencia conforma el quinto capítulo de este trabajo de tesis. A través del cual ubicamos diferentes momentos históricos que han

tenido un peso crucial en el desarrollo de las políticas educativas en nuestro país. Contiene también el contexto histórico, filosófico y físico en el cual se encuentra inserto el Colegio de Posgraduados, lugar donde se llevó a cabo la investigación.

Los resultados se presentan en el sexto capítulo, donde se hace una descripción pormenorizada del proceso de trabajo por puesto e instituto así como de las exigencias laborales y los componentes humanizantes que caracterizan al trabajo académico. Se incluye un análisis de los diferentes daños a la salud por diversas variables de interés que muestran el peso específico que tienen en la aparición de los trastornos. También se hace referencia a las condiciones de vida, recuperando algunos aspectos que a nuestro juicio dan cuenta del estado de salud de este grupo de trabajadores en su relación con el trabajo.

Los tres últimos capítulos comprenden respectivamente las conclusiones y propuestas generadas en este trabajo, la bibliografía en la cual se apoyó este estudio para su realización y finalmente el apartado que comprende los anexos donde se incluyen los instrumentos de los cuales se valió la investigación para recolectar la información.

II. METODOLOGÍA

El estudio se llevó a cabo en los cuatro institutos ubicados en la sede del Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas, situada en Montecillo, Estado de México. El total de profesores investigadores e investigadores que ahí laboran es de 231, los cuales están considerados como trabajadores de confianza de acuerdo con el artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional. (1995)

Sin embargo, a pesar de ser el Colegio de Posgraduados un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, en el cual su decreto de creación estipula que las relaciones laborales estarán reguladas por el apartado B del artículo 123 constitucional, se suman además derechos laborales de conformidad con las normas institucionales de regulación internas, como son las establecidas en el Reglamento General Académico, el Reglamento Específico y los acuerdos del Consejo Técnico o de la H. Junta Directiva, emitidos por las autoridades académicas facultadas legalmente para ello.

De esta forma, los académicos son una población especial dentro de la cual los profesores investigadores en sus categorías titulares y adjuntos tienen plazas definitivas, mientras que los investigadores titulares y adjuntos, deben de cubrir una serie de requisitos escalafonarios para alcanzar una plaza definitiva. Bajo esta lógica, el 59.5% de la población en estudio tiene plazas definitivas y el 40.5% está con plazas temporales. Esta situación provoca en el último grupo incertidumbre laboral, por lo cual se investigó esta condición, a fin de conocer si tenía algún peso en su salud.

De la población total del Colegio, solamente participaron 156 trabajadores. Es decir hubo una “no respuesta” del 32.5%. Es importante señalar que en el mes de noviembre, periodo en que se aplicaron las encuestas, no fue posible localizar a la totalidad de los académicos, ya que se encontraban asistiendo a diversos eventos científicos o bien realizando estudios de posgrado fuera del país.

En el cuadro 1, se muestra la población estudiada y la que no respondió el cuestionario por grupos de edad. Se puede apreciar que en ambas hay una distribución porcentual por edad muy semejante. Las diferencias no fueron estadísticamente significativas. De tal forma que la información obtenida se puede hacer extensiva a toda la población del Colegio. Asimismo, en este cuadro podemos observar que alrededor del 50% de los trabajadores tienen menos de 45 años de edad, motivo por el cual podríamos asumir que por lo menos la edad no tendrá un peso importante en el análisis de los trastornos estudiados.

Cuadro 1

Comparación de la Población Estudiada y de la No Respuesta por Grupo de Edad

Edad	Población en estudio	%	Población que no respondió	%	Total
26 a 35	30	19.2	17	22.6	47
36 a 45	47	30.1	23	30.6	70
46 a 55	50	32.1	26	34.6	76
56 y más	29	18.6	9	12.2	37
TOTAL	156	100.0	75	100.0	231

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En cuanto a la antigüedad de la población en estudio y de quienes no respondieron, apreciamos en el cuadro 2, que la población que no contestó es la que tiene menos antigüedad. Si tomamos a ésta como un criterio de exposición a las diferentes exigencias impuestas por el trabajo académico y por tanto un mayor riesgo de enfermar, podríamos señalar que en este caso es la población menos expuesta. Sin embargo, esto no aplica en nuestra población, ya que los de mayor antigüedad son los menos expuestos y los de menor son los que se encuentran con más exigencias laborales.

Consideramos que el sesgo que puede originar esta no respuesta, incluye a un grupo importante de la población que inicia o se encuentra en la carrera académica, los cuales al no responder nos originan una pérdida de información respecto a su grupo laboral.

Por otro lado, las diferencias estadísticas fueron significativas en los 3 grupos, observando que en los 2 de más antigüedad el nivel de participación fue mayor.

Cuadro 2

Composición de la Población en Estudio y de No Respuesta por Grupos de Antigüedad

Antigüedad en años	Población en estudio	%	Población que no respondió	%	Total	*p
Hasta 10	47	30.2	45	60	92	***
De 11 a 20	60	38.4	17	23	77	**
21y +	49	31.4	13	17	62	*
TOTAL	156	100.0	75	100	231	

***p=<0.001, **p= <0.01, *p= <0.05

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados 1997.

2.1. Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión utilizados fueron: personal de tiempo completo en sus categorías de profesor investigador titular y adjunto e investigador titular y adjunto.

2.2. Unidades de observación

2.2.1. Profesores investigadores en sus categorías de:

Profesor Investigador Titular (47)

Profesor Investigador Adjunto (46)

De este conjunto de 93 profesores investigadores 87 tienen estímulos.

2.2.2. Investigadores en sus categorías de:

Investigador Titular (31)

Investigador Adjunto (32)

De este conjunto de 63 investigadores 7 tienen estímulos.

Es importante señalar la posibilidad de un sesgo en la información a causa de los diferentes puestos de trabajo, por lo cual los resultados obtenidos no se podrán extrapolar a toda la población, pero sí será aplicable a nuestro universo de trabajo.

2.3. Variables en estudio

2.3.1. Variables Independientes:

Edad, sexo, estado civil, número de hijos vivos, edad de los hijos, antigüedad, instituto de adscripción, puesto de trabajo, pertenencia a los

programas de estímulos y diversas exigencias derivadas de la organización del trabajo.

2.3.2. Variables Dependientes:

Perfil patológico: trastornos físicos, psicosomáticos, mentales y fatiga. Se llevó a cabo el cruce de las variables, así como el análisis correspondiente.

El estudio realizado fue de tipo observacional, de carácter transversal sobre las causas de morbilidad a partir de fuentes primarias -encuestas individuales y entrevistas con informantes clave- y de fuentes secundarias -nómina, plantilla de personal, registro de integrantes del S.N.I., registro de personal con Becas de Carrera Docente- con lo cual fue posible identificar las diversas exigencias y daños a la salud de carácter crónico en este grupo de trabajadores. También se consultaron bases como MEDLINE-OVID, ERIC, LILACS, SERIUNAM, BANCOMEXT, HEMEROTECA DE LA STPS, CENAIDS.

2.4. Procesamiento y Análisis de la Información

La captura de la información y su procesamiento se hizo con los programas DBASE III PLUS, SPSS, EPIINFO y JMP.

2.5 Instrumentos

2.5.1. Entrevista con Informante Clave, la cual se utilizó para obtener información que nos permitiera conocer las modalidades que adopta el trabajo académico (Anexo 1).

2.5.2. Encuesta Individual, con este instrumento se recogió información demográfica, sobre condiciones de vida, exigencias y daños a la salud física y mental. Se realizó una prueba piloto de la encuesta en una población con características semejantes a la estudiada (Anexo 2).

La morbilidad recogida en este estudio fue esencialmente aquella que consideramos más estrechamente relacionada con las nuevas formas de organización del trabajo académico, por lo tanto no se recabó toda la posible morbilidad ni se conformó ningún perfil patológico general. Los trastornos se recolectaron de manera desagregada, agrupándose posteriormente bajo los siguientes criterios:

- Trastornos psicosomáticos (migraña, cefalea tensional, síndrome ácido péptico, enfermedad isquémica del corazón).
- Trastornos mentales (irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño).
- Insuficiencia vascular periférica (várices, hemorroides).
- Trastornos dorsolumbares (dorsalgias, lumbalgias).

Para la codificación de la información obtenida con la encuesta individual, se utilizaron criterios establecidos en el Programa Simplificado de Trabajo y Salud (PSTS) en la Clasificación Internacional de Enfermedades, (Organización Panamericana de la Salud, 1975) y en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la American Psychiatric Association y la Organización Panamericana de la Salud. (DSM-IV, 1995)

III. ANTECEDENTES BIBLIOGRAFICOS

3.1. Introducción

Este capítulo está estructurado en gran parte con los antecedentes bibliográficos que fue posible encontrar en la literatura existente relacionada con nuestro objeto de estudio, es decir la salud de los trabajadores de la educación. Y es así de genérico, ya que desgraciadamente no existen documentos que nos expliquen qué está sucediendo con la salud de los académicos en el ámbito de la educación superior y de posgrado. Por este motivo, se recuperan algunos estudios realizados en el campo de la salud laboral en profesores de educación básica. Por supuesto que reconocemos que existen grandes diferencias dentro de la docencia y la academia, sin embargo se comparte un objeto de trabajo común que en términos muy generales podríamos ubicar como la transmisión, adquisición y generación de conocimientos novedosos. Asimismo, esta base documental nos ha motivado a investigar qué pasa con la salud de los académicos que se desempeñan a nivel superior.

3.2 Salud de los trabajadores Docentes de la Educación Básica

En los últimos quince años se iniciaron una serie de estudios relacionados con el trabajo docente para poder responder a la pregunta ¿por qué razón se enferman e incapacitan los maestros? Fue necesario iniciar este análisis desde el punto de vista de las ciencias que estudian el trabajo humano: la sociología, la antropología, la psicología, la medicina, la economía y la administración, lo cual no representó un avance significativo

al ser éste un terreno inexplorado y poco dispuesto al análisis científico, motivado por el escaso interés en este grupo de profesionales, a los cuales nunca se les habían hecho preguntas en relación con sus instrumentos de trabajo, su carga de trabajo y sus accidentes de trabajo, los riesgos y exigencias a los cuales se encuentran sometidos y los programas de seguridad e higiene en su centro laboral. La didáctica, la pedagogía, la organización escolar las ciencias de la educación nunca hablaron de ello. (Martínez, 1993)

Por otro lado, la literatura internacional (Hembling y Guilliland, 1981; Parra, 1993; Esteve, 1984, Martínez, 1993; Kyriacou, 1981; entre otros) reporta que dentro del sector de la educación, el grupo más estudiado desde el punto de vista trabajo - salud han sido los profesores de la educación básica, llevándose a cabo investigaciones para conocer su problemática en relación con trastornos físicos, mentales y psicosomáticos, haciendo énfasis principalmente en el estudio del distrés, la fatiga, la ansiedad y la angustia entre otros.

Diversas son las evidencias que muestran la importancia del distrés dentro de la actividad docente, como lo señalan en un estudio realizado en Canadá (Hembling y Guilliland, 1981) en el cual plantean la hipótesis de la aparición de un ciclo de distrés a lo largo del curso escolar que abarca los finales de trimestre y el fin de cursos, poniéndose de manifiesto un aumento de la tensión sobre los enseñantes. Se resalta la importancia de los períodos vacacionales como un medio de recuperación del equilibrio personal en los profesores.

De acuerdo con información proporcionada por la O.I.T. (Parra, 1993), cada vez con mayor frecuencia, los docentes de todo el mundo se ven afectados por problemas de distrés apoyándose en las siguientes evidencias:

- En Estados Unidos de Norte América en 1978, en el 23% de las licencias que se otorgaron a los docentes apareció el distrés como factor contribuyente del ausentismo; asimismo en una encuesta nacional realizada el mismo año se detectó que el 27% de los docentes habían sufrido problemas crónicos de salud a causa del trabajo y que el 40% consumía medicamentos por problemas relacionados con el mismo.**
- Estudios realizados en Francia en los inicios de la década de los 80 reportan que el 60% de los educadores que solicitaban puestos de readaptación manifestaban desórdenes nerviosos, encontrándose también un alto grado de consumo de drogas en los profesores de primaria y una mayor incidencia de enfermedades psicosómicas y neurosis, con síntomas de temor y angustia provocados por el ambiente escolar, en comparación con otras ocupaciones.**
- En Alemania y Hungría se encontró que existe un alto riesgo de enfermedades cardíacas entre los profesores, asociadas a síntomas de estrés.**
- En Inglaterra y Nueva Zelanda, el distrés aparece asociado a índices de baja satisfacción en el trabajo, mayor ausentismo laboral, alta rotación y abandono de la carrera docente.**

Por otro lado, en la bibliografía anglosajona aparece el término “burnout”, en muchos casos asociado al concepto de estrés, constituyéndose en un tópico que ha centrado la atención de numerosos investigadores en el inicio de la década de los 80. El término “burnout” ha sido traducido como agotamiento o “síndrome del quemado” el cual nos muestra un profesional sobrepasado, al que, por la acumulación de responsabilidades y expectativas, desproporcionadas por el tiempo y los medios de que dispone, se le obliga a hacer mal su trabajo. (Esteve, 1984)

Desde hace veinte años se conocen publicaciones alemanas, del Instituto Médico Psicológico en Dresden relacionadas con el estudio y tratamiento de los problemas de salud de los docentes, teniendo como principal objetivo el estudio de la personalidad del maestro. Las actividades centrales del Instituto se basan en el cuidado de la salud, la atención de las enfermedades profesionales, el seguimiento de la productividad en el trabajo y la satisfacción que produce el mismo, la investigación que se realiza está dedicada en gran parte al estudio del distrés y la fatiga con predominio de factores emocionales.

En el mismo instituto se llevan a cabo estudios sobre condiciones de trabajo, se empieza por establecer la exigencia formal del puesto y las exigencias reales y concretas para así poder determinar la “carga de trabajo”, en el área de consulta se practican a los maestros exámenes psicológicos y médicos para el diagnóstico precoz de enfermedades profesionales. Los trastornos más frecuentes detectados se localizan en el aparato locomotor-postural (columna vertebral), en el aparato circulatorio (cardiopatías y alteraciones en la presión arterial), trastornos de la voz, del oído y de la vista, así como enfermedades de la piel. (Martínez, 1993)

En 1978 se llevó a cabo en Inglaterra un estudio en los profesores de educación media para determinar la prevalencia, fuentes y síntomas de estrés. Se aplicó un cuestionario a un total de 257 maestros, donde una quinta parte de ellos resultaron muy estresados. Dentro de los puntos que se investigaron se preguntó a los maestros qué tan extenso era el sentimiento de distrés que experimentaban, cuáles consideraban las principales fuentes de distrés, cuál era el síntoma más frecuentemente experimentado, además se valoraron las diferencias en las respuestas tomando en cuenta los lugares de origen, la edad, el sexo y el estado civil de los profesores.

Se detectaron cuatro factores como causantes del estrés, el mal comportamiento de los alumnos, las condiciones de trabajo inadecuadas, las presiones de tiempo y la sustitución en clase de los maestros ausentes. Los síntomas más frecuentes de estrés fueron: el agotamiento, la frustración y el aumento de la tensión. (Kyriacou y Sutcliffe, 1978)

Otros estudios relacionados con el estrés mencionan que el soporte social juega un papel muy importante como parte de un mecanismo cuya finalidad es enseñar a los profesores a enfrentarlo, ayudándolos al mismo tiempo a superar la tensión laboral, dentro de las propuestas que se hacen como apoyo social están la práctica de ejercicios de relajación, el conocimiento sobre las teorías que causan el estrés, el compartir los problemas con otras gentes, el escuchar los problemas de los demás y la aplicación de cuestionarios para supervisar el estado emocional y tensional del individuo, así mismo proponen como posibles formas para combatir los

efectos del estrés, la incidencia directa sobre la raíz del problema y el uso de paliativos. (Kyriacou, 1981)

No obstante este conjunto de evidencias internacionales sobre las repercusiones del trabajo en la salud física y mental de los enseñantes, no ha habido cambios sustantivos en las mismas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la UNESCO, realizaron en 1966 un estudio conjunto sobre las condiciones de trabajo de los docentes, en el cual establecen los requisitos mínimos para asegurar el desempeño de la labor educativa. En el informe OIT/UNESCO publicado en 1982 sobre la situación docente, indica que una buena parte de naciones no han cumplido todos estos requisitos. (Martínez, 1993)

3.3. Educación Superior

En cuanto a la educación superior ésta ha sido dinámica y durante los últimos quince años ha sufrido una serie de transformaciones importantes en sus condiciones de estudio, de trabajo, de ingreso, de egreso, de la enseñanza y el aprendizaje, de estructuras de relación con la economía y la sociedad, en sus formas de administración y de gobierno. Se trata de un nuevo período de desarrollo del sistema de educación superior, ubicado a principios de la década de los ochenta, coincidente con el estallido de la crisis económica, el cual se prolongará hasta bien entrado el nuevo siglo. Este periodo se caracteriza por el impacto en este sistema de un nuevo contexto nacional e internacional, por el despegue social y económico de los nuevos conocimientos y tecnologías y por los cambios en los contenidos, lenguajes, métodos e instrumentos del trabajo académico. (Didriksson, 1995)

En el momento actual los conocimientos adquieren un gran valor económico y social, sobre todo aquéllos relacionados directamente con las novedades tecnológicas y la reconversión industrial.

Se establecen parámetros de evaluación en función de la productividad económica, la competitividad y el desarrollo, los cuales, dependen cada vez más de instancias nacionales de investigación e innovación que relacionen los avances científicos con los tecnológicos y su aplicación a la producción, a la distribución y al consumo de bienes y servicios, así como a la gestión de las organizaciones públicas y privadas. La puesta en marcha de estos mecanismos se lleva a cabo través de los sistemas educativos. (Didriksson, 1995)

En cuanto a los estudios que se han realizado para conocer la relación trabajo - salud que priva dentro del personal académico universitario no han sido favorecidos en las universidades, existiendo únicamente algunos en los que se compara el estado de salud de unos grupos de profesores universitarios con respecto a otros grupos de trabajadores, poniéndose en evidencia una situación más favorable para los primeros con respecto a segundos. (Martínez, 1995)

IV. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de una mejor comprensión del contenido de esta investigación, resulta importante definir algunos conceptos fundamentales, como son el proceso de trabajo y el proceso salud - enfermedad. Se incluye también una precisión conceptual de lo que entendemos por trastorno mental, por ser de los principales problemas identificados en este grupo poblacional.

4.1. Proceso de trabajo

Para poder hablar del trabajo docente es necesario conocer todos y cada uno de los elementos que lo integran y la relación que éstos guardan con el proceso salud - enfermedad en este grupo de trabajadores, ya que diversos estudios realizados a nivel internacional (Esteve, 1984, Martínez, 1993, Kyriacou, 1981, entre otros), ponen de manifiesto un gran número de padecimientos sufridos por los maestros cuyo origen radica en los elementos constitutivos del proceso laboral.

De tal suerte, entendemos al trabajo como el medio a través del cual el hombre produce bienes para satisfacer sus necesidades. El hombre se crea, se produce, y se reproduce a través del trabajo, puesto que su desarrollo sólo es posible en la medida que elabora sus propios instrumentos y transforma los objetos existentes en la naturaleza por medio de su actividad. El objetivo central del trabajo es, la satisfacción de las necesidades humanas que van desde la producción de bienes industriales o agropecuarios, hasta la producción de servicios, de ideas o de cualquier otro elemento que satisfaga al hombre. (Noriega y Villegas, 1989)

Desde este punto de vista el trabajo se perfila como la actividad fundamental del ser humano ya que además de crearlo física y mentalmente, puesto que hasta la forma de su cuerpo es producto de su propio trabajo, le permite, más que ninguna otra actividad, el desarrollo de todas sus capacidades, incluyendo las imaginativas y creativas. (Noriega y Villegas, 1989)

Por ello, el trabajo crea al propio hombre y éste a su vez crea los elementos para su goce y disfrute. Es, por tanto, una actividad que también toma en cuenta la belleza de los objetos creados. El trabajo concebido de esta manera no sólo no es productor de enfermedad, sino que posibilita la vida humana misma. Sin el trabajo no podría existir el hombre, ni forma alguna de sociedad. (Noriega y Villegas, 1989)

Para que el hombre se reproduzca, además del trabajo es necesario que el resultado de su actividad transformadora se consuma para la satisfacción de sus necesidades, para esto se requiere de un proceso laboral en el cual el hombre o la comunidad actúen y se relacionen con la naturaleza, con sus materiales, a través instrumentos útiles para generar bienes o productos. Posteriormente se necesita de un proceso de consumo, en el cual la comunidad aprovecha los bienes producidos con lo que se completa el ciclo vital o reproductivo. (Noriega y Villegas, 1989)

En una sociedad como la nuestra la producción de mercancías está orientada principalmente hacia la obtención de plusvalía más que a la satisfacción de las necesidades.

El proceso de trabajo es importante ya que a través de él se materializa el aspecto social del mismo, los elementos que lo constituyen son: los objetos, los instrumentos o medios, el trabajo mismo y las formas de organización y división del trabajo.

El objeto de trabajo, es el material sobre el que se actúa, transformándolo en producto final. Es importante reconocer que pueden existir diversos objetos de trabajo, ya que éstos y su transformación pueden significar riesgos para la salud de los trabajadores.

Los medios de trabajo son aquellos elementos utilizados para la transformación del objeto en producto y engloban no solamente los instrumentos o las herramientas, la maquinaria, o los equipos automatizados o computarizados, sino también, en un sentido más amplio, las instalaciones de cada centro laboral. (Noriega y Villegas, 1989)

La organización y división del trabajo constituyen otro elemento fundamental del proceso laboral. Permite sistematizar las tareas y regula el uso de los medio de trabajo, lo cual determina de una manera específica la incorporación de los trabajadores a su actividad. A su interior se ubica la duración de la jornada laboral, el ritmo al que se produce, los mecanismos de supervisión a los trabajadores, los incentivos para la producción, la creatividad, complejidad, peligrosidad de la tarea entre otros. La organización del trabajo es parte constitutiva de cualquier proceso laboral y es un aspecto importante cuando se trata de analizar cuáles son las causas que provocan daños a la salud de los trabajadores.

La organización del trabajo forma parte inherente de cualquier actividad desarrollada por el ser humano y adopta diversas modalidades dependiendo del sector a que se haga referencia. En particular, la división del trabajo es una forma de organizarlo, la cual se plasma en múltiples actividades a desarrollar, entraña una sistematización de las tareas y una manera específica de uso de la fuerza de trabajo en términos físicos y mentales.

Las consecuencias de los elementos centrales del trabajo se denominan "riesgos" y "exigencias", en donde los riesgos son los elementos potencialmente nocivos en los centros laborales derivados de los medios de producción, es decir de los objetos y los medios de trabajo que están presentes en el proceso de trabajo. También se entienden como la posibilidad o probabilidad de ser lesionado, dañado o afectado por algunos agentes (físicos, químicos, mecánicos, ó biológicos) presentes en el ambiente laboral.

Las exigencias se refieren a las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral. (Noriega y Villegas,1989)

Los riesgos y las exigencias surgen como consecuencia de las características que adopta el proceso de trabajo y de cómo se combinan sus elementos, de ahí la importancia que asumen en cualquier ámbito laboral, ya que todo cambio en los procesos de trabajo necesariamente implica modificaciones en los riesgos y exigencias y por lo tanto, en las condiciones de salud de los trabajadores.

El Trabajo en la Educación

Evidentemente analizar los elementos conformantes del proceso de trabajo en la educación resulta complejo en función de su objeto de trabajo, ya que éstos son múltiples y muchos de ellos no son "objetos a transformarse" sino sujetos, en los cuales se establece una relación en la que la transformación de uno tiene implícito la transformación del otro. Sin embargo, el análisis de éstos elementos del proceso laboral permite conocer los posibles efectos que pueden ocurrir sobre los trabajadores. En el caso particular de la academia, éstos juegan un papel central en el desarrollo de trastornos sobre la salud de quienes la realizan.

De esta forma, caracterizaremos brevemente algunas de las actividades realizadas específicamente por los trabajadores de la educación básica, en las cuales se ponen de manifiesto las múltiples funciones que desarrollan. Se ha señalado que su trabajo consiste en la transmisión de un conjunto de elementos culturales tales como: conocimientos, valores, conductas, hábitos y actitudes, los cuales son elementos esenciales para la reproducción social y cuya responsabilidad recae en un trabajador especializado llamado profesor que si bien su actividad en la educación básica debería ser un complemento al rol familiar en el proceso de formación integral de las nuevas generaciones, en la sociedad actual no sucede de esta forma ya que en ocasiones asume casi la exclusividad del proceso.

Para poder cumplir con su cometido el profesor debe conocer la disciplina específica y dominar las técnicas que favorezcan la transmisión más adecuada y el aprendizaje exitoso, sin embargo el trabajo docente no

resulta tan simple y fácil de efectuar, si tomamos en cuenta que en la realidad cotidiana adquiere un carácter multidimensional, dado que la escuela es el espacio de socialización, de creación de relaciones interpersonales y referente sociocultural, en donde los docentes son demandados, tanto por los alumnos como por las familias y la comunidad. De acuerdo con Parra (1993), se pueden considerar tres elementos básicos constitutivos en el trabajo docente, como son: a) la carga de trabajo, b) la complejidad del contenido de trabajo: la enseñanza propiamente dicha, el currículum, la organización escolar y c) la responsabilidad civil y sociopedagógica, frente a los alumnos, los padres y la comunidad.

En relación a la jornada laboral de los profesores, ésta no se limita al horario formal frente al alumnado, sino que se prolonga en la realización de actividades extramuros como son la elaboración y preparación de clases, de material didáctico, la corrección de exámenes entre otros, por lo tanto este trabajo extraordinario en los hechos no es remunerado. (Martínez.1997)

En cuanto al trabajo desarrollado en el sector de la educación superior, también se tienen múltiples objetos de trabajo. De ahí que, diversos grupos de académicos se centran en la docencia de manera preponderante, otros favorecen la investigación en las diferentes ciencias y ramas del conocimiento, unos más combinan ambas actividades, o bien difunden a través de publicaciones, conferencias, prácticas socio- comunitarias, etc los productos de su labor. En muchas ocasiones éstos son tangibles, pero en muchas otras no lo son. La organización del trabajo es flexible, lo cual posibilita en algún momento la realización de labores de forma colectiva,

multidisciplinaria, donde la integración de los grupos laborales se da en función de los proyectos a desarrollar.

Sin embargo, la organización del trabajo académico se ha venido modificando ante la necesidad de participar en los diversos programas de estímulos, lo cual ha llevado a la fragmentación del trabajo colectivo y a favorecido el trabajo individual. Presentándose una visión tendiente a flexibilizar la mano de obra intelectual con objeto de satisfacer las necesidades laborales actuales.

Por ejemplo, en Estados Unidos consideran que la excelencia selectiva que priva en este momento en un importante número de instituciones de educación superior es más eficiente si se acompaña de una especialización flexible en el proceso laboral, al permitir una organización de la fuerza de trabajo en la cual el personal altamente calificado y analítico pueda moverse con rapidez de una tarea a otra, de acuerdo con las demandas de la producción. De esta forma consideran que los académicos a nivel de educación preparatoria y superior son trabajadores postindustriales. Entre las características que atribuyen a este tipo de trabajador están la versatilidad, al poder aplicar sus capacidades especializadas dentro de una gama de problemas y procesos de producción, la movilidad ocupacional, la cual les permite transitar con mayor facilidad entre las industrias, las instituciones, los sectores y los niveles individuales de la fuerza de trabajo, la educación continua que les permite el mejoramiento de sus capacidades y conocimientos de forma constante con lo cual evitan caer en la obsolescencia a fin de poder hacer frente a los retos impuestos por las nuevas tecnologías y la creciente información. (Barrow, 1993)

Evidentemente esta excelencia selectiva originará una diferencia abismal entre los grupos académicos, en la que aquellos que participen bajo esta lógica estarán obligados a producir más, lo cual traerá consigo un aumento en las exigencias derivadas de estas nuevas forma de organización del trabajo. Por tal razón, es que se hace énfasis sobre este conjunto de exigencias, a fin de conocer el peso específico de las mismas sobre las condiciones de salud de quienes realizan esta actividad.

Las exigencias que se ponen de manifiesto con mayor claridad en el desarrollo de las actividades académicas actualmente : altos grados de atención; trabajo excesivo; supervisión estricta; supervisión con mal trato; mecanismos de supervisión; mecanismos de evaluación; posiciones incómodas; alargamiento de la jornada laboral; intensificación de los ritmos de trabajo para el incremento de la productividad académica y la simultaneidad de tareas.

Este conjunto de exigencias interactúan entre sí y se constituyen en mecanismos facilitadores para obtener puntos o requisitos que la institución pide para otorgar becas al desempeño académico lo cual se traduce en un incentivo económico.

Otra modalidad semejante la constituyen los programas de evaluación a la productividad de los científicos, a sus proyectos de investigación y programas de posgrado, tal y como lo marca el Sistema Nacional de Investigadores. (Ibarra, 1994)

De esta manera, la serie de exigencias a las cuales se ven sometidos los académicos en la actualidad, debido a las formas de novedosas de organización de su trabajo, tienen una incidencia directa en la relación salud - enfermedad.

4.2. Proceso Salud - Enfermedad

La salud y la enfermedad son atributos de la vida humana y, por ello, se encuentran presentes en cualquier sociedad pasada, actual o futura. Esto no quiere decir que estos atributos no varíen de una sociedad a otra, sino que, como características humanas están presentes en toda sociedad posible, por lo que desaparecerán cuando el hombre se extinga. (Noriega y Villegas, 1989)

Para lograr un conocimiento más preciso de la salud y la enfermedad, se definirán a tres niveles:

- Nivel biológico, en el cual existe un estado de equilibrio interno de cualquier organismo.
- Nivel individual o biopsíquico, en el cual se puede deducir si una persona está enferma o sana de acuerdo con lo que ella misma expresa.
- Nivel colectivo o grupal, donde el proceso salud - enfermedad se define como el resultado o la síntesis de ciertas características que posee cada grupo en una sociedad específica, es decir, como ele-

y cómo son controlados el pensamiento y la inteligencia por la vida y sus acciones. Experiencias vitales concretas dificultan esta comprensión. De igual manera y por los mismos motivos, siempre existen dificultades en vivir las relaciones con los demás y en entender cómo funcionan. Ante estas situaciones el individuo responde de una manera particular, basada en su constitución hereditaria, sus vivencias infantiles, su aprendizaje sucesivo, sus condiciones de vida y de salud, entre otras.

Esta caracterización tiene validez para todos aquéllos que se encuentren o no aquejados por trastornos mentales, siendo las experiencias precedentes el factor con más peso.

“El punto específico a considerar, que caracteriza el trastorno mental respecto al modo de reaccionar ‘normal’ frente a los sufrimientos y a las dificultades, es que el individuo, enfrentado a las dificultades de la vida, está vinculado a un modo de reaccionar que quizás es para él el único posible en aquel momento, pero que agrava sus dificultades en vez de aliviarlas”. (Jervis, 1979)

Szasz en 1970 precisa que en la definición de los trastornos mentales, es necesario considerar conceptos psicosociales, éticos y jurídicos donde se ponga en evidencia a partir de qué norma un comportamiento está considerado como anormal o no." nociones como las de ‘represión excesiva’ y ‘actuación de un impulso inconsciente’, ejemplifican el uso de conceptos psicológicos para juzgar las llamadas salud y enfermedades mentales. La idea de que la hostilidad crónica, el espíritu de venganza o el divorcio son indicativos de enfermedad mental ilustra el uso de normas

éticas (la conveniencia del amor al prójimo, la tolerancia benévola, y la estabilidad conyugal). Por último la difundida opinión psiquiátrica de que sólo una persona mentalmente enferma puede cometer un homicidio, ilustra el empleo de un concepto jurídico como norma de salud mental. En síntesis, cuando se habla de enfermedad mental, el apartamiento se mide respecto de un patrón psicosocial y ético".

La influencia que sobre este tema han tenido los argumentos de los estudiosos, han motivado la desaparición del concepto de enfermedad mental, el cual ha sido reemplazado por el de trastorno mental en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV), editado por la American Psychiatric Association y la Organización Panamericana de la Salud. (APA-OPS, 1995)

mentos que, en conjunto expresan las condiciones en las que viven, trabajan y consumen los grupos humanos que conforman la sociedad. A este resultado o a esta síntesis se le denomina perfil de salud - enfermedad. Cuando se hace referencia exclusivamente a las condiciones de enfermedad y muerte de un grupo con características sociales comunes, nos referimos al perfil patológico. De esta manera, las manifestaciones patológicas denominadas también molestias o síntomas, las enfermedades aceptadas por la medicina (sean o no reconocidas como del trabajo), los accidentes, la fatiga patológica, el desgaste prematuro, el envejecimiento precoz, la muerte prematura, la reducción de la esperanza de vida o los tipos específicos de causa de muerte, son el conjunto de elementos que conformarán el perfil patológico de un grupo de trabajadores. (Noriega y Villegas, 1989)

Así de esta manera, las manifestaciones fisiológicas y psíquicas que traen consigo los elementos del proceso laboral, son las formas como se expresan éstos, las cuales pueden ser nocivas o no y crear o no daños a la salud. (Noriega, 1993)

Por otro lado, la salud y la enfermedad están considerados como fenómenos dinámicos, esta situación limita la posibilidad de establecer donde comienza uno y donde termina el otro, por tal razón se pueden considerar como dos momentos de un mismo proceso pero diferenciables, de donde se desprende la necesidad de ubicar la relación que guardan entre sí. Esta relación además, se ve mediada por la percepción que los sujetos tienen respecto de este proceso, lo cual proporcionará una visión integradora más amplia del proceso en su conjunto. (Laurell, 1983)

Finalmente, tanto las manifestaciones fisiológicas como psíquicas originadas por los elementos del proceso laboral pueden expresarse como daños o no a la salud. En el caso particular de nuestra investigación, dentro del perfil patológico, una de las alteraciones más importante son los trastornos mentales, los cuales representan la manifestación de las formas concretas que adquiere la organización del trabajo, como se verá con detalle en los resultados. Por tal motivo se precisará a continuación el concepto de trastorno mental.

4.3. Trastorno Mental

Ante la imposibilidad de establecer un concepto único que defina "trastorno mental", Jervis en 1979 menciona que "la distinción entre trastorno mental y normalidad no es clara sino gradual", es decir, nadie está perfectamente inmunizado contra los trastornos de algún tipo, sobre todo neurótico. Al 'trastorno', lo refiere como una serie de dificultades personales que obedecen fundamentalmente a las mismas leyes que regulan la psicología y el comportamiento normales.

Existen múltiples definiciones que se aplican a los trastornos mentales, razón por la cual hemos tomado las vertidas por Jervis en 1979, al considerarlas como las más apropiadas para esta investigación. De esta manera y partiendo del supuesto que los trastornos mentales se corresponden con dificultades de la vida, con una crisis no resuelta, un bloqueo en el camino de la existencia, una seria dificultad para entender cómo funcionan los propios mecanismos mentales; no se termina de conocer su origen y en qué dirección van las emociones, cómo funciona la vida afectiva interior

V. MARCO DE REFERENCIA

El impulso hacia una nueva política educativa en nuestro país data aproximadamente de los años setenta, cuando le fue otorgado al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) la responsabilidad en materia política de desarrollar la investigación científica y la formación de cuadros de alto nivel. Más adelante en los años ochenta, en los Estados Unidos se iniciaron dentro de las instituciones de educación superior una serie de incentivos destinados a compensar la productividad del trabajo académico.

A partir de 1984 se crea en nuestro país el Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.) con la finalidad de compensar los bajos salarios de los académicos más productivos, adquiriendo éste a futuro gran importancia en el campo de la evaluación de la productividad y la calidad de los científicos nacionales. (Ortega, 1994)

De esta manera, la introducción de innovaciones en el trabajo de los académicos mexicanos basadas en la obtención de incentivos económicos en función de su productividad se presenta entre 1989 - 1990, como una situación claramente vinculada con la tesis que sustenta el Fondo Monetario Internacional, la cual forma parte de sus estrategias laborales para incrementar la productividad de los servidores públicos. (Aboites, 1986)

Con base en lo anterior, a partir de 1989 se crea en México, la Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) integrada por representantes de la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universi-

dades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) quienes con asesoría de grupos de expertos dan forma a los proyectos de evaluación del desempeño de los académicos, de los programas de licenciatura de las instituciones y del sistema en su conjunto. (Ortega, 1994)

Vale la pena señalar que el establecimiento de las políticas de corte neoliberal que impactan a la educación, se originan en la época del presidente Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) y se profundizan a partir del gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) en el cual se concibe a la educación como un apéndice de la economía, aunque en el discurso se le presente como.."condición insustituible de la modernización económica y social" y como "el sector de más alta prioridad en el quehacer del gobierno". (Guevara, 1996)

Es también durante la administración del presidente Salinas que se constituye la deshomologación salarial del personal docente y la flexibilización del mercado académico, la cual ofrecía ingresos extraordinarios a concurso en función del rendimiento y la productividad individual y la disponibilidad de recursos. En 1990 el gobierno federal instauró un fondo especial para iniciar programas de becas al desempeño académico, denominado Carrera Docente. Este programa de becas se aplica en la actualidad prácticamente en todas las instituciones de educación superior. (Mendoza, 1995)

Dentro de este contexto, Mendoza (1995) caracteriza el estado de la educación en las tres últimas décadas.

Al decenio de los setenta se le denominó el del “patrocinio benigno”, en el cual hubo una expansión notable del sistema de educación superior, con la canalización de recursos con miras políticas por parte del Estado hacia las universidades.

- A la década de los ochenta se le calificó como la “década perdida” para las universidades, a causa de las restricciones financieras sufridas, con el consiguiente deterioro interno de las casas de estudio.
- Durante la década de los noventa, las políticas de “fomento a la competitividad y apertura”, se acercan al modelo del estado evaluador, al retomar éste los instrumentos de incentivos al desempeño, la información y los contratos para realizar proyectos. (Mendoza, 1995)

Con base en lo antes mencionado y ante la necesidad del estado mexicano de propiciar una intensificación en la colaboración con los países del bloque de Norte América, en 1990 se suscribe el Memorándum de Entendimiento sobre Educación entre México y Estados Unidos, con lo cual se busca ampliar los horizontes y mecanismos de intercambio cultural y educativo entre ambos países.

En septiembre de 1992, el Grupo Trilateral formado por México, Estados Unidos y Canadá lleva a cabo por primera vez una reunión entre rec-

tores de distintas universidades, representantes de organizaciones no gubernamentales, fundaciones de apoyo a la investigación superior, académicos especializados en educación y representantes gubernamentales de los tres países para tratar aspectos relacionados con la calidad de la educación, la investigación y los servicios, así como para analizar la problemática que implica el reconocimiento mutuo a los títulos y grados académicos, la equivalencia de créditos y la recíproca validez de los certificados de ejercicio profesional, con el fin de poder incidir con mayor facilidad en el intercambio humano, científico y tecnológico. (Ortega, 1994)

Asimismo, en septiembre 1992, en Racine, Wisconsin, casi simultáneamente con la firma del TLC se llevó a cabo la reunión inaugural trilateral de la educación superior, denominada reunión de Wingspread. En ese lugar se dieron cita cerca de 50 funcionarios gubernamentales de la educación y directivos de instituciones de educación superior de los tres países, así como empresarios y representantes de fundaciones estadounidenses involucradas e interesadas en la educación, los cuales establecieron las primeras bases y lineamientos de una agenda común para la educación de los "norteamericanos", es decir los habitantes de Canadá, Estados Unidos y México. Los objetivos principales de dicha agenda eran favorecer entre los participantes el entendimiento mutuo, el análisis de aquellas áreas que pudieran ser factibles de la realización de proyectos conjuntos, así como el discernimiento del porqué en otras no lo es. (Aboites, 1997)

En dicha reunión de Wingspread, se definen los encargados de esta empresa cultural y educativa, la cual paradójicamente no es asignada

principalmente a las universidades, sino a un conjunto de representantes gubernamentales, fundaciones privadas, empresarios e instituciones de educación superior. La importancia de esta reunión trinacional es, la introducción de los intereses privados empresariales como elemento constitutivo en la educación superior, así como su participación directa en la definición del itinerario de integración de un solo sistema de educación superior y de sus prioridades. De esta forma la región norteamericana se concibe y estructura como un gran mercado laboral académico, de servicios educativos y de investigación. (Aboites, 1997)

Por esta causa, en ese mismo año, en México se crean organismos no gubernamentales para el estudio y la conjunción de esfuerzos en la internacionalización de la educación superior, tales como la Asociación Mexicana para la Educación Internacional y el Centro de Investigación para la Integración Americana. Por su parte la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) amplió y fortaleció su área de programas internacionales. (Marum, 1994)

En la actualidad, es evidente que la convergencia de las presiones internas y la necesidad de ajustar un sistema de educación superior eficiente en la inserción del país dentro de un entorno mundial competitivo y demandante, inspiraron el diseño de una política educativa en la cual el gobierno mexicano diferencia el subsidio ordinario a las instituciones, del asignado con base en criterios de calidad. Mientras el primero no crece en términos reales, el segundo implica recursos nuevos y adicionales canalizados a proyectos específicos considerados de excelencia, necesarios y factibles, tal es el caso de los fondos que maneja el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para el posgrado, la investigación y el

desarrollo tecnológico, el programa de Carrera Docente y el Sistema Nacional de Investigadores. Se otorgan estímulos económicos a los profesores en función de su productividad y desempeño académico, conformándose dichos fondos en criterios de calidad con una lógica de competencia académica. (Mendoza, 1995)

Al analizar los criterios empleados en los programas de estímulos vigentes en Estados Unidos y en México, observamos que la gran diferencia que priva en el caso de los académicos estadounidenses y los mexicanos para la asignación de los mismos, se encuentra en las bases de definición para su introducción. Así tenemos que para los estadounidenses resulta un mecanismo de compensación acorde con la calidad de su desempeño académicos (merit pay), el cual está orientado principalmente al trabajo individual y a su mejoría, en tanto que, para los mexicanos estos incentivos a la productividad en la educación superior se perciben como mecanismos para el logro de objetivos muy variados y ambiciosos dentro de una estrategia global, para plantear soluciones a la crisis educativa. (Aboites, 1997)

Otra gran diferencia radica en el monto de los estímulos, los cuales para los estadounidenses por lo general se otorgan cada año y no rebasan más del 20% de los ingresos anuales. En la mayoría de los casos se establecen bilateralmente, considerándose como parte del salario. En relación a los mexicanos, este tipo de percepciones generalmente son inestables, fluctuantes, temporales, no integradas al salario y sin negociación bilateral, llegando a representar más del 65% de los ingresos mensuales de algunos académicos, en oposición a su salario normal. (Aboites, 1997)

Sin embargo este sistema de becas y estímulos a la productividad académica en nuestro país, ha servido como un paliativo ante la insuficiencia salarial, se ha utilizado como un mecanismo para fomentar la permanencia laboral de los académicos y en algún momento ha resultado un incentivo para el trabajo académico de excelencia. (Villaseñor, 1998)

Por otro lado, desde el punto de vista académico y de investigación se ha favorecido el individualismo y la fragmentación en el desempeño académico, lo cual se ha reflejado en una baja en la participación de todas aquellas actividades que no representan puntuación dentro del sistema, de esta forma, la calidad académica se ha visto impactada de manera negativa al tenerse que adecuar la participación y los productos académicos a los calendarios de becas, a los requerimientos de puntuación y no siempre a la naturaleza y ritmos del trabajo académico. (Villaseñor, 1998)

De tal manera, estos programas han provocado sensaciones de inseguridad y tensión entre los académicos por lo que significan desde el punto de vista de ingresos extraordinarios, pudiendo verse afectados en caso de alguna eventualidad que lesionara la productividad personal. Sí, además, sumamos la falta de reconocimiento salarial de estas percepciones y su desconocimiento para efectos de jubilación, la situación se torna más compleja. (Villaseñor, 1998)

Estos profundos cambios experimentados actualmente en el trabajo docente tanto en su base técnica (altamente informatizada y tecnificada) como en su contenido y organización, han determinado la presencia de un perfil académico novedoso.

Esta transformación está originada por el proceso modernizador al cual se enfrentan los académicos, donde los sistemas de evaluación los presionan cada vez con mayor fuerza a fin de generar en más cantidad ciertos productos académicos, sea en el ámbito del conocimiento o bien en su reproducción en el aula o en la empresa, reflejándose de manera importante esta productividad sobre sus ingresos variables. (Ibarra, 1994)

Con la introducción de estas innovaciones la calidad del trabajo académico se ve impactado en su esencia, la cual está asociada con el pensamiento "crítico y original," modificándose esta situación en función de la velocidad de producción del conocimiento aplicado en un menor tiempo, resultando inversamente proporcional a la capacidad "reflexiva y crítica", dando como resultado la satisfacción de la demanda y en menor grado la del conocimiento. (Ibarra, 1994)

Al analizar el perfil del nuevo sujeto académico en gestación observamos que la realidad lo tiene atrapado en una red de trabajo informacional / comunicacional, con normas, orientaciones y ritmos laborales, apoyados en sistemas institucionales de vigilancia y control, basados en mecanismos individualizados de medición / certificación de su productividad y rendimiento. Originando en aquéllos incapaces de incorporarse a esta red la realización de funciones académicas rutinarias, en condiciones poco favorables, las cuales terminarán por obligarle a abandonar las instituciones como consecuencia de la presión tecnológica y política de este sistema que califica, clasifica, premia o castiga su desempeño. Por otro lado aparece la necesidad de acumular un sinnúmero de diplomas, constancias y documentos que acrediten cada una de sus actividades realizadas y los

productos obtenidos, dependiendo del volumen de éstos el monto de sus ingresos variables.

Sin embargo en nuestro país, un gran número de profesores están obligados a desempeñar dos o más trabajos de tiempo completo sin estar titulados en la disciplina ni realizar actividades de investigación y el hecho de someterlos a los modelos internacionales de competencia, donde los requisitos de "excelencia" en la docencia e investigación se anteponen como condiciones indispensables para conservar el empleo y la titularidad, los pone en desventaja y los descalifica. (Ganster, 1994)

Ante la presencia de esta serie de exigencias que impactan la labor académica actual nos gustaría citar lo escrito por Laurence J. Peter en 1976 y que a la letra dice:

"Como individuos tendemos a trepar hacia nuestros niveles de incompetencia. Nos comportamos como si lo mejor fuese trepar cada vez más arriba y el resultado lo tenemos a nuestro alrededor: las trágicas víctimas de su irreflexiva escalada. Si el hombre quiere rescatarse a sí mismo de una futura existencia intolerable, debe ante todo ver a donde lo conduce su insensata escalada. El hombre debe comprender que la calidad de la experiencia es más importante que la adquisición de inútiles artefactos y posesiones materiales. Debe dar un nuevo significado a la vida y decidir si usará su inteligencia para la preservación de la raza humana y el desarrollo de las características humanísticas del hombre, o bien si seguirá utilizando su potencial creador en la escalada".

Este panorama general en el cual se proporcionan estímulos con base en la productividad del personal docente de educación superior y de posgrado, basados en las políticas educativas tanto nacionales como internacionales, las cuales fomentan sobre todo el desarrollo de nuevos conocimientos relacionados directamente con las innovaciones tecnológicas y la reconversión industrial, sirve de marco para la realización de esta investigación sobre las condiciones de trabajo y salud del personal académico del Colegio de Posgraduados.

La misión de esta institución de enseñanza e investigación en ciencias agrícolas, la cual con fundamento en la ley de Enseñanza Agrícola Superior, expedida el 26 de marzo de 1946 por el Ejecutivo Federal, inicia sus actividades el 22 de febrero de 1959 y se constituye en organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.

A partir del 4 de enero de 1979, el Colegio de Posgraduados se convierte en un organismo público descentralizado del Gobierno Federal con personalidad jurídica y patrimonios propios como institución en ciencias agrícolas.

El Colegio de Posgraduados tiene como principio y filosofía que norman sus actividades sustantivas, la preparación de recursos humanos con el más alto nivel científico, técnico y humanístico, para el desarrollo de la investigación y la docencia que se requieren en las diferentes áreas de la ciencia que demanda el desarrollo agrícola y rural de México. Estuvo constituido anteriormente por 15 centros o especialidades, a partir del 12

de septiembre de 1995, sufre una reorganización dentro de su estructura académica, dando origen a la formación de cuatro institutos:

- 1) Recursos Genéticos y Productividad; 2) Recursos Naturales; 3) Fitosanidad; 4) Socioeconomía, Estadística e Informática.

Para desarrollar sus actividades de enseñanza, investigación y servicio cuenta con su sede en Montecillo, Texcoco, Estado de México, además de sus Campus localizados en el interior del país: 1) Campus Puebla, 2) Campus San Luis Potosí, 3) Campus Veracruz, 4) Campus Tabasco, y 5) Campus Córdoba.

El Colegio de Posgraduados está constituido por un total de 2200 trabajadores, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 66 servidores públicos superiores y mandos medios, 532 académicos, 1602 trabajadores administrativos. De esta gran población que conforma la institución 1294 son personal sindicalizado y 906 de confianza.

El cuerpo académico está clasificado en dos grandes categorías: a) personal docente y de investigación y b) personal de investigación. Al interior de éstos, los académicos se dividen en profesores de tiempo completo y de tiempo parcial.

VI. RESULTADOS

Los resultados se recabaron a partir de dos instrumentos. El primero fue una entrevista que se realizó a profesores pertenecientes a los diversos Institutos y que para fines de esta investigación, se constituyeron en informantes clave. El segundo instrumento fue la encuesta individual que respondió la población en estudio. La entrevista nos proporcionó conocimientos acerca del proceso de trabajo realizado en los cuatro Institutos que conforman el Colegio, asimismo ayudó a describir las principales actividades desarrolladas por los académicos. Con la encuesta individual se obtuvo información demográfica, laboral, familiar, médica, de recreación, de diversas exigencias y daños a la salud. Los datos obtenidos mediante este instrumento, permitieron efectuar un análisis más pormenorizado de diversas condiciones de tipo laboral y extralaboral y, de cómo éstas se pueden relacionar con el perfil patológico de los académicos del Colegio.

6.1. Resultados Generales

6.1.1. Proceso de Trabajo por Instituto y Puesto

El trabajo académico efectuado en los cuatro Institutos que conforman el Colegio de Posgraduados, tiene como objetivo central la realización de actividades de investigación, docencia y servicio. Sin embargo, a pesar de compartir la misma línea de trabajo, cada Instituto tiene metas diferentes en función de su estructura particular. Asimismo, el trabajo realizado por el personal académico aunque guarda mucha similitud, posee diferencias que se corresponden con la categoría laboral alcanzada en el Colegio.

A continuación se describen las actividades centrales que se realizan en cada Instituto, las exigencias que implican para los trabajadores y algunas molestias y daños a la salud referidos por los mismos. Posteriormente se describe grosso modo el puesto de trabajo y la distribución del personal en estudio.

6.1.1.1. El Instituto de Fitosanidad (IFIT) tiene como objeto de trabajo la formación de maestros y doctores en las ciencias del conocimiento de control de plagas y enfermedades de las plantas. En la actualidad se ha constituido en un programa de importancia vital para el intercambio agrícola pactado en el Tratado de Libre Comercio, dado que en muchos casos las restricciones fitosanitarias son la única barrera.

El personal que integra este Instituto está conformado por 18 profesores-investigadores en sus categorías de titular y adjunto, 16 investigadores titulares y adjuntos, así como personal administrativo y de apoyo para la realización de las actividades sustantivas de este Instituto.

Para realizar las labores de docencia, los profesores investigadores utilizan como herramientas de trabajo proyectores, computadoras, pizarrones e instrumentos de campo y laboratorio.

Los proyectos de investigación se realizan en forma grupal e individual, y son de carácter fundamentalmente bacteriológico, viral y parasitario de patógenos vegetales. Los principales elementos de trabajo son: microscopios, agujas de disección, pinzas de disección, pescadores, asas bacteriológicas, medios de cultivo, campanas de flujo laminar, incubadoras, entre otros.

En cuanto a la jornada laboral, el personal académico destina entre 5 y 6 horas de su horario para el desarrollo de la investigación. Además, emplea un promedio de 5 horas por semana para la docencia fuera del aula y del horario laboral. Cuentan frecuentemente con el apoyo de ayudantes para el desempeño de estas actividades.

Dentro de los riesgos detectados en este grupo están la mala ventilación en algunas áreas de trabajo, lo cual les ocasiona molestias como faringitis, sinusitis y cefalea, originadas por la acumulación de humos y vapores.

Los informantes clave señalaron como exigencias más frecuentes la adopción de posiciones incómodas asociadas a problemas de contractura muscular cervical, dorsalgias y lumbalgias. Por otro lado consideran que están sometidos a jornadas laborales prolongadas, las cuales rebasan las 8 horas establecidas oficialmente, con una intensa carga de trabajo y ritmos elevados para realizarlas. En general el trabajo de los académicos requiere de un alto grado de concentración y en la mayoría de los casos es sedentario. A pesar de que los trabajadores poseen amplio control sobre su trabajo, en ocasiones no les es posible decidir la forma de organizarlo.

6.1.1.2. El Instituto de Recursos Genéticos y Productividad (IREGEP) tiene como objeto de trabajo el diseño de programas dirigidos al estudio del manejo y conservación del germoplasma vegetal y animal, así como a la formación de especialistas para la aplicación de metodologías acordes a la biodiversidad, con capacidad para dar un uso óptimo, sustentable y compatible de los agroecosistemas.

Este instituto está conformado por un total de 56 académicos de los cuales 32 son profesores investigadores en sus categorías de titulares y adjuntos, 24 son investigadores titulares y adjuntos, además cuentan con personal administrativo y de apoyo.

Su actividad docente la efectúan utilizando como medios de trabajo aquéllos que se encuentran disponibles en las aulas como son retroproyectores, audiovisuales, pizarrones, transparencias, fotocopias, etcétera. Destinan aproximadamente una hora diaria para las actividades docentes fuera del aula y de su horario de trabajo.

Su trabajo de investigación se basa principalmente en problemas de fisiología vegetal, genética, nutrición animal, producción de semillas y fruticultura. Utilizan generalmente como instrumentos de trabajo microscopios, refrigeradores, analizadores de gases en infrarrojo (para medir fotosíntesis), integradores de área foliar, cromatógrafos de líquidos y de gas, campanas extractoras, digestores para nitrógeno total, extractores de grasas, recipientes criogénicos para nitrógeno líquido. Para la realización de esta actividad dedican a la semana entre 20 y 30 horas, contando para su trabajo grupal o individual con personal que los auxilia.

El principal riesgo que reportan es la mala iluminación en su lugar de trabajo la cual les provoca problemas de fatiga visual y disminución en su capacidad de concentración. Califican su trabajo como prolongado, excesivo e intenso, el cual demanda un alto grado de concentración y atención, no permitiéndoles en ocasiones la posibilidad de organizarlo, lo consideran también como una actividad sedentaria. Refieren que presentan problemas de angustia, trastornos en el sueño y aumento en el taba-

quismo como problemas asociados a las exigencias del trabajo. Algunos señalaron la ingesta de alcohol como un mecanismo de relajación.

6.1.1.3. En el Instituto de Recursos Naturales (IRENAT) sus programas de investigación están encaminados al conocimiento de los ecosistemas naturales, especialmente a los recursos suelo y agua. Promueve el estudio de sistemas agroforestales y silvopastoriles para el factible aprovechamiento integral de las cuencas hidrográficas en la producción de alimentos y maderas, así como la explotación racional de la fauna silvestre.

El personal docente que compone este instituto se distribuye de la siguiente manera: 35 profesores investigadores titulares y adjuntos, 24 investigadores titulares y adjuntos y personal que desempeña labores administrativas y de apoyo.

La docencia es apoyada con computadoras, acetatos, proyectores, pizarrón, diapositivas, audiovisuales, fotocopias, etcétera. Este grupo de trabajo emplea fuera del aula y de su horario normal de trabajo un promedio de 2 horas al día para complementar las actividades que la docencia exige.

Sus principales líneas de investigación se encuentran en las áreas de la meteorología, agroecosistemas tropicales, edafología, forestal e hidrociencias, el tiempo que invierten en esta actividad es de aproximadamente 20 horas a la semana. Sus principales instrumentos de trabajo son: espectrofotómetros de emisión, cromatógrafos de líquidos y de gas, medidores de fotosíntesis, estaciones meteorológicas, extractores de solución

de suelo, pluviómetros, sonda de neutrones para medir humedad, aspersores entre otros.

En la realización de estas investigaciones participan también los ayudantes y son por lo regular proyectos individuales o grupales.

Los riesgos laborales identificados en esta población son el ruido proveniente de algunos aparatos de laboratorio que les ocasionan sensación de malestar auditivo y la mala iluminación en su sitio de trabajo, la cual les origina disminución en la agudeza visual. Confirman que la realización de sus actividades les exige jornadas laborales prolongadas, excesivas, tanto desde el punto de vista de la atención como de la intensidad, lo que se traduce en incapacidad para organizar sus ritmos de trabajo. Estas situaciones afectan su salud provocándoles fatiga, colitis nerviosa, ansiedad, insomnio, angustia, hiperactividad y dolor muscular dorso lumbar.

6.1.1.4. El Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática (ISEI) tiene como propósito brindar amplios conocimientos sobre socioeconomía, análisis estadístico e informático, enfocados al desarrollo rural para incidir en las unidades de producción y en la transmisión de tecnología, que permitan el avance de la agricultura nacional, mediante el uso adecuado y la conservación de los recursos naturales.

La población laboral que constituye este instituto está formada por 32 profesores investigadores titulares y adjuntos y 40 investigadores titulares y adjuntos que desempeñan actividades de docencia, investigación y servicio, además personal administrativo y de apoyo.

En su práctica docente utilizan para la impartición de sus cursos: computadoras, programas, revistas, pizarrón, proyectores y materiales de divulgación. El tiempo que emplean fuera del aula y de su jornada de trabajo para preparar la docencia es de 5 horas aproximadamente por semana.

La investigación es realizada en el ámbito del cómputo aplicado, el desarrollo rural, la economía, la estadística y las estrategias para el desarrollo agrícola regional. Sus principales instrumentos de trabajo son también las computadoras, las encuestas, los programas y modelos estadísticos, así como las estrategias de desarrollo agrícola y económico. Los profesores-investigadores y los investigadores destinan un promedio de tiempo que oscila entre 20 y 30 horas a la semana para la realización de esta actividad.

La mala iluminación y las posiciones forzadas son sus principales riesgos y exigencias laborales, los cuales les originan fatiga visual, contractura muscular cervical, dorsalgias y lumbalgias.

El personal encuestado considera su jornada laboral como larga, con demasiado trabajo, intensa, con un alto grado de atención, sedentaria y en la mayoría de los casos les restringe la posibilidad de organizar su trabajo. Como daños a la salud ocasionados por estas exigencias refieren alteraciones visuales, irritabilidad, fatiga y preocupación.

El cuadro 3 muestra el porcentaje del personal de cada instituto que participó en el estudio. El 93% pertenece a Recursos Naturales (IRENAT),

el 66% a Recursos Genéticos y Productividad (IREGEP), el 53% es de Fitosanidad (IFIT) y el 51% de los participantes son del Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática (ISEI). Es evidente que hubo una mayor presencia de los trabajadores de Recursos Naturales y que posiblemente esto represente un sesgo en la información obtenida. Sin embargo, la participación de los trabajadores dentro de los otros institutos alcanzó al 50% de sus miembros, porcentaje nada despreciable, si tomamos en cuenta que por lo menos uno de cada dos trabajadores estuvo presente. En todo caso, el posible sesgo se ve atenuado en tanto la información proporcionada en este estudio, refleja lo que sucede al interior de estos grupos de trabajadores.

Cuadro 3

Distribución del Personal Académico por Instituto

Instituto	P.T.*	P.E.**	%
IRENAT	69	64	93
IREGEP	56	37	66
IFIT	34	18	53
ISEI	72	37	51
TOTAL	231	156	68

* Población total.

** Población en estudio.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Por otro lado, es importante señalar cuáles son las actividades principales que desempeñan los académicos en función de sus distintas categorías, dado que para poder ocupar cada uno de los diferentes puestos existen requisitos y funciones específicas.

- Los Profesores Investigadores deberán tener el grado de Doctor en Ciencias Agrícolas o áreas afines, con una experiencia como profesor investigador adjunto de 3 años o 15 años de experiencia profesional. Realizan como funciones básicas actividades de enseñanza, investigación y servicio, aconsejan y asesoran a estudiantes en programas de doctorado, maestría y capacitación, dirigen y supervisan las actividades de los investigadores bajo su responsabilidad. La categoría más alta de este grupo la conforman los profesores investigadores titulares (PIT), seguida de los profesores investigadores adjuntos (PIA). Este último grupo deberá obtener los créditos necesarios que le permitan someterse a concurso con el fin de acceder a la máxima categoría.

- Los Investigadores son profesionales con Maestría en Ciencias Agrícolas o en áreas afines y con amplia experiencia en su campo, dedicados básicamente a la investigación y al servicio dentro de un programa específico y bajo la supervisión de un profesor investigador de tiempo completo. Este personal no desarrolla actividades de docencia. En este grupo la categoría más alta corresponde a los investigadores titulares (IT) y en segundo lugar a los adjuntos (IA). Como requisito esencial para el ascenso a la categoría de profesor investigador está la obtención del grado de Doctor en Ciencias.

La distribución por puesto de trabajo de los académicos participantes en el estudio, muestra que el 30% tiene nombramiento de Profesor Investigador - Titular, el 29.5 % de Profesor Investigador Adjunto, el 20.5% de Investigador Adjunto y el 20% de Investigador Titular, lo cual representa

una distribución homogénea dentro de las dos categorías laborales en estudio. Cuadro 4

De esta forma la población en estudio se constituyó por 156 académicos del Colegio de posgraduados, de la cual el 74% son varones y 26% mujeres, con un promedio de edad de 45.5 años y una desviación estándar de 10.2. El 75% señaló como estado civil el estar casado.

Cuadro 4
Distribución por Puesto de Trabajo de los Académicos del Colegio de Posgraduados

Puesto	Población	%
PIT	47	30.0
PIA	46	29.5
IT	31	20.0
IA	32	20.5
Total	156	100

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Con la encuesta individual se captó además información sobre algunas variables que dan cuenta de manera general sobre las condiciones o modo de vida de los académicos, se recabaron datos sobre la actividad laboral y un apartado que indaga sobre algunos trastornos asociados con su trabajo.

6.1.2. Exigencias laborales y contenido del trabajo

Múltiples son las exigencias bajo las cuales el personal docente realiza sus actividades laborales. Resalta por su importancia, entre otras, la

prolongación de la jornada de trabajo, en tanto implica una mayor exposición a los diversos requerimientos del ámbito laboral, así como un mayor desgaste asociado a los mismos. Entraña también en los investigadores una menor recuperación de la fuerza de trabajo física y mental. Por este motivo se pone énfasis en señalar los tiempos en que la jornada se extiende a lo largo de la vida laboral de este grupo de trabajadores.

Los resultados obtenidos indican que la jornada va más allá de lo oficialmente establecido para este grupo de académicos, e incluso la actividad laboral alcanza los periodos de reposición que la ley marca como obligatorios para su disfrute, tales como los fines de semana y periodos vacacionales.

Como se puede observar en el cuadro 5, el 65% de los trabajadores laboran entre 9 y 12 horas al día. Aunada a esta situación se investigó sobre otras posibles formas de alargamiento de la jornada, señalando los resultados que: el 91% trabaja los fines de semana y el 76% lo hace también durante las vacaciones.

De los académicos que laboran en fin de semana, el 83% señaló trabajar entre una y diez horas y quienes trabajan en vacaciones, el 53% señaló trabajar entre dos y cinco días.

Esto viene a confirmar lo dicho por los académicos en las entrevistas, en donde se manifiesta una jornada laboral prolongada e intensa. No obstante lo anterior, el perfil patológico identificado en función de la prolongación de la jornada, no muestra diferencias estadísticamente significativas.

Cuadro 5

**Jornada Laboral diaria de los Académicos del
Colegio de Posgraduados**

Horas/día	Población*	%
hasta 8	37	24.0
9-12	99	65.0
13 y más	16	11.0
Total	152	100.0

*Población total 156, 4 no datos.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Por otro lado, procedimos a explorar el conjunto de exigencias laborales identificables alrededor de la actividad académica. El cuadro 6 muestra que el 95% del personal efectúa un trabajo que requiere de un alto grado de concentración, la evaluación es percibida por el 63% de los encuestados como un mecanismo de supervisión y el 51% señaló verse obligado a adoptar posiciones incómodas. De este conjunto de exigencias, resalta por su importancia manifiesta, el alto grado de concentración, la cual es una condición obligada en el desarrollo de un trabajo intelectual.

Cuadro 6**Perfil de Exigencias Laborales de los Académicos del Colegio de Posgraduados**

Exigencias	Pobl. en estudio	Positivos	tasa*
Alto grado de concentración	156	148	95
Evaluación como forma de supervisión	150	95	63
Posiciones incómodas	155	79	51
Trabajo excesivo	154	68	44
Mecanismo de evaluación adecuado	151	65	43
Supervisión estricta	149	30	20
Supervisión con mal trato	151	10	7

* tasa de exposición por cien trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Por otro lado, es importante señalar que menos de la mitad consideró su trabajo como excesivo e inadecuados los mecanismos que la institución utiliza para su evaluación. Al interior de este grupo que asume su trabajo como excesivo el 50% señaló realizar una jornada laboral mayor de 10 horas diariamente.

Es interesante también constatar que en este grupo de trabajadores la supervisión con mal trato casi es inexistente.

Para conocer cómo valoran los trabajadores del Colegio el contenido del trabajo que realizan, se exploraron diversos componentes del mismo, los cuales, en su conjunto, dotan al trabajo de elementos que lo humanizan, a diferencia de las actividades realizadas en otros ámbitos del sector servicios y del sector industrial. De esta manera podemos observar en el cuadro 7 que casi el 100% de la población encuestada refiere realizar un trabajo creativo, el cual le permite la adquisición de conocimientos nuevos, es variado y tienen claridad sobre el tipo de actividades que efectúa.

Cuadro 7**Contenido del Trabajo de los Académicos del
Colegio de Posgraduados**

Componente	Pobl. en estudio	Positivos	Tasa*
Trabajo creativo	155	152	98
Nuevos conocimientos	155	151	97
Trabajo variado	155	151	97
Claridad en las actividades	155	150	97
Toma parte en las decisiones	154	143	93
Establece cómo hacer su trabajo	154	143	93
Desarrolla habilidades	155	142	92
Fija su ritmo de trabajo	151	117	77
Estabilidad laboral	152	106	70

* Tasa de exposición por cien trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Además nueve de cada diez académicos pueden decidir la forma de llevarlo a cabo, toman parte en las decisiones centrales que tienen que ver con su actividad y desarrollan nuevas habilidades. Esta información obtenida a través de la encuesta individual, contrasta con la vertida por los informantes clave, quienes señalaron en distintos Institutos, restricciones para decidir la manera de realizar su trabajo. Esta situación es muy similar por puesto de trabajo. Sin embargo, sí existen algunas desventajas sobre todo en los puestos de menor nivel jerárquico, lo cual se pondrá de manifiesto cuando se realice el análisis correspondiente. Por otro lado, el 77% del personal docente señaló la posibilidad de fijar su ritmo de trabajo y para el 70% representa estabilidad laboral.

La información analizada en este grupo laboral demuestra que poseen un alto control sobre el trabajo realizado, independientemente de que plantee elevadas exigencias para su ejecución, como se observó previamente. Esta situación implica que condiciones particulares relacionadas con el puesto, determinarán un nivel de exigencia elevado, mismo que puede traer como consecuencia un mayor número de trastornos en algunos grupos en especial.

6.1.3. Consecuencias derivadas de los Programas de Estímulos

Por otro lado, se exploró sobre las diversas consecuencias derivadas del programa de estímulos que priva dentro del Colegio, el cual tiene como objetivo el reconocimiento del trabajo académico vía la productividad de su planta docente. Pueden participar en él principalmente los trabajadores que cuentan con amplia experiencia laboral y méritos académicos. En el Colegio son dos las modalidades principales, la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.) y el disfrute de las Becas de Carrera Docente (CADOS).

De nuestra población en estudio, 94 trabajadores (60%) disfrutaban de las Becas y/o son miembro del S.N.I. La percepción que este grupo tiene en relación con algunas consecuencias derivadas de la incorporación al programa de estímulos se pueden perfilar con un carácter positivo o negativo. En el Cuadro 8, las tres primeras consecuencias que se presentan, tienen a nuestro juicio un carácter positivo aunque no todos los trabajadores lo compartan. Las restantes fueron indagadas como consecuencias negativas, aunque tampoco son percibidas así por toda la población en estudio.

Como se puede observar en el mismo cuadro, el 82% de los trabajadores señaló que la incorporación a los programas les ha implicado un mejoramiento en sus condiciones de vida y estabilidad económica y para la mitad de ellos ha sido posible la sistematización de la producción académica. Sin embargo, esta condición ha implicado para el 72% de la población en estudio un aumento en las gestiones administrativas.

Es interesante observar que, alrededor del 80% de la población no considera que haya habido un deterioro acentuado en las relaciones familiares, sociales y laborales, ni tampoco una disminución de la calidad en la producción científica ni del trabajo en equipo. Sin embargo, es de vital importancia, sobre todo en un estudio de salud laboral, conocer qué sucede con el 20% restante de los trabajadores que no comparten esta situación, ya que quienes están percibiendo ese deterioro, son justamente los que están presentando trastornos psicosomáticos, mentales y fatiga principalmente. El análisis de la morbilidad por puesto en el apartado específico, ubica a este grupo de trabajadores como aquél que está tratando de consolidar su carrera académica y por tanto se encuentra bajo la lógica de la productividad. También muestra los daños a la salud que implica el laborar bajo esta modalidad.

Cuadro 8

**Consecuencias* derivadas de la incorporación a los Programas de Estímulos
del Personal Académico del Colegio de Posgraduados, 1997**

Consecuencia	Si	No
Mejores condiciones de vida	82	18
Estabilidad económica	81	19
Sistematiza la producción académica	52	48
Aumento en gestiones administrativas	72	28
Deterioro relaciones fam. soc. y laboral	22	78
Sacrificio del trabajo en equipo	19	81
Deterioro de la producción científica	14	86

* Por ciento.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En conclusión, podríamos ubicar en términos generales al conjunto de los trabajadores del Colegio de Posgraduados, como una población privilegiada en cuanto al tipo de trabajo que desarrollan, al amplio control que poseen sobre el mismo y a lo gratificante que se resulta su actividad. Sin embargo, obtener los estándares requeridos para acceder a los programas de estímulos les impone el desarrollo de una jornada laboral extensa e intensiva, con las implicaciones que esto tiene, como es un alto grado de concentración, la adopción de posiciones incómodas, el aumento en las gestiones administrativas y el someter su trabajo a procesos de evaluación, los cuales se constituyen como mecanismos de supervisión.

Por otro lado, las consecuencias consideradas de carácter positivo podrían ser las más sobresalientes, sin embargo éstas se distribuyen diferencialmente, dependiendo del puesto de trabajo y tienen distintas consecuencias en el ámbito de la salud.

6.1.4. Daños a la Salud

En relación con los posibles daños a la salud que la actividad laboral puede ocasionar en los trabajadores del Colegio, se investigó principalmente sobre trastornos de carácter crónico, que pudieran estar asociados con el trabajo desarrollado en el campo de la educación superior, particularmente los relacionados con las nuevas formas de organización del trabajo. Se puso especial énfasis en identificar los trastornos asociados con condiciones del trabajo que generan distrés y fatiga, así como en aquellos otros asociados con problemas posturales, dado el carácter sedentario que la actividad intelectual generalmente impone.

A través del análisis de estos trastornos, fue posible ubicar la importancia que pueden tener en cuanto a su frecuencia y gravedad. Cómo se puede observar en el cuadro 9, se encontró una morbilidad general en este grupo de trabajadores de 164 padecimientos por cada 100. Es decir, hay más de un padecimiento por cada profesor del Colegio.

En cuanto a la importancia de los trastornos identificados, la fatiga ocupa el primer lugar de toda la morbilidad, afectando a una quinta parte de la población en estudio. Esta situación puede ser explicada por las características que adopta el trabajo académico en cuanto a ser una actividad intensiva y extensiva durante la jornada laboral, situación señalada

por los trabajadores en la exploración de sus exigencias. La fatiga también es un reflejo de múltiples condiciones laborales, que se encuentran alrededor de la necesidad de cubrir las "cuotas" necesarias para alcanzar, o mantenerse, en el nivel de productividad que le es exigido a este grupo de trabajadores.

Cuadro 9

**Daños en la Salud de los Académicos
del Colegio de Posgraduados**

Diagnóstico	Población	Casos	Tasa*
Fatiga patológica	154	32	21
Trastornos del sueño	154	25	16
Hemorroides	154	24	15
Migraña	154	24	15
Síndrome ácido péptico	153	22	14
Disfonía	155	22	14
Várices	153	20	13
Irritabilidad	154	18	12
Lumbalgia	153	17	11
Cefalea tensional	155	15	10
Dorsalgia	154	11	7
Depresión	153	9	6
Ansiedad	154	9	6
Insuficiencia cardíaca	153	4	3
Enfermedad isq. del corazón	154	4	2
TOTAL	156	256	165

*Tasa por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Los trastornos del sueño presentaron una tasa de 16 por cada 100 trabajadores y el segundo lugar de importancia con respecto al conjunto de

trastornos explorados. Estos disturbios del sueño han sido asociados con situaciones medio ambientales generadoras de distrés y que bajo ciertas condiciones de cronicidad pueden alcanzar el estatus de trastorno mental. (DSM-IV, 1995)

Las hemorroides y las várices ocupan el tercer y quinto lugar de importancia. Su presencia puede asociarse con el desarrollo de una labor esencialmente sedentaria. En su conjunto alcanzan una tasa de 28 por cada 100 trabajadores. Es decir aproximadamente 3 de cada 10 trabajadores presentan un trastorno de esta naturaleza.

Por otro lado, la migraña ocupa también un lugar importante. Se presentó con una tasa de 15 por cada 100 trabajadores. Si la analizamos de manera conjunta con la cefalea tensional, en tanto trastornos de carácter neurológico, la tasa se incrementa presentándose en 25 de cada 100 trabajadores. Es decir, uno de cada cuatro trabajadores sufre de migraña o cefalea tensional, trastornos que también se han asociado con condiciones de trabajo que implican altos grados de distrés.

El síndrome ácido péptico se presenta en el cuarto lugar de importancia con una tasa de 14 por cada 100 trabajadores. Este padecimiento, al igual que los anteriores, está asociado con condiciones distresantes en el lugar de trabajo y constituye una señal de alarma que se manifiesta corporalmente, la cual, de persistir, probablemente conlleve a la presencia de úlcera gástrica o duodenal.

Interesaba también ubicar en este grupo de trabajadores algún posible trastorno en las cuerdas vocales, dada la utilización de la voz como instrumento fundamental de trabajo, ya que la mayoría se dedica a la docencia, 14 de cada cien presentaron disfonía, ocupando también el cuarto lugar de importancia en el conjunto de trastornos explorados.

Se identificaron diversos trastornos mentales, tales como la irritabilidad, la ansiedad y la depresión. Las tasas alcanzadas fueron de 12, 6 y 6 respectivamente por cada cien trabajadores. Aunque las tasas son relativamente bajas, en su conjunto adquieren una importancia mayor y reflejan la presencia de trastornos de esta naturaleza en el psiquismo de los trabajadores. Estos padecimientos también se presentan como indicadores tempranos de la existencia de condiciones laborales muy demandantes, que impactan el estado de ánimo y que pueden llegar a tener manifestaciones corporales de mayor envergadura.

Las lumbalgias y las dorsalgias, como consecuencias derivadas de posturas inadecuadas se encontraron también presentes con una tasa de 11 y 7 respectivamente por cada 100 trabajadores.

En último lugar se identificaron trastornos relacionados con problemas del corazón. Aunque la tasa es baja, no por ello deja de ser importante su presencia en cuanto a la gravedad que representa la patología de este tipo.

Con la finalidad de simplificar el análisis de la información contenida en el perfil de trastornos recogido en este estudio, se decidió concentrarla en grandes grupos patológicos, en función de sus características nosológicas, como se muestra en el cuadro 10.

De esta manera es posible observar que los trastornos psicosomáticos ocupan el primer lugar entre nuestra población en estudio, con una tasa de 41 por cada 100 trabajadores. El segundo lugar está reservado a los trastornos mentales (irritabilidad, ansiedad, depresión y trastornos de sueño) con una tasa de 40. En su conjunto los dos grupos alcanzan una tasa elevada de 81. Es decir 8 de cada 10 trabajadores presentan algún trastorno de carácter mental o psicosomático.

Cuadro 10

Daños en la Salud Agrupados de los Académicos del Colegio de Posgraduados

Diagnóstico	Tasa*
Trastornos psicosomáticos (migraña, cefalea tensional, s. a. péptico, enf. isq. del corazón)	41
Trastornos mentales (irritabilidad, ansiedad, depresión, trastornos del sueño)	40
Insuficiencia vascular periférica (várices y hemorroides)	28
Fatiga patológica	21
Padecimientos dorsolumbares	18
Disfonía	14
Insuficiencia cardíaca	3
Total	165

*Tasa por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

La literatura refiere que en aquellas condiciones de trabajo donde existen altas exigencias laborales, este tipo de problemas de salud se encuentran generalmente presentes (Hembling y Guilliland, 1981, Esteve, 1984, Kyriacou y Sutcliffe, 1978). En nuestra población en estudio, se identificaron diversas exigencias impuestas por las formas novedosas que ha adoptado la organización del trabajo académico en los últimos años. Son también frecuentes las situaciones de tensión, derivadas de la obligación de ser competitivos e incrementar su producción científica de acuerdo a los estándares establecidos. Estas condiciones forman parte de su vida laboral cotidiana y se ven reflejadas en las jornadas laborales prolongadas e intensas, acompañadas de grandes exigencias. Este conjunto de elementos tiene una importante repercusión en el ámbito psicosomático y mental de los académicos.

El síndrome de insuficiencia vascular periférica (hemorroides y várices) ocupa el tercer lugar con una tasa de 28, mientras que los padecimientos dorsolumbares alcanzan una tasa de 18 por cada 100 trabajadores. Estos dos grupos de padecimientos sumados alcanzan una tasa de 46, cifra que pone de manifiesto la importancia que adquieren los trastornos ocasionados por las posiciones incómodas y el trabajo sedentario que caracteriza a este grupo de trabajadores y se ubican, así conjuntados, en el segundo lugar, después de los psicosomáticos y mentales.

La fatiga, sin agruparse, ocupa el cuarto lugar, presentándose en una quinta parte de la población en estudio. Ésta ha sido entendida como un efecto negativo del trabajo, que de persistir, puede propiciar las condi-

ciones necesarias para el desarrollo de trastornos de otra naturaleza, sobre todo de carácter mental.

Los cuatro grupos patológicos reflejan la presencia de condiciones estresantes y de trabajo sedentario como los de mayor importancia en esta población laboral.

La disfonía alcanza una tasa de 14 por cien trabajadores y se localiza en el quinto lugar, la cual de acuerdo con los reportes de la literatura se asocia frecuentemente con nodosidades de las cuerdas vocales, padecimiento considerado por nuestra legislación laboral, como enfermedad profesional de los maestros. (Ley Federal del Trabajo, 1984)

La insuficiencia cardíaca ocupa el último lugar en el perfil patológico, con una tasa de 3 por cada 100 trabajadores. La importancia de este padecimiento radica no tanto en su frecuencia como en su gravedad.

De este gran conjunto de trastornos, se recuperan aquéllos que a nuestro juicio, guardan una relación más contundente con algunas variables que son de interés.

6.1.5. Daños a la Salud por Instituto

Las actividades esenciales realizadas por los académicos de los cuatro institutos que conforman el Colegio de Posgraduados están encaminadas principalmente a la enseñanza, la investigación y el servicio. Sin embargo cada instituto cuenta con una filosofía particular, establece su política

laboral y las características de su trabajo son distintas. De esta forma el Instituto de Recursos Genéticos y Productividad (IREGEP), el Instituto de Recursos Naturales (IRENAT), y el Instituto de Fitosanidad (IFIT), tiene como común denominador la investigación en condiciones de laboratorio, invernadero y campo, utilizando organismos vivos y compuestos químicos. En comparación con el Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática (ISEI), donde la investigación se realiza en los gabinetes y en algunas ocasiones realizando trabajo de campo, aplicando principalmente encuestas. También en cada instituto, los trabajadores participan de manera diferencial de los programas de estímulos, situación que determina de manera preponderante el nivel de exigencia en que se encuentran inmersos. Por esta razón se consideró importante conocer si existían diferentes daños a la salud por Instituto.

En el cuadro 11 podemos apreciar que las tasas más altas de trastornos son para el Instituto de Recursos Genéticos y Productividad (IREGEP) y para el Instituto de Recursos Naturales (IRENAT), con cifras de 89 y 82 por cien trabajadores respectivamente. Sin embargo, no existen diferencias muy contrastantes en la morbilidad entre los cuatro institutos, salvo en el caso de los trastornos mentales, los cuales se presentan con una frecuencia de más del doble en el Instituto de Recursos Genéticos en relación con el Instituto de Socioeconomía y Estadística. Los trastornos psicósomáticos son más frecuentes en el Instituto de Recursos Genéticos a diferencia del resto de los institutos donde se presenta una tasa igual.

Cuadro 11**Daños a la Salud (*) por Instituto de los Académico
del Colegio de Posgraduados**

Trastorno	IREGEP(1)	IRENAT(2)	IFIT(3)	ISEI (4)	R.R:1/4
Psicosomático	39	28	28	28	1.4
Mental	28	32	33	11	2.5
Fatiga	22	22	17	19	1.2
Total	89	82	78	58	1.5

(*) tasa por cien trabajadores.

(1) Instituto de Recursos Genéticos y Productividad; (2) Instituto de Recursos Naturales; (3) Instituto de Fitosanidad; (4) Instituto de Socio Economía Estadística e Informática.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Una posible explicación de la presencia de estos trastornos en este instituto, puede ser el hecho de que el 70% de sus académicos se encuentran incorporados a los programas de estímulos, como puede apreciarse en el cuadro 12. Esta situación también se corresponde con el conjunto de exigencias que la actividad laboral les impone y que fueron analizadas previamente.

Sin embargo, la participación de los otros institutos en los programas de estímulos tampoco es nada despreciable, en general más del 50% de los académicos se encuentran insertos en los mismos, lo cual explica la distribución, hasta cierto punto homogénea, de la morbilidad dentro de los mismos, (véase por ejemplo la manera en que se distribuyó la fatiga y los psicosomáticos en tres de los cuatro institutos).

Cuadro 12

Distribución del Programa de Estímulos por Instituto

Instituto	Pob. Total	C/Estímulo	%
IREGEP	37	26	70
IRENAT	64	33	52
IFIT	18	12	67
ISEI	37	23	62
TOTAL	156	94	

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

6.1.6. Condiciones de vida

En otro apartado de la encuesta individual se recabó información sobre algunos indicadores que a nuestro juicio pueden señalar mayor desgaste entre la población trabajadora, al estar potenciando la aparición de un número más elevado de trastornos físicos, mentales y psicosomáticos, como son la presencia de hijos, la edad y el cuidado de los mismos, ya que objetivamente esta condición impone un esfuerzo adicional a los trabajadores, independientemente del resultado gratificante que represente la presencia de los mismos. Se investigó también sobre el grado de participación de los trabajadores en el desarrollo de actividades domésticas, con el objeto de conocer si la realización de las mismas o el apoyo que otras personas pueden prestar, tiene un peso específico sobre el conjunto de trastornos a explorar.

La ingesta de medicamentos y la visita al médico se presentaron como situaciones indicadoras de la forma en que los académicos resuelven parte de los problemas de salud asociados al trabajo.

Se investigó también sobre la práctica de actividades extralaborales (recreativas, sociales, culturales, familiares, políticas), las cuales reflejan objetivamente si el personal en estudio sostiene o no un ocio activo, siendo señalado éste, como el producto de un trabajo satisfactorio, sobre el cual se tiene un amplio control. (Karasek y Theorell, 1990)

En cuanto a la presencia de hijos en el ámbito familiar, el 81 % del personal académico señaló tenerlos y de este gran grupo el 25 % dijo tener hijos menores de 6 años, los cuales requieren de mayor cuidado. Esta situación se convierte en un proceso de más desgaste para la población en estudio, quienes además tienen que realizar las actividades laborales exigidas por su puesto. El 22 % de los docentes con hijos menores de 6 años, señalaron que el cuidado de los mismos es asumido por uno de los miembros de la pareja y otro 22 % señaló que lo comparten ambos cónyuges.

Sin embargo, la morbilidad estudiada en este grupo no guarda asociación estadística con esta variable en estudio, excepto en el caso de los trastornos psicosomáticos. No obstante, las tasas de morbilidad son más altas para el grupo de trabajadores que señalaron la presencia de hijos pequeños y en la mayoría de los casos el riesgo relativo se encuentra alrededor del 50 %, como se puede observar en el cuadro 13.

En cuanto al desempeño de las labores domésticas, las cuales históricamente han sido asumidas principalmente por las mujeres, incluso profesionistas, éstas no representan una carga para este grupo de trabajadores

ya que por lo general son realizadas por la empleada doméstica, lo cual se explica por el nivel de ingresos y por la formación profesional de este grupo de trabajadores.

Cuadro 13

Daños en la salud (*) de los trabajadores del Colegio según la presencia o no de hijos menores de 6 años

Trastorno	Sí	No	R.R.	p
Psicosomáticos	47	26	1.79	*
Mentales	34	24	1.43	--
Fatiga	28	19	1.49	—
Dorsolumbares	19	12	1.51	—
Total	128	81	1.58	

(*) Tasa por 100 trabajadores.

R.R. = riesgo relativo.

(*) p = <0.05.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Se investigó sobre el consumo de medicamentos, ya que la literatura habla de la ingestión habitual de tranquilizantes, antidepresivos e inductores del sueño en el grupo de enseñantes. (Parra, 1993)

Los resultados arrojados en este estudio señalan que el 54.5% de los académicos del Colegio reportaron no utilizar ningún tipo de medicamentos, mientras el 10.3% acostumbran el uso de antiácidos y el 9% de analgésicos. Llama la atención el poco consumo de los mismos si tomamos en cuenta que la organización del trabajo los somete a importantes exigencias laborales, como fue señalado anteriormente.

En relación al tipo de especialista médico que este grupo de trabajadores frecuente, se identificó como práctica regular en los docentes, la visita al médico familiar en el 34% de los participantes en el estudio. El 42.3 acude con diversos especialistas sin identificarse alguno en particular. Esta información nos habla por tanto, de una población preocupada por su salud, en contraste con el 23.7% que no consulta ningún tipo de médico.

En cuanto a las prácticas extralaborales, la información obtenida en relación a cómo emplean su tiempo libre los académicos del Colegio, encontramos que prácticamente la totalidad de la población en estudio (99.4%) lo ocupa en la realización de una serie de actividades recreativas tales como, prácticas deportivas, culturales, sociales, políticas, domésticas y familiares. La multiplicidad de las mismas en este tipo de personal se corresponde con lo reportado en la literatura científica, la cual identifica

un ocio más activo en aquellos trabajadores que poseen un amplio control sobre su proceso de trabajo, (Karasek y Theorell, 1990), lo cual acontece en esta población.

Se exploró también sobre la forma de relajarse de los académicos, después de un día de actividad intensa en el trabajo, señalándose en el 87.2% del total de los encuestados como principales mecanismos el leer, escuchar música, ver la televisión, dormir y convivir con su familia.

6.1.7. Daños a la salud por sexo

El análisis de los diferentes daños a la salud por sexo arrojó información de gran importancia. Como se puede observar en el cuadro 14, las mujeres presentaron mayores tasas de morbilidad en casi todos los trastornos, a excepción de los mentales, donde la tasa prácticamente se iguala con la de los varones.

Vale la pena hacer notar que los trastornos más importantes en las mujeres son los dorsolumbares y los psicosomáticos con un riesgo duplicado de padecerlos en relación con los hombres, en ambos casos las diferencias son estadísticamente significativas. La fatiga presenta una tasa también mayor aunque no existieron diferencias estadísticas.

Cuadro 14

Diversos trastornos de los Académicos del Colegio
de Posgraduados, analizados por sexo

Trastorno	mujeres (casos)	tasa(*) 1	hombres (casos)	tasa(*) 2	p(&)	R.R. 1/2
Psicosomático	19	48	28	25	**	1.9
Mental	11	28	29	26	—	1.1
Fatiga	11	28	21	18	—	1.6
Dorsolumbar	9	23	12	11	*	2.1
TOTAL	50	125	90	78		1.6

(*) Tasa por 100 trabajadores.

RR = riesgo relativo.

(&) = (*) = $p < 0.05$; (**) = $p < 0.01$.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Estos resultados los podemos relacionar con la realización de actividades extra laborales como son el cuidado de la casa, la atención de la pareja e hijos, las cuales representan una carga adicional de trabajo para las mujeres, como fue el caso de aquellas que señalaron la presencia de hijos menores de seis años. El análisis específico de esta población, es decir los hombres y las mujeres que señalaron tener hijos pequeños muestra que en todos los trastornos estudiados, las tasas fueron más elevadas para las académicas. Llama la atención particularmente el caso de la fatiga y de los trastornos dorsolumbares que se presentaron con un riesgo mayor para las mujeres que para los hombres, de 2.0 y 2.6 respectivamente. Las diferencias no resultaron estadísticamente significativas.

6.1.8. Daños a la salud por edad

El análisis de la patología por grupos de edad dentro de la población (véase cuadro 15), señala que la tasa general más alta de trastornos identificados se encuentra localizada en primer lugar en los rangos de edad entre 36 a 45 y en segundo lugar el grupo de 26 a 35 años con un valor de 125 y 117 por cada 100 trabajadores respectivamente, en tanto que el grupo de mayor edad presentó la tasa más baja de toda la población, con una frecuencia de 46 padecimientos por cada cien trabajadores. Este primer resultado de carácter general pone de manifiesto que los trabajadores más jóvenes están presentando mayores problemas de salud.

Cuadro 15**Daños a la salud* por grupos de edad en Trabajadores
del Colegio de Posgraduados**

TRASTORNOS	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años y más
Psicosomáticos	37	48	22	10
Mentales	27	37	18	22
Fatiga	30	24	20	7
Dorsolumbares	23	16	10	7
total	117	125	70	46

*Tasa x 100 trabajadores

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En relación con los trastornos estudiados, sobresalen por su importancia los trastornos psicosomáticos y los mentales en el rango de 36 a 45 años de edad, con respecto a los otros grupos. Particularmente los primeros se presentan con una frecuencia de casi 5 veces más en este grupo en comparación con el de 56 años y más. Por otro lado, se observa que conforme aumenta la edad los problemas de fatiga y dorsolumbares presentan una tendencia descendente.

Una posible explicación en el caso de las tasas más elevadas de trastornos en los grupos más jóvenes, se asocia con el hecho de que existen exigencias laborales mayores para estos trabajadores, ya que se encuentran participando de manera sostenida en la carrera académica.

En cuanto a la tendencia decreciente de la fatiga y los trastornos dorsolumbares, se piensa que éstos, a diferencia de otro tipo de problemas de carácter crónico, comienzan a disminuir conforme existe un control de

las diferentes condiciones que rodean una actividad laboral, como puede ser el caso del trabajo intelectual. De esta forma, aquellos docentes con mayor edad generalmente son también quienes tienen sus condiciones de trabajo y productividad más afianzadas, en tanto han logrado concretar a lo largo de su vida profesional diversos proyectos, categorías jerárquicas, estatus profesional y abrirse diversos canales que facilitan el desarrollo y difusión de los productos del trabajo entre otras cosas.

6.1.9. Daños a la salud por antigüedad

La antigüedad es otra variable fundamental en el análisis epidemiológico. Generalmente se asocia con la edad, así los trabajadores con más años por lo general también tienen más antigüedad. Por otro lado, la antigüedad también hace referencia a un criterio de exposición mayor a los riesgos y exigencias que la actividad laboral depara. Sin embargo, esta condición no fue aplicable para nuestra población, ya que la antigüedad en este caso, les representó mejoría en sus condiciones laborales al permitirles reafirmarse en diversos ámbitos del desarrollo profesional. Asimismo, los académicos con más antigüedad en el Colegio tuvieron una menor morbilidad, véase el cuadro 16, donde los trabajadores que tienen más de 21 años de antigüedad, presentaron las tasas más bajas en casi todos los trastornos.

Cuadro 16**Daños a la salud* por Antigüedad de los Académicos del
Colegio de Posgraduados**

Trastorno	1-10 años	11-20 años	21 y + años
Psicosomático	30	39	21
Fatiga	23	24	14
Mental	19	34	23
Dorsolumbar	19	12	10
Tasa general	91	109	68

*Tasa x 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Por otro lado, las tasas de trastornos más elevadas se presentaron en primer lugar en los grupos de 11 a 20 años y en segundo lugar en el grupo de 1 a 10 años de antigüedad laboral. Esta situación se explica en virtud de que precisamente en este periodo encontramos a los trabajadores que inician su carrera académica o bien se encuentran en vías de consolidarla, lo cual les representa un mayor número de exigencias y por lo tanto más trastornos en su salud.

Para demostrar cómo en este caso, la antigüedad no necesariamente guarda correspondencia con la morbilidad y la edad, se procedió a cruzar el número de diagnósticos identificados por persona, por grupo de edad y antigüedad. En el cuadro 17 se puede observar que cuando se analiza la morbilidad en función de la edad y la antigüedad, se presentan un mayor número de diagnósticos por persona en los grupos de edad que van de 26 a 35 años y de 36 a 45 años, durante los primeros años de trabajo. Es decir, entre los más jóvenes, con menos antigüedad, disminuyendo los diagnósticos conforme se tiene más edad (entre 46 a 55 años y 56 o más) y

mayor antigüedad. De esta forma se pone de manifiesto cómo en los primeros años de vida laboral de este grupo, las exigencias son mayores. Por tal razón, el criterio de exposición en función de la antigüedad, no se puede aplicar entre nuestra población.

Cuadro 17

**Diagnósticos por persona según edad y antigüedad
Colegio de Posgraduados**

Edad	Antigüedad			Tasa General*
	1-10 años	11-20 años	21 y + años	
26-35	1.38	2.00	—	1.47
36-45	1.54	1.56	2.00	1.57
46-55	0.40	1.37	1.20	1.18
56 y +	0.67	1.00	0.78	0.83
Tasa general	1.28	1.47	1.08	1.29

*Tasa x 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

6.2. Resultados específicos:

6.2.1. Puesto de trabajo

Las diferentes actividades efectuadas por los académicos para la obtención de un producto o de un servicio, se traducen principalmente en un importante esfuerzo de carácter mental más que físico. En el caso del primero, éste será proporcional con lo complejo de sus tareas, las cuales guardan una estrecha relación con el puesto de pertenencia de los trabajadores al interior del Colegio.

Los puestos poseen características específicas que los hacen comunes o los diferencian entre sí, éstas tendrán particular importancia cuando se analicen en función de la morbilidad encontrada en este grupo de trabajadores. Entre las características más sobresalientes están una serie de exigencias específicas, cuyas repercusiones tendrán impacto sobre su salud física y mental. Sin embargo, el puesto también posee un contenido particular conformado por una serie de elementos que humanizan el desarrollo del trabajo.

Dentro del Colegio, como también es el caso de diversas instituciones de educación superior, la categoría más alta del personal que lo conforma, se alcanza una vez que se han obtenido diversos grados académicos y se cuenta además con una producción científica que ha sido evaluada por los comités nombrados para ese fin.

Por este motivo quienes poseen los puestos más altos son también quienes se han hecho acreedores a diversos reconocimientos fijados por la política educativa en nuestro país, como puede ser el caso de las Becas de Carrera Docente (CADOS) o la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.). Por lo tanto, el puesto determina el disfrute de estos reconocimientos pero, sin lugar a dudas, determina también, sobre todo para aquellos de menor categoría, un conjunto de exigencias laborales, que tiene que ser asumidas para alcanzar los niveles más altos en el tabulador de la institución, o bien para mantenerse en ellos. Este conjunto de exigencias da paso a la productividad requerida y en función de ésta, el personal académico es evaluado periódicamente.

Las principales exigencias que impone el trabajo académico en el Colegio son: alto grado de concentración, ritmo intenso, trabajo excesivo, la adopción de posturas incómodas, entre otras. Estas exigencias son diferenciales dependiendo del puesto de adscripción.

Es interesante resaltar que en el trabajo desarrollado por los académicos del Colegio coexisten, con este conjunto de exigencias, diversos elementos que lo dotan de riqueza intelectual y afectiva, los cuales se presentan como mecanismos de protección contra un contenido pobre del mismo. Estos componentes que hemos denominado humanizantes del trabajo junto con las exigencias, se estudian en este apartado.

Se analizan también las diferentes consecuencias que la incorporación a los programas de estímulos (CADOS y S.N.I.) han ocasionado en el grupo de trabajadores que los disfrutan.

Las exigencias, los componentes humanizantes del trabajo y las consecuencias derivadas de los programas de estímulos finalmente se analizan con los daños a la salud detectados en este grupo de académicos

Los principales puestos estudiados son los siguientes y se presentan de la categoría más alta a la más baja: Profesor Investigador Titular (PIT), Profesor Investigador Adjunto (PIA), Investigador Titular (IT) e Investigador Adjunto (IA). Para diferenciar ambas categorías, a los primeros se les denomina Profesores y a los segundos Investigadores.

6.2.2. Exigencias Laborales por Puesto

La encuesta individual permitió explorar un conjunto de exigencias que la actividad académica demanda de los docentes. Encontramos que entre el 87% y el 98% de los trabajadores en sus diferentes categorías, señalaron que efectúan un trabajo con alto grado de concentración, lo cual se justifica por el contenido intelectual del mismo. Los profesores e investigadores titulares lo refirieron además, como una actividad que demanda un ritmo intenso para su realización (87%). Véase cuadro 18

Es interesante observar que los investigadores en ambas categorías señalaron con mayor frecuencia (más del 70%) que las evaluaciones a que se somete su trabajo se constituyen en un mecanismo de supervisión. Este hecho se explica en la medida en que su actividad se encuentra supeditada al personal que posee categorías de mayor nivel, como es el caso de los profesores.

En relación con el trabajo excesivo, únicamente un tercio de los investigadores lo señaló como característico de sus actividades, a diferencia de cerca del 60% de los profesores adjuntos, que manifestaron realizar múltiples actividades. También el 51% de este grupo reportó la adopción de posiciones incómodas. En cuanto a la supervisión estricta o con mal trato, los investigadores adjuntos las reportan con mayor frecuencia, con un porcentaje del 24 y 17 respectivamente. Sin embargo, comparativamente con el conjunto de exigencias, son las que en menor medida fueron reportadas por el conjunto de trabajadores académicos, lo cual habla de que la supervisión de carácter estricta o con mal trato es poco frecuente en el Colegio. Véase cuadro 18

Cuadro 18

**Porcentaje de Académicos sometidos a diversas Exigencias por Puesto
Colegio de Posgraduados**

Exigencia	(+)PIT (47*)	(+)PIA (46*)	(+)IT (31*)	(+)IA (32*)
	%			
Mucha concentración	98	96	87	97
Ritmo intenso	87	67	87	69
Eval/mecanismo supervisión	51	64	73	70
La evaluación mec.adecuado	49	47	29	43
Trabajo excesivo	45	58	35	32
Posiciones incómodas	34	51	29	43
Supervisión estricta	16	22	20	24
Supervisión con mal trato	2	7	3	17

(+)PIT = Profesor investigador titular; PIA = Profesor investigador adjunto; IT = Investigador titular; IA = Investigador adjunto

(*) Población total en estudio, por puesto.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

6.2.3. Contenido del trabajo por puesto

El cuadro 19 sintetiza los elementos que a nuestro juicio forman parte del contenido humanizante del trabajo, los cuales fueron explorados en esta investigación y pueden caracterizar el trabajo desarrollado por los trabajadores académicos. Por otro lado, nos muestra también cómo, casi la totalidad de la población encuestada refiere realizar un trabajo creativo, el cual además les permite la adquisición de conocimientos nuevos, lo perciben como variado y manifestaron también tener claridad sobre el tipo de actividades que realizan.

Cuadro 19**Porcentaje de Positivos a los Diferentes Componentes
Humanizantes del Trabajo por Puesto**

Componentes	(+)PIT (47*)	(+)PIA 46*)	(+)IT (31*)	(+)IA (32*)
Aprende nuevos conocimientos	100	98	94	97
Trabajo creativo	100	98	97	97
Trabajo variado	100	98	97	94
Decide cómo hacer su trabajo	100	95	90	81
Claridad en sus actividades	100	98	94	94
Toma parte en decisiones del trabajo	98	91	94	88
Tiene estabilidad laboral	98	77	55	30
Desarrolla habilidades	94	87	87	100
Fija su ritmo de trabajo	87	67	87	69

(+) PIT = Profesor investigador titular; PIA = Profesor Investigador adjunto; IT = Investigador titular; IA = Investigador Adjunto.

(*) Población total en estudio, por puesto.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

A diferencia de la mayoría de la población académica que señaló la forma de decidir cómo hacer su trabajo, los investigadores adjuntos quienes se encuentran en la categoría más baja, manifestaron verse más limitados en esta función. En cuanto a la capacidad para poder fijar el ritmo de trabajo, tanto los profesores como los investigadores adjuntos refirieron tener menor posibilidad que los titulares en ambas categorías, lo cual se corresponde claramente con las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo.

En relación con la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a si su trabajo les depara estabilidad laboral, los profesores titulares se ma-

nifiestan de manera positiva en un 98%, sin embargo esta situación se reduce prácticamente a una tercera parte en los investigadores adjuntos (30%). Estas diferencias están en función de los puestos de trabajo, ya que en el Colegio y de acuerdo con su reglamentación interna, los profesores poseen plazas definitivas de contratación, mientras que los investigadores generalmente laboran por contrato.

Sin embargo, salvo esta condición, casi todos los componentes humanizantes del trabajo son referidos de manera satisfactoria por la gran mayoría de los académicos del Colegio, lo cual pone de manifiesto que las actividades desarrolladas dentro de esta institución son evaluadas de manera positiva en función del contenido cualitativo que las caracteriza.

6.2.4. Programas de Estímulos por puesto

Como se señaló en la introducción de este apartado, la participación en los programas de estímulos se encuentra estrechamente relacionada con el puesto de trabajo. No obstante, realizaremos un análisis inicial que muestra cómo un alto porcentaje de académicos de esta institución participan de los mismos, e incluso según estadísticas en el ámbito oficial, el Colegio de Posgraduados es quien tiene en términos de porcentaje el mayor número de miembros del Sistema Nacional de Investigadores. (Sistema Nacional de Investigadores, 1996)

De acuerdo con lo mostrado en el cuadro 20, la pertenencia o no al Sistema Nacional de Investigadores entre la población estudiada, se distribuyó de la siguiente manera: más de la mitad de los académicos no

forma parte de este sistema, mientras que el 45.5% es miembro activo. Con relación al goce de las Becas de Carrera Docente éstas son disfrutadas por el 58% del personal docente.

Cuadro 20

Distribución de la Población Académica del Colegio de Posgraduados por Programas de Estímulos

Poblac. Total	Con S.N.I.*	%	Sin S.N.I.	%	Con CADOS**	%	Sin CADOS	%
156	71	45.5	85	54.5	90	58	66	42

* Sistema Nacional de Investigadores.

** Becas de Carrera Docente.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Por otro lado, es interesante mencionar que el 82% de aquellos que pertenecen al S.N.I. son del sexo masculino, situación atribuible al tipo de formación de este grupo en estudio, ya que histórica y socialmente las ciencias agrícolas se han perfilado como una actividad esencialmente practicada por varones, en donde las mayores posibilidades para su formación profesional, han sido canalizadas hacia los individuos del sexo masculino. Sin embargo, esta situación se reproduce también fuera del ámbito agrícola, ya que quienes se han capacitado profesionalmente a lo largo de la historia han sido los varones. Cuadro 21

Cuadro 21

**Participación en el Sistema Nacional de Investigadores
Por Sexo. Colegio de Posgraduados**

Sexo	Población	% de S.N.I.
Hombres	58	82.0
Mujeres	13	18.0
Total	71	100.0

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Los 71 académicos pertenecientes al S.N.I. se distribuyen por nivel como se señala en el cuadro 22. En el nivel I se encuentra el 63% de los miembros del Sistema, en el Nivel 2 el 24%, en el Nivel 3 el 7% y como Candidato el 6%. Quienes integran el Nivel 1 son principalmente aquellos que han concluido su doctorado, mayores de treinta años, provenientes del Nivel de Candidato, siendo el grupo mayoritario en función de estas características.

Cuadro 22

**Nivel alcanzado en el Sistema Nacional de Investigadores
por Puesto de Trabajo**

PUESTO	NIVEL 1	%	NIVEL 2	%	NIVEL 3	%	NIVEL CANDIDATO	%	TOTAL %
PIT	20	28	15	21	5	7	--	--	56.0
PIA	25	35	2	3	--	-	3	4.5	42.5
IT	--	--	--	--	--	-	1	1.5	1.5
TOTAL	45	63	17	24	5	7	4	6	100.0

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En especial en el Colegio de Posgraduados y de acuerdo con el puesto de trabajo, los profesores investigadores son los más favorecidos con el Sistema, pudiendo apreciar que el 56% corresponde a la categoría de titulares, el 42.5% a los adjuntos y el 1.5% para los investigadores titulares. Dentro de los niveles adjudicados a los miembros del S.N.I. solamente 5 de ellos poseen el Nivel 3, el cual es el más alto, representando muchos años de experiencia y trabajo para ser otorgado, así como un reconocido prestigio en su campo. Son los profesores titulares quienes han alcanzado este nivel.

El ascenso a las categorías siguientes implica una mayor cantidad de exigencias impuestas por los mecanismos de evaluación, por lo tanto, los integrantes de los grupos que forman parte de los niveles superiores se reducen en su número. Cuadro 22

Si consideramos además, la pertenencia a los programas de estímulos en forma conjunta y por puesto de trabajo, podemos observar de acuerdo con el cuadro 23 que casi la totalidad de los profesores titulares (98%) gozan de ambas prestaciones y alrededor del 90% de los profesores adjuntos también lo hacen. Sin embargo, de los investigadores que obtuvieron el beneficio de estos programas únicamente uno es candidato en el S.N.I. y los otros 6 gozan de CADOS, percibiendo estos últimos como compensación el equivalente a un salario mínimo.

Cuadro23

**Distribución por Puesto de Trabajo en los Programas de Estímulos*
De los Académicos del Colegio de Posgraduados**

PUESTO	POB. TOTAL	S.N.I.*	CADOS**	ESTIMULOS ***	% +
PIT	47	40	44	46	98
PIA	46	30	39	41	89
IT	31	1	7	7	23
TOTAL	124	71	90	94	

* Sistema Nacional de Investigadores (S.N.I.).

** Becas de Carrera Docente (CADOS).

*** Estímulos (personal que disfruta tanto de S.N.I. como de CADOS).

+ Porcentaje calculado sobre la población de cada puesto.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

6.2.4.1. Consecuencias de la Incorporación a los Programas de Estímulos por Puesto

En este apartado se describen dos tipos de consecuencias, las primeras de carácter positivo como sería el hecho de que la incorporación de los profesores e investigadores a los programas de estímulos les trajese una mejoría en sus condiciones de vida, estabilidad económica y además la posibilidad de sistematizar su producción académica y científica. En un segundo bloque se hace mención de aquellas de carácter negativo donde se preguntó si el hecho de participar de estos programas había ocasionado un aumento en las gestiones administrativas, el sacrificio del trabajo en equipo, el deterioro en la vida familiar, social y laboral y una menor calidad científica.

Como se puede observar en el cuadro 24, el 87% de los profesores titulares refieren que el hecho de estar incorporados a los programas de estímulos les ha proporcionado mejoras en sus condiciones de vida. Tres

cuartas partes de los profesores titulares también refieren estabilidad económica y alrededor del 60% de estos mismos señaló que ha logrado sistematizar su producción académica. Esta situación no es compartida por los profesores adjuntos ni por los investigadores titulares quienes reportaron porcentajes menores sobre la estabilidad económica y la sistematización académica.

Los profesores adjuntos también se manifestaron con porcentajes elevados cuando se investigó sobre las consecuencias negativas. De esta forma el 80% de los mismos evidenció un incremento en el deterioro de las relaciones familiares, sociales y laborales y más de la mitad señaló que su producción científica ha visto mermada su calidad.

La pertenencia a este programa para los investigadores, les ha traído un beneficio mínimo en cuanto a mejora en las condiciones de vida y la estabilidad laboral, ya que únicamente el 29% de ellos se pronunció positivamente, o dicho de otra manera, tres de cada diez investigadores manifestaron resultar beneficiados con la incorporación al sistema. Por otro lado como se puede observar, los profesores titulares son quienes refieren prioritariamente que su producción académica no se ha visto deteriorada. Una posible explicación es que, este grupo de trabajadores son quienes han abierto un abanico de posibilidades que les permite una mayor producción académica, con una mejor calidad científica en función de su experiencia y de las redes que a lo largo de su desarrollo profesional han tejido, para facilitar su trabajo. Situación en todo caso, aún no alcanzada por los investigadores, lo cual de lograrse les representa un esfuerzo sostenido para alcanzar los estándares requeridos por los mecanismos de evaluación.

Cuadro 24**Consecuencias (&) Derivadas de la Incorporación a los
Programas de Estímulos* por Puesto**

CONSECUENCIA	PIT(46)	PIA(41)	IT(7)
Mejoría en condiciones de vida	87	80	29
Estabilidad económica	76	41	29
Sistematizar prod. académica	59	20	-
Aumento en gestiones administrativa	87	17	14
Sacrificar trabajo en equipo	20	29	-
Deterioro familiar, social y laboral	17	80	29
Menor calidad científica	11	56	14

(&) Porcentaje de positivos calculado sobre la población de cada puesto

*Población total 94 académicos con estímulos (S.N.I. y CADOS)

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

6.2.5. Daños a la salud por puesto de trabajo

Como fue referido previamente, el puesto determina la presencia diferencial de exigencias y una valoración también distinta de las consecuencias de la incorporación a los programas de estímulos. Los profesores son la población académica que principalmente disfruta de los estímulos, a diferencia de los investigadores. Por tal razón el análisis de la morbilidad por puesto de trabajo incorpora la pertenencia a los programas de estímulos. Consecuentemente, los resultados se confieren tanto al puesto como a las exigencias que resultan del goce de las Becas al Desempeño y el Sistema Nacional de Investigadores.

También se había señalado la existencia de una distribución diferencial por grupos de edad entre los académicos que participaron en este estu-

dio, situación que coloca a los profesores como la población con más años y a los investigadores como los más jóvenes. Por esta razón es necesario ajustar el perfil de morbilidad por edad, de tal forma que el peso que ésta última pudiera tener fuese controlado mediante dicho ajuste, lográndose así que los resultados obtenidos se adjudicaran a la variable en estudio, en este caso el puesto.

Como se puede observar en el cuadro 25, los profesores - investigadores adjuntos son quienes tienen las tasas más altas de los trastornos estudiados. La tasa general fue de 120 por cada 100 trabajadores. En segundo lugar están también los profesores - investigadores titulares con casi un trastorno por cada académico. Quienes presentaron las tasas más bajas fueron los investigadores adjuntos.

Cuadro 25

**Daños a la Salud (*) por Puesto de Trabajo
Colegio de Posgraduados**

Trastorno	PII	PIA	II	IA
Psicosomático	46	33	33	33
Mental	36	33	24	26
Fatiga	6	37	22	6
Dorsolumbar	6	19	9	8
Tasa General	95	120	88	74

*Tasa por 100 trabajadores, ajustadas por edad.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

El análisis específico de los trastornos estudiados, muestra a los psicosomáticos con una distribución homogénea entre el conjunto de trabajadores, con excepción de los profesores titulares, los cuales alcanzan la

tasa más alta con un trastorno de este tipo por cada dos trabajadores. Los trastornos mentales también tienen una presencia importante, ya que entre una tercera y una cuarta parte de la población en estudio los presenta, sin embargo, nuevamente son los profesores titulares los que tienen la tasa más alta, aunque muy parecida a la de los profesores adjuntos. Estos dos grupos de académicos son quienes disfrutan principalmente las becas al desempeño y son miembros del Sistema Nacional de Investigadores. Consideramos que un peso importante tiene el hecho de ser miembro de estos programas, y que las exigencias que éstos representan se están traduciendo en trastornos de carácter psicosomático y mental. Sin embargo, las diferencias centrales entre estos dos grupos de trabajadores, en cuanto a los trastornos en estudio, se manifiestan en la fatiga y en los trastornos dorsolumbares. La fatiga se presenta entre los profesores adjuntos con una frecuencia de seis veces más, en relación con los profesores titulares. Una situación muy similar ocurre con los dorsolumbares, ya que son tres veces más frecuentes en el primer grupo de académicos. Consideramos que estos dos últimos padecimientos son una manifestación inmediata de la prolongación de la jornada laboral. Este alargamiento de los tiempos laborables, es un recurso de los académicos para dar salida al exceso de trabajo que impone cubrir los requisitos que la academia, la investigación y los programas de estímulos demandan. Particularmente, los profesores adjuntos tienen que alcanzar la categoría más alta en el Colegio y por supuesto, garantizar su permanencia en el programa de estímulos.

En el caso de los investigadores titulares y los adjuntos ocurre otra situación. Los titulares presentan tasas menores que los profesores pero más altas que los investigadores adjuntos. En segundo lugar presentan la

tasa más alta de fatiga en relación con el conjunto de académicos y es casi cuatro veces más frecuente en relación con los investigadores adjuntos. En el orden jerárquico que establece el Colegio, este último grupo de trabajadores, se encuentra en el nivel más bajo en cuanto a categoría laboral se refiere. Todavía no participan de los programas de estímulos, dado que no han alcanzado a cubrir los requisitos establecidos sin embargo, existe entre ellos la certeza de su participación, una vez que los obtengan. Por este motivo, aunque todavía no acceden a ellos, se encuentran ya en la carrera académica. Además comparten distintas exigencias con los otros grupos jerárquicos, carecen en menor medida de algunos componentes que humanizan el trabajo y son quienes reportaron principalmente la presencia de inestabilidad laboral. Consideramos que estos elementos se encuentran determinando de manera importante la presencia de los trastornos psicosomáticos y los mentales en este grupo.

6.3. Daños a la salud y exigencias laborales

La academia y la investigación son actividades complejas y con características particulares, en las cuales intervienen múltiples exigencias derivadas de la forma en que se organiza y divide el trabajo. En particular, en este estudio se investigó si el trabajo realizado por los profesores e investigadores contenía las siguientes características: ser un trabajo excesivo, poseer un alto grado de concentración, tener una supervisión estricta y con mal trato, si los productos del trabajo se constituyen para los docentes en mecanismos de supervisión, si la evaluación la consideran un mecanismo adecuado o no y si existen posiciones incómodas. Este conjunto de exigencias son consideradas como favorecedoras de diversos trastornos. Por este motivo, se decidió analizar si el personal académico que señaló

estar expuesto a las mismas presentaba mayores problemas de salud y si había alguna asociación estadística entre la exposición y los trastornos estudiados.

En el cuadro 26 se presentan diversos trastornos en la salud de los académicos del Colegio según manifestaron tener o no trabajo excesivo. Podemos observar que las tasas más altas se presentaron en la población que señaló estar expuesta a demasiado trabajo. Resaltan por su magnitud los trastornos mentales con un riesgo relativo de 2.7 y la fatiga y los trastornos dorsolumbares con un riesgo de 2.4 respectivamente. Es decir, el riesgo de presentar estos trastornos entre los trabajadores que tienen demasiado trabajo es de más del doble con relación a quienes señalaron la ausencia del mismo. Las diferencias entre estas dos variables también resultaron estadísticamente significativas, con excepción de los trastornos psicosomáticos.

Cuadro 26

**Diversos daños (&) en la salud de los Académicos del
Colegio de Posgraduados según la Presencia o no de Trabajo Excesivo**

Trastorno	Expuesto	No Expuesto	*p	R.R.
Psicosomático	36	27	—	1.3
Mental	41	15	***	2.7
Fatiga	31	13	**	2.4
Dorsolumbar	19	8	*	2.4
TOTAL	127	63		2.0

(&) Tasa por cien trabajadores

*p= <0.05; **p= <0.01; ***p= <0.001. Se usaron modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad.

R.R. = riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Es interesante comprobar cómo la existencia de trabajo excesivo en este grupo de académicos, se encuentra estrechamente relacionada con la necesidad de demostrar su productividad, ya que esta situación determinará el disfrute de los beneficios de los programas de estímulos. Esta condición provoca que los trabajadores participen en diversos proyectos, individuales y colectivos, los cuales a mediano plazo se traducen en productos susceptibles de ser evaluados por las instancias legitimadas para ese fin. Por supuesto, las consecuencias sobre la salud empiezan a estar presentes, en forma de trastornos que en un primer momento están afectando la esfera del psiquismo, originando también, algunas dolencias corporales como son los trastornos dorsolumbares y las manifestaciones psicofísicas que caracterizan a la fatiga.

Respecto a la presencia de las posiciones incómodas, en el cuadro 27 se puede observar que las tasas para el conjunto de trastornos también se encuentran elevadas en la población que señaló estar expuesta a las mismas. La fatiga y los trastornos dorsolumbares presentaron un riesgo relativo de 2.7 y 2.4. Es decir, existe un riesgo de más del doble de presentar estos trastornos entre quienes se encuentran sometidos a posiciones incómodas en comparación con quienes no las señalaron. Las asociaciones también son estadísticamente significativas. Estos resultados además, se encuentran estrechamente ligados con el trabajo excesivo, las jornadas laborales extensas y, por consiguiente, la adopción de posiciones incómodas, como es, pasar la mayor parte del tiempo sentados.

Cuadro 27

Diversos daños (&) en la salud de los académicos del Colegio de Posgraduados según la Presencia o no de Posiciones Incómodas

Trastorno	Expuesto	No Expuesto	*p	R.R.
Psicosomático	37	24	—	1.5
Mental	30	22	—	1.4
Fatiga	30	11	**	2.7
Dorsolumbar	19	8	*	2.4
TOTAL	116	65		1.8

(&) Tasa por cien trabajadores.

*p= <0.05; **p=<0.01. Se usaron modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad.

R.R.= riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Al analizar la relación entre el trabajo como un mecanismo de supervisión y el perfil de morbilidad, encontramos que las tasas para los trastornos mentales, la fatiga y los dorsolumbares son prácticamente del doble en los trabajadores expuestos, con una asociación estadísticamente significativa para los dos primeros, lo cual no es sorprendente si tomamos en cuenta que el monto de los estímulos y la permanencia en los programas está en función del nivel de productividad que cada académico pueda alcanzar en particular. La productividad es sometida a criterios de evaluación los cuales, finalmente se constituyen en mecanismos de supervisión basados en qué tanto se produce pero también con qué calidad. Este criterio externo al trabajador se constituye en una condición sumamente distresante, la que se está reflejando en forma de trastornos como los descritos en el cuadro 28.

Cuadro 28

Diversos daños (&) en la salud de los Académicos según se percibe o no el Trabajo como Mecanismo de Supervisión

Trastorno	Expuesto	No Expuesto	p*	R.R.
Psicosomático	36	24	--	1.5
Mental	34	15	*	2.3
Fatiga	27	11	*	2.5
Dorsolumbar	17	7	--	2.4
TOTAL	114	57		2.0

(&) Tasa por cien trabajadores.

*p= <0.05. Se usaron modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad.

R.R. = riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En el cuadro 29 se aprecia un concentrado de las principales exigencias laborales de los académicos del Colegio de Posgraduados y su relación con distintos trastornos en la salud. La fatiga resultó ser la más importante al mostrar asociación estadística con las cuatro exigencias estudiadas. En segundo lugar se encuentran los trastornos dorsolumbares y los trastornos mentales. Llamen la atención los trastornos psicosomáticos, los cuales no presentaron asociación estadística con ninguna de las exigencias laborales estudiadas. Una posible explicación del comportamiento de estos cuadros patológicos se basa en la presencia de los trastornos mentales y la fatiga como manifestaciones iniciales, las cuales de sostenerse originarían alteraciones corporales, llamadas también psicosomáticas. Es decir, el distrés ocasionado por la presencia objetiva de un trabajo excesivo, alcanza a manifestarse como ansiedad o como trastorno del sueño en un primer momento, pero de persistir, puede desencadenar padecimientos tales como gastritis o úlcera.

En relación con las exigencias, la presencia del trabajo excesivo resultó ser el más importante de los requerimientos explorados en este estudio. En segundo lugar se ubicaron las posiciones incómodas y la evaluación del trabajo como mecanismo de supervisión, mientras que la supervisión estricta sólo mostró asociación estadística con la fatiga. Respecto a estas dos últimas exigencias, la percepción que los trabajadores tienen en relación a los mecanismos de evaluación como formas de supervisión del trabajo, les ha ocasionado diversos trastornos mentales y fatiga, debido a la incertidumbre que representa la evaluación basada en criterios que no siempre son compartidos por los docentes.

Cuadro 29

**Diversos Daños (&) en la Salud y Exigencias Laborales
de los Académicos del Colegio de Posgraduados**

Trastorno	(1)	(2)	(3)	(4)
Psicosomático	—	—	—	—
Mental	***	—	*	—
Fatiga	**	**	*	*
Dorsolumbar	*	*	—	—

(&) Tasa por cien trabajadores.

(1) Trabajo excesivo; (2) Posiciones incómodas; (3) La evaluación del trabajo como mecanismo de supervisión; (4) Supervisión estricta.

*p= < 0.05; **p=<0.01; ***p= <0.001. Se usaron modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Una primera conclusión del análisis realizado en función del conjunto de exigencias estudiadas y de los diversos daños en la salud de los académicos, señala que la política basada en la recompensa de la productividad a través del otorgamiento de estímulos, tales como las Becas al Desempe-

ño Académico y el Sistema Nacional de Investigadores, obliga al personal de este Colegio a la realización de múltiples actividades, lo cual trae como consecuencia la prolongación de la jornada de trabajo, a fin de cumplir con la docencia, la investigación, el servicio y la difusión de los productos de su trabajo. Esta dinámica laboral impone a su vez, dado el contenido intelectual del trabajo, el pasar muchas horas sentado o de pie durante la impartición de docencia, lo cual se ha manifestado a través de dolencias corporales y mentales, como se ilustra en el cuadro 29.

6.3.1. Daños a la salud y contenido del trabajo

Generalmente el estudio de la salud laboral ha hecho énfasis en conocer cómo diversas exigencias pueden repercutir sobre la salud de los trabajadores. Esta investigación aborda dicha relación con el objeto de proponer posibles medidas que permitan eliminar aquellas condiciones laborales que tengan un impacto negativo sobre la salud. Por otro lado, también fue de interés el estudio de los diversos componentes del trabajo que en su esencia lo humanizan, y que además, se constituyen en indicadores del grado de control que el trabajador tiene sobre su actividad laboral. Estos componentes humanizantes del trabajo, tornan la actividad laboral más gratificante, pudiéndose constituir en mecanismos protectores a favor de quienes la realizan y de esta forma tener una repercusión positiva sobre la vida personal de los trabajadores.

En particular el trabajo desarrollado en el ámbito de la educación superior, comparte ambas condiciones: es decir, los trabajadores se encuentran sometidos a diversas exigencias laborales, pero también tienen un

amplio control de su trabajo, el cual se refleja en la posibilidad de decidir cómo hacerlo, de fijar el ritmo de trabajo, del desarrollo de nuevos conocimientos, entre otros.

Los componentes humanizantes que se exploraron en este estudio fueron: la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, el aprendizaje de nuevos conocimientos, la creatividad, el trabajo diverso, la posibilidad de decidir cómo hacer el trabajo, la toma de decisiones respecto al trabajo mismo, la claridad sobre las tareas a realizar, la estabilidad laboral y la posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

Los resultados más importantes en este apartado, ponen de manifiesto que en la mayoría de los trabajadores que señalaron la ausencia de estos componentes humanizantes del trabajo, las tasas obtenidas de los trastornos estudiados fueron más altas. Por ejemplo, la fatiga se presentó con una tasa de 46 por cada 100 trabajadores, entre quienes señalaron que su trabajo no les permite el desarrollo de habilidades. Este resultado contrasta con quienes refirieron que sí tienen la posibilidad de hacerlo, donde se presentó una tasa de fatiga de 18 por cada 100. Es decir, el riesgo fue de más del doble de presentar este trastorno para los primeros.

Estos resultados son también consistentes cuando se buscó una posible asociación estadística (cuadro 30) entre la ausencia de este conjunto de componentes que dan contenido enriquecedor al trabajo y la presencia de los trastornos en la salud estudiados. En este caso, la fatiga fue el único trastorno que mostró un nivel de significancia con la falta de desarrollo de habilidades.

Este hallazgo muestra que el contenido del trabajo, que en este caso se traduce en un alto grado de control por parte de los trabajadores, se constituye en un efecto protector para la presencia de trastornos de la naturaleza aquí estudiada. De no ser así, las asociaciones estadísticas entre la ausencia de componentes humanizantes y los daños a la salud, estarían presentes en la gran mayoría de las casillas del cuadro 30 donde se analiza esta relación. De esta forma, como se demostró previamente, la gran mayoría de los trabajadores señalaron a los componentes humanizantes del trabajo que están en el centro de este estudio, como características inherentes al tipo de actividad realizada.

Cuadro 30

Componentes Humanizantes del Trabajo y Daños a la Salud (&) de los Académicos del Colegio de Posgraduados

Trastorno	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Psicosomático	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Mental	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Fatiga	*	--	--	--	--	--	--	--	--
Vascular	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Dorsolumbar	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Disfonía	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(&) Tasa por cien trabajadores.

* $p < 0.05$; Se usaron modelos logísticos ajustando por edad y antigüedad.

(1) Desarrolla habilidades, (2) Aprende conocimientos; (3) Trabajo creativo; 4) Trabajo variado;

(5) Decide cómo hacer su trabajo; (6) Toma parte en las decisiones de trabajo; (7) Claridad

en las actividades; (8) Estabilidad laboral; (9) Fija su ritmo de trabajo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

6.3.2. Daños a la salud y consecuencias de la incorporación a los programas de estímulos

Otro planteamiento central de este trabajo de tesis, es que los académicos que han logrado acceder a los programas de estímulos, se enfrentan a una serie de exigencias para lograr su permanencia en dichos programas y que de esta incorporación se derivan diversas consecuencias que inciden de forma positiva o negativa en sus condiciones de vida y de salud. A continuación se mencionan algunas de las consecuencias resultantes de la incorporación a los programas y se muestra su efecto sobre la salud de quienes los disfrutaban.

Entre las consecuencias negativas se preguntó si consideraban que la incorporación a los programas de estímulos les había traído un deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales, si había representado un sacrificio del trabajo en equipo, si había existido un deterioro en la producción científica y si consideraban que las gestiones administrativas habían aumentado. Las consecuencias positivas exploradas fueron: la estabilidad económica, la mejora en las condiciones de vida y la sistematización en su producción académica.

Cuadro 31

Daños a la Salud (&) según la presencia o no de Deterioro en las Relaciones Familiares, Sociales y Laborales

Trastorno	Deterioro	No deterioro	p*	R.R.
Psicosomático	50	21	***	2.4
Mental	53	21	***	2.5
Fatiga	40	17	*	2.4
Dorsolumbar	20	13	--	1.5
TOTAL	163	72		2.3

(&) Tasa por cien trabajadores.

*p<0.05; ***p< 0.001.

R.R.= riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Como se puede observar en el cuadro 31, la primera consecuencia negativa relacionada con el deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales, muestra una asociación estadística muy alta con los trastornos mentales, los psicosomáticos y en menor grado con la fatiga. Llama la atención las tasas de los mismos, al presentarse duplicadas entre quienes señalaron haber sufrido un deterioro en las relaciones exploradas. Una explicación de estos resultados tiene que ver con el nivel de exigencias impuestas para el desarrollo de su trabajo, las cuales se traducen en un trabajo excesivo, con jornadas laborales extensas, a fin de poder mantenerse en el programa de estímulos. Esta dinámica está teniendo una repercusión en su vida de relación a nivel social y familiar como los mismos trabajadores lo han manifestado, pero también en sus condiciones de salud.

Otra consecuencia negativa referida por los trabajadores es el hecho de tener que sacrificar el trabajo en equipo, el cual tradicionalmente había sido sustento de la investigación, privilegiándose en este momento al trabajo individual, mismo que se presenta como resultado de la incorporación a los programas de estímulos basados en el pago por productividad. En el cuadro 32 podemos apreciar que la asociación estadística existente entre esta consecuencia negativa y la fatiga es altamente significativa, también lo es con los trastornos psicosomáticos, aunque el nivel de significancia es un poco menor. En el resto de trastornos, a pesar de no existir asociación estadística, las tasas son sensiblemente más altas para quienes contestaron positivamente este reactivo. Esta situación, en la cual los trastornos en la salud son ya evidentes, representa una buena justificación para volver a fomentar el trabajo en equipo, lo cual se traducirá inclusive, en una mejor calidad de los productos científicos.

Cuadro 32

Daños a la Salud (&) según el sacrificio o no del Trabajo en Equipo

Trastorno	Si sacrificio	No sacrificio	p*	R.R.
Psicosomático	50	23	*	2.2
Mental	38	26	—	1.5
Fatiga	47	16	***	2.9
Dorsolumbar	18	14	--	1.3
TOTAL	153	79		1.9

(&) Tasa por cien trabajadores.

*p = < 0.05; ***p = <0.001.

R.R. = riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En el cuadro 33 observamos la relación que existe entre daños a la salud y el deterioro en la producción científica. La población que señaló dicho deterioro como resultado de la incorporación a los programas de estímulos, presentó tasas casi cinco veces mayores para la fatiga y dos veces más para los trastornos mentales. Esta consecuencia presenta una importante asociación estadística con la fatiga y en menor grado con los trastornos mentales. Ambos padecimientos pueden ser explicados en base a los elevados ritmos de producción que se imponen los mismos trabajadores, con el objeto de generar productos diversos y demostrar de esta manera, ante las comisiones evaluadoras correspondientes su productividad. También se presentan como una manifestación física y mental entre los académicos ante la evidencia del deterioro en su producción científica, originada por la necesidad de incrementar su producción académica. No olvidemos que esta población, a diferencia de otros grupos de trabajadores, está comprometida con la generación de conocimientos novedosos, donde además, la realización de su trabajo tiene implícito un compromiso afectivo y generalmente es un proyecto de vida. La compulsión por producir sin la calidad suficiente puede originar trastornos de ansiedad, depresivos o bien alteraciones del sueño, en tanto los productos generados no alcanzan la calidad que el mismo investigador se demandaría en otras condiciones.

Cuadro 33

**Daños a la Salud (&) según la Presencia o no de Deterioro
en la Producción Científica**

Trastorno	Si deterioro	No deterioro	p*	R.R.
Psicosomático	31	27	—	1.1
Mental	54	23	*	2.3
Fatiga	69	14	***	4.9
Dorsolumbar	23	13	—	1.8
TOTAL	177	77		2.3

(&) Tasa por cien trabajadores.

*p= <0.05; ***p= <0.001.

R.R. = riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En relación con aquellas consecuencias que se abordaron desde un punto de vista positivo (cuadro 34), es interesante constatar que quienes refirieron mejoras en las condiciones de vida, muestran menores tasas de morbilidad, a diferencia de los trabajadores que señalaron que no las han tenido y cuyas tasas de trastornos son más elevadas. Particularmente la fatiga, muestra asociación estadísticamente significativa con la ausencia de mejoría en las condiciones de vida y los trastornos dorsolumbares se presentan con un riesgo mayor en quienes señalaron que no la han tenido.

Respecto a lo anterior, es importante señalar que el grupo de trabajadores que refirió principalmente la ausencia de esta condición, son quienes están involucrados ya en la carrera académica y poseen los niveles más bajos dentro el Sistema Nacional de Investigadores así como, en las Becas al Desempeño Académico. Es decir, existe un tiempo de latencia que

implica la realización de un trabajo sostenido antes de lograr consolidar diversos espacios de orden académico, familiar y económico. Durante este periodo, las mejoras en los diferentes ámbitos no siempre se manifiestan de manera inmediata, y alcanzarlas implica esfuerzos adicionales, que en el caso de nuestra población se traducen principalmente en fatiga.

Cuadro 34

Daños a la Salud (&) de acuerdo con la Mejoría o no en las Condiciones de Vida

Trastornos	No mejoría	Sí mejoría	*p	R.R.
Psicosomático	35	26	--	1.3
Mental	41	25	--	1.6
Fatiga	41	18	*	2.3
Dorsolumbar	24	12	--	2.0
TOTAL	141	81		1.7

(&) Tasa por cien trabajadores.

*p= <0.05.

R.R. = riesgo relativo.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

En el cuadro 35 se agrupan ambas consecuencias valoradas para este grupo de trabajadores. En las primeras cuatro columnas están concentradas aquéllas que fueron consideradas consecuencias negativas dentro de este estudio. Las tres últimas columnas corresponden a las de carácter positivo. Resulta interesante comprobar que las percibidas de manera negativa presentan asociaciones estadísticamente muy significativas con los trastornos psicosomáticos, mentales y la fatiga. Mientras tanto, en el caso de las consecuencias positivas, sólo se presentó asociación con la

fatiga en aquellos trabajadores que señalaron no haber tenido mejoras en sus condiciones de vida.

Cuadro 35

Consecuencias de la Incorporación a los Programas de Estímulos y Daños a la Salud de los Académicos del Colegio de Posgraduados

Trastorno	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Psicosomático	***	*	—	--	--	—	—
Mental	***	—	*	--	--	--	—
Fatiga	*	***	***	*	--	*	—
Dorsolumbar	--	--	—	--	--	--	—

*p = <0.05; ***p = <0.001.

(1) Deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales; (2) Sacrificio del trabajo en equipo; (3) Deterioro en la producción científica; (4) Aumento en las gestiones administrativas; (5) Estabilidad económica; (6) Mejora en las condiciones de vida; (7) Sistematización académica.

Fuente: Encuesta Individual. Posgraduados, 1997.

Específicamente la fatiga fue el trastorno con mayor nivel de significancia estadística, ya que se presentó en cinco de las siete consecuencias estudiadas. La fatiga se presenta en este estudio como una señal de alerta, indicando que de persistir los altos ritmos de trabajo impuestos por los programas de pago por productividad, se podrán presentar trastornos de otra naturaleza, los cuales acarrearán consecuencias más severas.

En segundo lugar de importancia por su asociación estadística con las consecuencias investigadas, se encuentran los trastornos posicosomáticos y mentales, los cuales están relacionados con el deterioro en las relaciones familiares, sociales y laborales, el sacrificio del trabajo en equipo y con el deterioro en la producción científica. Todas estas consecuencias

son producto del trabajo realizado bajo presión, que impone esta forma novedosa de organizar el trabajo académico.

La estabilidad económica, la mejoría en las condiciones de vida y la sistematización de los productos académicos fueron las tres consecuencias positivas exploradas. Las tasas de trastornos identificadas en general, aparecieron más elevadas en los trabajadores que señalaron no disfrutar de las mismas. Particularmente los trastornos dorsolumbares, la fatiga y los psicosomáticos presentaron las tasas más altas. Sin embargo, únicamente la fatiga presentó asociación estadística con la falta de mejoría en las condiciones de vida. El hecho de que este conjunto de consecuencias positivas no presenten asociación estadística con los trastornos explorados, pone de manifiesto que las mismas realmente están siendo percibidas por los trabajadores como mejoras alcanzadas bajo este nuevo régimen laboral.

Por otro lado, en un análisis que comprende al conjunto de consecuencias contenidas en el cuadro 35, podemos señalar que la incorporación a los programas de estímulos está originando en realidad mayores problemas de salud que beneficios. De esta forma se pone de manifiesto que los trabajadores que no alcancen los estándares de productividad establecidos por estos programas, probablemente se quedarán con daños a la salud y serán excluidos.

VII. CONCLUSIONES

Este trabajo de tesis contiene varias conclusiones que a nuestro juicio son de gran interés. Sin embargo, la que se podría considerar como la más importante, es aquella en la que se ha podido comprobar cómo, una población escasamente estudiada, como la que realiza un trabajo intelectual, está presentando actualmente problemas importantes de salud. La concepción errada que se tiene del carácter inocuo del trabajo académico - científico, sobre todo en los niveles de posgrado, está basada en el hecho de que este tipo de población no se encuentra expuesta a climas laborales brutalmente contaminados, como en el caso del industrial, por lo que se ha asumido que difícilmente puedan sufrir una enfermedad de origen profesional.

Quizá en algún otro momento histórico, las condiciones laborales para este grupo de trabajadores fueran de las mejores, motivo por el cual no habían sido considerados sujetos de estudio sobre todo en el campo de la salud laboral. Sin embargo, las nuevas formas de organización del trabajo académico basadas en el pago extraordinario por productividad, que actualmente prevalecen en el centro de las políticas educativas, han propiciado la intensificación de las exigencias laborales por parte de los mismos académicos, con el objetivo de acceder o bien de mantenerse dentro de estos programas. Esta nueva dinámica laboral, está teniendo repercusiones importantes a distintos niveles como se ha mostrado en este trabajo.

Otro hallazgo relevante señala que los trabajadores más jóvenes y con menos antigüedad en este Colegio en particular, son quienes se están en-

fermando más, a diferencia de muchos otros grupos de trabajadores en el sector industrial, para quienes la antigüedad se establece como un criterio de exposición. Esto tiene una explicación. Los académicos con más antigüedad y también los de más avanzada edad, son quienes han alcanzado una mayor solidez en su vida profesional y personal a diferencia de los jóvenes que apenas la inician, o bien están ya en la carrera académica y aún no han logrado una consolidación, ni en términos jerárquicos ni salariales dentro del Colegio.

Por otro lado, el hecho de haber alcanzado los niveles más altos, no se constituye en una condición protectora como tal, ya que los académicos situados en estos niveles, presentan también problemas de salud asociados a estas formas novedosas de incrementar el salario, aunque lo hagan en condiciones menos punitivas.

Otra situación sobre la cual queremos hacer énfasis, está relacionada con el comportamiento de los trastornos estudiados. Los psicosomáticos, los mentales, la fatiga y los trastornos dorsolumbares alcanzan un carácter crónico bajo determinados grados de intensidad, frecuencia y duración de las condiciones laborales que los propician. Sin embargo, estos mismos pueden perder su carácter crónico e incluso ser erradicados, cuando los elementos que los propician son aminorados o eliminados del medio laboral. En este trabajo se demuestra que a medida que aumenta la edad y la antigüedad, y consecuentemente los académicos alcanzan mejores condiciones laborales, esta problemática tiende a ser menor. De tal forma que una medida preventiva propuesta, es la reducción de las condiciones laborales antes descritas, lo cual permitirá disminuir o evitar la

aparición de trastornos más severos e irreversibles como el infarto agudo al miocardio y la úlcera péptica. Por supuesto, consideramos que esta conclusión puede hacerse extensiva a los diversos grupos de trabajadores que laboran bajo condiciones que implican un distrés sostenido, tales como la intensificación del trabajo, el exceso del mismo, la supervisión estricta, la prolongación de la jornada, principalmente. La eliminación de tales exigencias, con seguridad traerá mejoras en su estado de salud y por lo tanto en la calidad de vida.

Entre las características más notorias de la labor académica se encuentran de manera puntual:

- La realización de una actividad prolongada e intensa, llena de exigencias, en la cual la jornada laboral es mayor de 10 horas al día, llegándose a extender hasta los fines de semana y los periodos vacacionales en la mayoría de los encuestados, situación que les provoca un aumento importante en el desgaste físico y mental, así como una menor recuperación de su fuerza de trabajo.**
- Se considera como una tarea que requiere de un alto grado de concentración, que además impone la adopción constante de posiciones incómodas y donde la evaluación se percibe como un mecanismo de supervisión en más de la mitad de los docentes.**
- En cuanto al tipo de trabajo que desarrolla el conjunto de académicos del Colegio de Posgraduados éste, los sitúa como una pobla-**

ción privilegiada en términos generales, ya que poseen un amplio control sobre el mismo y su labor resulta altamente gratificante.

- En relación con los elementos de carácter humanizante del trabajo, la totalidad de la población estudiada coincidió en que se trata de una actividad creativa, variada, la cual les permite adquirir nuevos conocimientos y les da claridad sobre el tipo de actividades que efectúan, independientemente de las elevadas exigencias impuestas para su ejecución.**
- Dentro de los puestos de trabajo, los profesores investigadores adjuntos fueron la población que resultó estar sometida a un mayor número de exigencias laborales atribuibles al mismo, las cuales se reflejaron de manera importante en sus condiciones de salud.**
- Los daños causados por la actividad laboral, señalan que 8 de cada 10 académicos presentan trastornos psicosomáticos o mentales. En cuanto a la morbilidad por sexo, observamos que los trastornos psicosomáticos afectan de manera importante a las mujeres, en tanto que los trastornos mentales lo hacen en los hombres.**
- Por otro lado, los grupos de edad con mayor presencia de trastornos psicosomáticos y mentales se encuentran entre los 35 y 46 años y 25 y 36 años, en orden de importancia. Sin embargo, al realizar el ajuste de tasas por edad la presencia de estos cuadros mórbidos estuvo asociada principalmente con el puesto y las exigencias que impone la pertenencia a los programas de estímulos.**

- Dentro de las nuevas formas de organización del trabajo académico que incluyen los programas de pago por productividad, encontramos como común denominador de dicha actividad, el alto grado de concentración, el trabajo excesivo con un intenso ritmo y la adopción frecuente de posiciones incómodas.
- Para 8 de cada 10 profesores, la incorporación a estos programas de estímulos ha representado mejoría en sus condiciones de vida y estabilidad económica. Sin embargo para 3 de cada 10 investigadores, el beneficio en relación con mejoras en sus condiciones de vida y estabilidad laboral ha sido mínimo, lo cual también se reflejó en una mayor cantidad de trastornos para este grupo de trabajadores.
- De manera especial los profesores investigadores adjuntos y los investigadores integrados a los programas de estímulos, están sufriendo una importante repercusión sobre su salud a nivel individual, principalmente en relación con la fatiga, los trastornos mentales y los psicosomáticos, así como en su ámbito familiar, social y laboral, a diferencia de aquellos académicos que en la actualidad han logrado una mayor consolidación en su vida profesional.
- Por tal motivo podemos afirmar que existe una estrecha relación entre el aumento de exigencias laborales impuestas por los mecanismos de evaluación a los cuales están sujetos y los daños a la salud estudiados. De esta forma podemos considerar que la hipótesis planteada en nuestra investigación se cumplió.

Finalmente, con base en la información obtenida en nuestro estudio, vemos la necesidad inmediata de aplicar medidas preventivas tendientes a modificar las condiciones de trabajo así como, la detección oportuna de los trastornos ya descritos. Si logramos incidir en estos rubros estaremos en la posibilidad de evitar la presencia en forma crónica de dichos trastornos, con lo cual los posibles daños ocasionados en la salud de los académicos tendrán un carácter de reversibilidad, evitándose así, una lesión permanente que pueda comprometer en un futuro su integridad.

Alternativamente se plantea la opción de incorporar estos estímulos al salario devengado por los trabajadores, con el fin de disminuir la situación de tensión e inseguridad bajo la cual desempeñan su labor académica, proporcionándoles de esta manera estabilidad y en alguna medida la certeza de tener resueltas sus condiciones materiales de vida. En tal caso, se abrirá la posibilidad de destinar tiempo completo a un trabajo realmente creativo e innovador, haciendo a un lado la necesidad del "multichambismo," actividad a la cual ha tenido que recurrir durante muchos años el trabajo universitario con la finalidad de resolver las necesidades más elementales de vida.

Para concluir, si tomamos en cuenta que en este momento no existen estudios específicos sobre la relación salud - trabajo en el ámbito de la docencia a nivel superior y de posgrado, consideramos que esta tesis puede ser pionera en este tema.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Aboites, H. 1996. "Fondo Monetario Internacional y productividad en el trabajo Académico". s.p.i. Mimeo. México.

Aboites, H. 1997. Viento del Norte TLC y privatización de la Educación Superior en México. Plaza y Valdéz Editores, México.

American Psychiatric Association y la Organización Panamericana de la Salud, 1995. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. DSM-IV. Masson, Barcelona (versión española).

Barrow, C. 1993. "De la multiuniversidad a la flexiuniversidad la reorganización post- industrial del trabajo académico". El Cotidiano 55, México.

Cooper, C y Kelly, M. 1993. "Occupational stress in headteachers: a national UK study". British Journal of Educational Psychology, 63, 130-143.

Didriksson, A. 1995. "Revisión de Comisiones del Consejo Académico de la UAM-X", Mimeo. México.

Esteve, J. M. 1984. "El malestar docente". Cuadernos de pedagogía, 148. pp. 94-105, España.

Ganster, P. 1994. "La educación superior en la frontera Estados Unidos - México ante el TLC". Comercio Exterior, México.

Guevara, R. 1996. "Educación, sector productivo y neoliberalismo". Momento Económico 83, UNAM, México.

Hembling, D. D. y Guilliland, B. 1981. "Is there an identifiable stress cycle in the school year". The Alberta Journal of Educational Research, 27, 4, pp. 324-330, Canadá.

Ibarra, E. 1994. "La reforma pendiente de la deshomologación salarial a la carrera académica". El Cotidiano 66, México.

Jervis, G. 1979. Manual Crítico de Psiquiatría. Editorial Anagrama, Barcelona.

Karasek, R y Theorell, T. 1990. Healthy Work Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books, inc. Publishers, New York

Kyriacou, C. 1981. "Social support and occupational stress among school-teachers". Educational Studies, vol. 7, 1.

Kyriacou, C y Sutcliffe, J. 1978. "Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms". British Journal of Educational Psychology. pp. 157-167.

Laurell, C. 1983. Procesos laborales y patrones de desgaste. El desgaste obrero en México, Editorial Era, pp. 14-37, México.

Ley Federal del Trabajo. 1984. "Secretaría del Trabajo y Previsión Social", México.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 1995. Edición 34, Editorial Porrúa, México.

Martínez, D. 1993. El riesgo de enseñar. Secretaria de Cultura y Educación, Argentina.

Martínez, D. Valles, I. Kohen, J. 1997. Salud y trabajo docente. Tramas del malestar en la escuela. Colección Triángulos Pedagógicos, Argentina.

Martínez, S. 1997. El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo. Serie Académicos CBS 23, UAM-X, México.

Martínez, S. 1995. "Salud laboral en el ámbito universitario". Proyecto de investigación UAM - X, México.

Marum, E. 1994. "La educación superior de México frente al TLC". Comercio Exterior, México.

Mendoza, J. 1996. "La evaluación de la educación superior: recuento de acciones realizadas en la primera mitad de los noventa". Momento Económico 83, México.

Noriega, M. y Villegas, J. 1989. "El trabajo, sus riesgos y la salud". SITUAM, pp. 5-12, México.

Noriega, M. 1993. "Organización laboral, exigencias y enfermedad" En: Para la investigación sobre la salud de los trabajadores (Laurell, C, coordinadora), pp. 167-187. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 (3), Organización Panamericana de la Salud, Washington.

Oficina Internacional del Trabajo. 1988. "Aumento en la frecuencia de estrés en los docentes". Ginebra, Suiza.

Organización Panamericana de la Salud. 1975. Clasificación Internacional de Enfermedades. CIE, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, Vol I.

Ortega, S. 1994. "El TLC de la zona norteamericana y el proceso de modernización de la educación superior en México". El Cotidiano 66, México.

Parra, M. 1993. "Trabajo y desgaste mental en docentes del sector municipal de la educación chilena". Mimeo, Santiago de Chile.

Peter, L. 1976. El principio de Peter. Gráficas Guada, Barcelona.

Sistema Nacional de Investigadores. 1996. "Relación de miembros por disciplina" Documento para evaluadores del CONACYT. México.

Szasz, T. 1970. Ideología y enfermedad mental. Editorial Amorrortu, pp. 22-34, Buenos Aires.

Villaseñor, G. 1998. "Propuesta para la Rectoría de la UAM-Unidad Xochimilco". s.p.i. Mimeo, México.

IX. ANEXOS

9.1 ENTREVISTA CON INFORMANTE CLAVE

9.2 ENCUESTA INDIVIDUAL

9.3 INSTRUCTIVO PARA LA ENCUESTA INDIVIDUAL

ENTREVISTA CON INFORMANTE CLAVE SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

I. DATOS GENERALES (del Instituto y Programa)

Instituto	
Sección	
Representante del grupo	
Nombre	
Dirección	

PROCESO DE TRABAJO

II. Diagrama de flujo del proceso de trabajo (Explorar sobre el conjunto de actividades, lo que implica iniciar y terminar una actividad) (Responde a las preguntas ¿Qué hace? y ¿Cómo lo hace?).

a) ACTIVIDADES. Describe lo que implica cada una.

DOCENCIA Sí ____ No ____ ¿Cuántos grupos en promedio? ____ Número de alumnos en promedio ____

Actividades implicadas en la docencia y compartidas por el grupo encuestado ____

Tiempo dedicado a la docencia fuera del aula y del horario laboral ____

INVESTIGACIÓN Sí ____ No ____ ¿Cuáles son las actividades centrales? ____

¿Generalmente se cuenta con ayudantes? Sí, cuántos en promedio ____

¿Generalmente las investigaciones son proyectos individuales o grupales?

¿Con qué tipo de apoyos cuentan para realizar la investigación? Humano ____ Material ____ Financiero ____ Logístico

¿Qué tiempo dedica a la investigación en un día normal de trabajo? ____

Tiempo de dedicación a la semana: ____

b).-DESCRIPCIÓN DE SU EQUIPO DE TRABAJO (Responde a la pregunta ¿Con qué lo hace?)

c).-¿CÓMO MATERIALIZAN SU PRODUCTO DE TRABAJO? Generación de propuestas ____ Modificación del entorno (impacto ambiental) ____ Publicaciones diversas ____ Adquisición de nuevos conocimientos ____ Transmisión de nuevos conocimientos ____ Generación de nuevos conocimientos (propios y en el alumnado) ____ Otros, describa ampliamente.

d).-¿CÓMO SE CONFORMAN SUS INGRESOS? Salario base ____ estímulos ____ becas ____ reconocimientos ocasionales ____

e).-INCORPORAR COMENTARIOS DEL ENTREVISTADO SOBRE PROCESO DE TRABAJO.

GRUPO I

1.-RIESGOS LABORALES (identificación de los riesgos que afectan a los trabajadores)
(Responde a la pregunta ¿Qué perjudica a la salud?)

a).- TEMPERATURA, HUMEDAD, VENTILACIÓN. (Cotejar posteriormente con riesgos fisiológicos)

Alta ____ Confortable ____ Baja ____

Si es alta o baja, describa las causas y las fuentes de emisión del calor.

Cambios de temperatura en la jornada. Sí ____ No ____
Si es afirmativo conocer frecuencia y variabilidad.

b).- RUIDO.
Nivel de ruido. Moderado ____ Alto ____ Muy alto ____
Interfiere con la comunicación verbal. Sí ____ No ____ A qué distancia

Fuentes de emisión ____
Tiempo promedio de exposición ____

c).- ILUMINACIÓN. Buena ____ Mala ____ Regular ____
Tipo de luz. Natural ____ Artificial ____ Ambas ____
Características de la luz artificial. Tipo incandescente ____ Fluorescente ____
Distribución de las fuentes y distancias al trabajador ____

Puestos más problemáticos. (Luz insuficiente, deslumbramiento, contraste, color de los objetos y fondo, tipo de trabajo de precisión) ____

INCORPORAR COMENTARIOS DEL ENTREVISTADO SOBRE RIESGOS DE CARÁCTER FÍSICO.

EFFECTOS EN LA SALUD GRUPO I.

(Responde a la pregunta ¿Cómo afecta el trabajo a la salud?)

[illegible]

GRUPO II

RIESGOS

Sustancia	Exposición Permanente Intermitente	Fuente de emisión	Se disemina en el ambiente Sí No	Puestos Afectados	Número de trabajadores	Tiempo de exposición por día/semana	Medidas de protección generales/personales
-----------	--	----------------------	--	----------------------	---------------------------	---	---

**a).- Polvos
y Humos**

**b).- Gases o
Vapores**

**c).- Líquidos
(Ácidos y
Solventes)**

INCORPORAR COMENTARIOS DEL ENTREVISTADO SOBRE RIESGOS DE CARÁCTER QUÍMICO

(Responde a la pregunta ¿Cómo afecta el trabajo a la salud ?)

[illegible]

Enfermedades.

[illegible]

GRUPO III

[illegible]

EFFECTOS EN LA SALUD : GRUPO III

(Responde al la pregunta ¿Cómo afecta el trabajo a la salud ?)

[illegible]

EXIGENCIAS	SÍ	No	Puesto	Número de trabajadores	Horas promedio de duración	Causas
1) PROLONGACIÓN DE LA JORNADA						
2) DEMASIADO TRABAJO						
3) ALTOS RITMOS DE TRABAJO						
4) ALTO GRADO DE ATENCIÓN						
5) TRABAJO SEDENTARIO						

EXIGENCIAS	Sí	No	Puesto	Número de trabajadores	Horas promedio de duración	Causas
6) NO PODER TOMAR INICIATIVA PARA ORGANIZAR EL TRABAJO						
7) SUPERVISIÓN ESTRICIA						
8) POSIBILIDAD DE FIJAR EL RITMO DE TRABAJO						
9) APRENDIZAJE DE CONOCIMIENTOS						
10) DESARROLLO DE HABILIDADES						

EXIGENCIAS	Sí	No	Puesto	Número de trabajadores	Horas promedio de duración	Causas
11) CAPACIDAD DE DECISIÓN						
12) CLARIDAD DE LA TAREA						
13) CREATIVIDAD Y DIVERSIDAD						
INCORPORAR COMENTARIOS DEL ENTREVISTADO SOBRE EXIGENCIAS MENTALES						

EFFECTOS EN LA SALUD: GRUPO IV
(Responde al la pregunta ¿Cómo afecta el trabajo a la salud ?)

Factor (es)	Asociados	Frecuencia				Gravedad	Medidas propuestas
Molestias	Todos	Mayoría	Pocos	Muy pocos			

Enfermedades.

EFFECTOS EN LA VIDA DE RELACIÓN GRUPAL / LABORAL

a).- Sacrificio del trabajo en equipo
b).-Deterioro en la calidad de la producción científica

c).- Deterioro en la relación familiar, social y laboral _____

d).- Aumento en las gestiones administrativas y disminución en las actividades académicas _____

e).- Mejoría en las condiciones de vida _____

f).- Estabilidad económica _____

g).- Sistematización en la producción académica _____

GRUPO V : RIESGO DE ACCIDENTARSE
(Explorar si es un problema)

COMENTARIOS GENERALES

ENCUESTA INDIVIDUAL SOBRE TRABAJO Y SALUD PARA LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS DEL COLEGIO DE POSGRADUADOS EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

Esta encuesta forma parte de un estudio sobre condiciones de trabajo y salud en el personal académico del Colegio de Posgraduados, el cual es coordinado por La Unidad Médica. Le rogamos contestar todas las preguntas, no hay respuestas buenas ni malas. La información obtenida será absolutamente confidencial, se le dará un tratamiento estadístico y epidemiológico. Si usted desea conocer sus resultados en particular puede dirigirse con la encargada del servicio médico.

Agradecemos nos proporcione la información lo más veraz posible, de antemano hacemos patente nuestro reconocimiento por su valiosa cooperación para el buen desarrollo de esta investigación.

Montecillo, Edo. de México. 1997.

1	2	3

ENCUESTA INDIVIDUAL SOBRE TRABAJO Y SALUD PARA LOS ACADÉMICOS DEL COLEGIO DE POSGRADUADOS EN CIENCIAS AGRÍCOLAS. UNIDAD MÉDICA. 1997

A continuación encontrará una serie de preguntas relacionadas con su trabajo y su salud. Le rogamos contestar cada una de ellas de acuerdo a lo que usted considere que corresponde a su situación.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN

Fecha _____

1.-Nombre _____

4	5

2.-Edad (años cumplidos) _____

3.-Sexo Masculino () Femenino ()

	6
	7

4.-Estado Civil

- 1.-soltero ()
- 2.-casado ()
- 3.-viudo ()
- 4.-divorciado ()
- 5.-unión libre ()

DATOS LABORALES

5.-Número de Empleado _____

6.-Fecha de ingreso a la institución _____

7.-Instituto donde trabaja _____

8.-Fecha de ingreso al instituto _____

9.-Puesto que ocupa actualmente _____

10.-Fecha de ingreso a su puesto actual _____

11.-¿Es usted miembro del S.N.I.? SÍ () NO ()

8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18
	19				
20	21	22	23	24	25
	26				
27	28	29	30	31	32
	33				

FAVOR DE CONTESTAR EL SIGUIENTE BLOQUE DE PREGUNTAS SI USTED ES MIEMBRO DEL S.N.I. EN CASO CONTRARIO PASE A LA PREGUNTA 16

	34	35	36	37	38	39
12.-¿Desde cuándo es usted miembro del S.N.I.? _____	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13.-¿En qué nivel del S.N.I. se encuentra actualmente? _____	☐	40				
14.-Si estuvo en otro nivel anteriormente mencione el más reciente _____	☐	41				
15.-¿Alguna vez ha perdido su pertenencia al S.N.I.? SÍ () NO () (Favor de pasar a la pregunta 19)	☐	42				

16.-¿Ha hecho usted alguna gestión para incorporarse al S.N.I.? SÍ () NO () (Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 19)	☐	43
17.-¿En cuántas ocasiones? _____	☐	44
18.-¿Alguna vez ha sido miembro del S.N.I.? SÍ () NO ()	☐	45

19.-¿Tiene beca de carrera docente? (Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 22)	SÍ () NO ()	☐	46
20.-¿Desde cuándo? _____		☐	47
21.-¿Qué nivel tiene actualmente? _____		☐	48
		☐	49
		☐	50
		☐	51
		☐	52
		☐	53

DATOS FAMILIARES

22.-¿Tiene usted hijos?	SÍ () NO ()	☐	54
23.-¿Cuántos hijos tiene? _____		☐	55
24.-¿Tiene usted hijos menores de 6 años? (Si la respuesta es negativa pase a la pregunta 26)	SÍ () NO ()	☐	56

25.-¿Quién cuida generalmente a los niños? (Marque sólo una opción)

☐ 57

- 1.-Usted ()
- 2.-La pareja ()
- 3.-Ambos ()
- 4.-La empleada doméstica ()
- 5.-Familiares ()
- 6.-La guardería o kinder ()
- 7.-Otros ()
- 8.-Más de una opción ()

26.-¿Quién asume regularmente las labores domésticas? (Marque una sola opción)

☐ 58

- 1.-Usted ()
- 2.-La pareja ()
- 3.-Ambos ()
- 4.-La empleada doméstica ()
- 5.-Los hijos ()
- 6.-Otros ()
- 7.-Más de una opción ()

HISTORIA MÉDICA

27.-¿Qué tipo de médico consulta regularmente? (Marque la opción que sea más frecuente)

☐ 59

- 0.-Ninguno ()
- 1.-Cardiólogo ()
- 2.-Gastroenterólogo ()
- 3.-Ginecólogo ()
- 4.-Psicólogo - Psiquiatra ()
- 5.-Médico Familiar ()
- 6.-Oftalmólogo ()
- 7.-Foniatra ()
- 8.-Otro (especifique)_____

28.-Mencione si toma con regularidad alguno de los siguientes medicamentos

☐ 60

- 0.-No toma medicamento ()
- 1.-Analgésicos ()
- 2.-Antiácidos ()
- 3.-Tranquilizantes ()
- 4.-Antidepresivos ()
- 5.-Inductores del sueño ()
- 6.-Más de una opción ()
- 7.-Otro (especifique)_____

ACTIVIDADES RECREATIVAS

29.-¿Qué actividades realiza durante su tiempo libre? (Señale la principal)

☐ 61

- 1.-Actividades deportivas ()
- 2.-Actividades culturales ()
- 3.-Actividades sociales ()
- 4.-Actividades políticas ()
- 5.-Actividades domésticas ()
- 6.-Actividades familiares ()
- 7.-Más de una opción ()
- 8.-Otras actividades (señale cuales).

30.-¿Qué acostumbra hacer para relajarse después de un día de intensa actividad en el trabajo? ☐ 62

- 1.-Lee (un libro, el periódico, una revista) ()
- 2.-Escucha música ()
- 3.-Toma una copa ()
- 4.-Ve televisión ()
- 5.-Se duerme ()
- 6.-Platica o convive con su familia ()
- 7.-Más de una opción ()
- 8.-Otra (especifique)_____

EXIGENCIAS

FAVOR DE CONTESTAR DE ACUERDO CON LO QUE SE LE PIDE Y MARCAR CON UNA CRUZ LA RESPUESTA QUE SE APROXIME A SU SITUACIÓN

31.-¿En promedio cuántas horas trabaja al día? _____

63 64

☐☐

32.-¿Acostumbra usted trabajar los fines de semana? SÍ () NO ()

☐ 65

33.-¿Cuántas horas trabaja los fines de semana en promedio? _____

66 67

☐☐

34.-¿Dispone usted de algunos días de sus vacaciones para completar sus trabajos pendientes?

SÍ () NO ()

☐ 68

35.-¿Cuántos días de las vacaciones labora en promedio? _____

69 70

☐☐

36.-¿Considera usted que la realización de su trabajo requiere un alto grado de concentración?

SÍ () NO ()

☐ 71

37.-¿Considera usted que su trabajo es excesivo?

SÍ () NO ()

☐ 72

38.-¿Tiene usted supervisión estricta?

SÍ () NO ()

☐ 73

- | | | |
|--|---------------|-----------------------------|
| 39.-¿Tiene usted supervisión con mal trato? | SÍ () NO () | ☐ 74 |
| 40.-¿Considera usted que las evaluaciones a que se somete su trabajo se constituyen en mecanismos de supervisión del mismo? | SÍ () NO () | ☐ 75 |
| 41.-¿Considera usted que los mecanismos de evaluación a que se somete su trabajo son adecuados? | SÍ () NO () | ☐ 76 |
| 42.-¿Su trabajo le implica adoptar posiciones incómodas, tales como estar de pie la mayor parte de la jornada o estar sentado todo el día? | SÍ () NO () | ☐ 77 |
| 43.-¿Puede usted fijar a qué ritmo realiza su trabajo? | SÍ () NO () | ☐ 78 |
| 44.-¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos? | SÍ () NO () | ☐ 79 |
| 45.-¿Su trabajo le permite el desarrollo de habilidades? | SÍ () NO () | ☐ 80 |
| 46.-¿Su trabajo es creativo? | SÍ () NO () | ☐ 81 |
| 47.-¿Su trabajo es variado? | SÍ () NO () | ☐ 82 |
| 48.-¿Puede usted decidir sobre cómo hacer su trabajo? | SÍ () NO () | ☐ 83 |
| 49.-¿Toma parte en las decisiones que tienen que ver con su trabajo? | SÍ () NO () | ☐ 84 |
| 50.-¿Por lo general, tiene usted claridad sobre las actividades que debe cubrir con motivo de su trabajo? | SÍ () NO () | ☐ 85 |
| 51.-¿Usted considera que su trabajo le depara estabilidad laboral? | SÍ () NO () | ☐ 86 |

FAVOR DE CONTESTAR EL SIGUIENTE BLOQUE SI PERTENECE AL S.N.I.
Y/O DISFRUTA DE BECAS DE CARRERA DOCENTE

- | | | |
|---|---------------|-----------------------------|
| 52.-¿La incorporación al sistema de becas y/o S.N.I. le ha implicado mejorar sus condiciones de vida? | SÍ () NO () | ☐ 87 |
| 53.-¿Considera usted que disfruta de estabilidad económica a raíz de su ingreso al S.N.I. y/o sistema de becas? | SÍ () NO () | ☐ 88 |
| 54.-¿El ingreso al S.N.I. y/o sistema de becas le ha permitido sistematizar su producción académica? | SÍ () NO () | ☐ 89 |

- 55.-¿Las actividades realizadas para disfrutar las becas de carrera docente y/o ser miembro del S.N.I. le han implicado sacrificar el trabajo en equipo ? SÍ () NO () ☐ 90
- 56.-¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al sistema de becas y/o al S.N.I.? SÍ () NO () ☐ 91
- 57.-¿Su vida de relación familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al sistema de becas y/o pertenencia al S.N.I.? SÍ () NO () ☐ 92
- 58.-¿La incorporación al sistema de becas y/o S.N.I. le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas? SÍ () NO () ☐ 93

DAÑOS A LA SALUD

LA MAYORÍA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE REFIEREN A LAS MOLESTIAS Y ENFERMEDADES QUE HA PADECIDO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO

- 59.-¿Con frecuencia se queda ronco? SÍ () NO () ☐ 94
☐ 95
- 60.-¿Le falta aire o se sofoca al subir una escalera de un piso? SÍ () NO ()
- 61.-¿Se le hinchan las piernas, tobillos o pies hacia el final de la jornada? SÍ () NO ()
- 62.-¿Tiene que sentarse en la cama durante la noche por falta de aire o por tos que aparece de repente? SÍ () NO ()
- 63.-¿Durante el último año ha tenido hemorroides o almorranas? SÍ () NO () ☐ 96
- 64.-¿Durante el último año ha tenido tanto dolor en la parte baja de la espalda que le dificulte o le impida realizar su trabajo? SÍ () NO () ☐ 97
- 65.-¿Ha tenido dolor en la parte superior de la espalda que le dificulte o le impida realizar su trabajo? SÍ () NO () ☐ 98
- 66.-¿Ha tenido várices en las piernas? SÍ () NO () ☐ 99
- 67.-¿Ha tenido úlceras o llagas que no sanan en las piernas o pies? SÍ () NO ()
- 68.-¿Tiene dificultad para controlarse cuando está enojado? SÍ () NO () ☐ 100

- 69.-¿Pierde la paciencia y se enfurece fácilmente? SÍ () NO ()
- 70.-¿Se siente irritado por pequeñeces? SÍ () NO ()
- 71.-Se disgusta demasiado rápido con las personas? SÍ () NO ()
- 72.-¿Se irrita o inquieta fácilmente? SÍ () NO ()
- 73.-¿Se siente a menudo triste o infeliz? SÍ () NO () ☐ 101
- 74.-¿Frecuentemente desea morir? SÍ () NO ()
- 75.-¿Le daría mucho miedo quedarse sin trabajo? SÍ () NO ()
- 76.-¿El futuro le parece incierto, sin esperanza? SÍ () NO ()
- 77.-¿Es usted indiferente ante situaciones violentas? SÍ () NO ()
- 78.-¿En las reuniones le es difícil entablar conversación y siente deseos de separarse del grupo? SÍ () NO ()
- 79.-¿Desearía desentenderse de los problemas que le aquejan? SÍ () NO ()
- 80.-¿Tiene temporadas de agotamiento o fatiga? SÍ () NO ()
- 81.-¿Llega usted a cansarse tanto que le preocupa su salud? SÍ () NO ()
- 82.-¿Siente usted debilidad o dolores de pies todos los días? SÍ () NO ()
- 83.-¿Al levantarse por la mañana se siente cansado? SÍ () NO ()
- 84.-¿Cuando tiene dolor de cabeza o le laten las sienes se le dificulta hacer su trabajo? SÍ () NO ()
- 85.-¿Frecuentemente se enferma o se siente decaído? SÍ () NO ()
- 86.-¿Se siente tan agotado o fatigado que no puede ni comer? SÍ () NO ()
- 87.-¿Se considera usted nervioso? SÍ () NO () ☐ 102
- 88.-¿Tiene miedo sin motivo? SÍ () NO ()
- 89.-¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido? SÍ () NO ()
- 90.-¿Se preocupa demasiado por contrariedades insignificantes? SÍ () NO ()
- 91.-¿Se siente con frecuencia preocupado? SÍ () NO ()
- 92.-¿Ha tenido alguna vez un padecimiento nervioso? SÍ () NO ()

- 93.-¿Ha estado usted anteriormente hospitalizado en alguna institución para enfermos mentales o nerviosos? SÍ () NO ()
- 94.-¿Algunas veces se asusta de lo que piensa? SÍ () NO ()
- 95.-¿A menudo se pone usted tembloroso? SÍ () NO ()
- 96.-¿Tiene pesadillas frecuentemente? SÍ () NO ()
- 97.-¿Se asusta con las sombras durante la noche? SÍ () NO ()
- 98.-¿Los ruidos repentinos lo hacen brincar? SÍ () NO ()
- 99.-¿Se pone nervioso cuando alguien grita cerca de usted? SÍ () NO ()
- 100.-¿A menudo se siente inquieto e intranquilo? SÍ () NO ()
- 101.-¿Tiene pensamiento o ideas que lo impresionan mucho y que vuelven una y otra vez a su mente? SÍ () NO ()
- 102.-¿Generalmente la gente lo mal interpreta? SÍ () NO ()
- 103.-¿Ha tenido la sensación de ser observado mientras trabaja? SÍ () NO ()
- 104.-¿Generalmente lo tratan mal las demás personas? SÍ () NO ()
- 105.-¿Ha tenido la sensación de que la gente lo observa o habla de usted en la calle? SÍ () NO ()
- 106.-¿Generalmente los demás abusan de su buena fe? SÍ () NO ()
- 107.-¿Es tímido o sensible? SÍ () NO ()
- 108.-¿Durante el último año ha tenido con frecuencia agruras o acidez? SÍ () NO () ☐ 103
- 109.-¿Ha tenido ardor o dolor en la boca del estómago? SÍ () NO ()
- 110.-¿Se despierta varias veces durante la noche con sensación de vacío en el estómago? SÍ () NO ()
- 111.-¿Cuando come disminuyen las molestias anteriores? SÍ () NO ()
- 112.-¿Alguna vez ha tenido dolor o sensación de opresión o pesadez en el pecho? SÍ () NO () ☐ 104
- 113.-¿Siente las molestias arriba de la boca del estómago? SÍ () NO ()

- | | | |
|---|---------------|------------------------------|
| 114.-¿Las siente del lado izquierdo del pecho? | SÍ () NO () | |
| 115.-¿Las siente también en el brazo izquierdo? | SÍ () NO () | |
| 116.-¿Se corren hacia la quijada? | SÍ () NO () | |
| 117.-¿Se corren a la espalda? | SÍ () NO () | |
| 118.-¿Estas molestias se presentan cuando camina rápido o en una subida? | SÍ () NO () | |
| 119.-¿Se presentan cuando se pone nervioso, enojado o preocupado? | SÍ () NO () | |
| 120.-¿Se presentan cuando permanece en lugares fríos? | SÍ () NO () | |
| 121.-¿Durante el último año ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? | SÍ () NO () | ☐ 105 |
| 122.-¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso o irritable? | SÍ () NO () | |
| 123.-¿El dolor de cabeza es tan fuerte que le impide trabajar? | SÍ () NO () | ☐ 106 |
| 124.-¿Está acompañado de náuseas o vómito, mareo o visión borrosa? | SÍ () NO () | |
| 125.-¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer? | SÍ () NO () | |
| 126.-¿El dolor se presenta en un solo lado de la cabeza? | SÍ () NO () | |
| 127.-¿Padece diabetes o azúcar en la sangre? | SÍ () NO () | ☐ 107 |
| 128.-¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño? | SÍ () NO () | ☐ 108 |
| 129.-¿Con frecuencia se despierta fácilmente o tiene sueño intranquilo? | SÍ () NO () | |
| 130.-¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir? | SÍ () NO () | |

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CONTÉSTELAS DE ACUERDO A LO QUE SIENTE EN ESTE MOMENTO.

- | | | |
|--|---------------|------------------------------|
| 131.-¿Siente pesadez en la cabeza? | SÍ () NO () | ☐ 109 |
| 132.-¿Siente el cuerpo cansado? | SÍ () NO () | |
| 133.-¿Tiene cansancio en las piernas? | SÍ () NO () | |
| 134.-¿Tiene deseos de bostezar? | SÍ () NO () | |
| 135.-¿Siente la cabeza aturdida, atontada? | SÍ () NO () | |
| 136.-¿Está somnoliento? | SÍ () NO () | |
| 137.-¿Siente la vista cansada? | SÍ () NO () | |
| 138.-¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos? | SÍ () NO () | |
| 139.-¿Se siente poco firme o inseguro al estar de pie? | SÍ () NO () | |
| 140.-¿Tiene deseos de acostarse? | SÍ () NO () | |
| 141.-¿Siente dificultad para pensar? | SÍ () NO () | |
| 142.-¿Está cansado de hablar? | SÍ () NO () | |
| 143.-¿Está nervioso? | SÍ () NO () | |
| 144.-¿Se siente incapaz de fijar la atención? | SÍ () NO () | |
| 145.-¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas? | SÍ () NO () | |
| 146.-¿Se le olvidan fácilmente las cosas? | SÍ () NO () | |
| 147.-¿Le falta confianza en sí mismo? | SÍ () NO () | |
| 148.-¿Se siente ansioso? | SÍ () NO () | |
| 149.-¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura? | SÍ () NO () | |
| 150.-¿Se le agotó la paciencia? | SÍ () NO () | |
| 151.-¿Tiene dolor de cabeza? | SÍ () NO () | |
| 152.-¿Siente los hombros entumecidos? | SÍ () NO () | |
| 153.-¿Tiene dolor de espalda? | SÍ () NO () | |

- | | |
|---|-------------------|
| 154.-¿Siente opresión al respirar? | SÍ () NO () |
| 155.-¿Tiene sed? | SÍ () NO () |
| 156.-¿Tiene la voz ronca? | SÍ () NO () |
| 157.-¿Se siente mareado? | SÍ () NO () |
| 158.-¿Le tiemblan los párpados? | SÍ () NO () |
| 159.-¿Tiene temblor en las piernas o en los brazos? | SÍ () NO () |
| 160.-¿Se siente mal? | SÍ () NO () |

INSTRUCTIVO PARA LA ENCUESTA INDIVIDUAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

Número de encuesta: Se registrará en orden progresivo a partir del 001.
Se codifica un número en cada espacio. Opciones (001 - nnn) Casillas 1 - 3.

2.- Fecha.- Se señalará el día, el mes y el año en que se aplica la encuesta.
No se codifica.

1.- Nombre del trabajador. Se anotarán el nombre y apellidos del trabajador. No se codifica.

2.- Edad. Se anota la edad en años cumplidos en el espacio de codificación correspondiente. Opciones (20 - nn) Casillas 4 y5.

3.- Sexo. Se codifica de acuerdo a lo siguiente. Casillas 6.

= No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = Masculino

2 = Femenino

4.- Estado civil. Casilla 7.

= No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = Soltero

2 = Casado

3 =Viudo

4=Divorciado

5=Unión libre

5.- Número de empleado. Casillas de la 8 a la 12.

Se codifica el número de empleado asignado por la institución.

= No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

6.- Fecha de ingreso a la institución. Casillas de la 13 a la 18.

Se codifican en las primeras dos casillas el día de ingreso, en las siguientes dos el mes y en las últimas el año. Ejemplo 280589 o bien 010589.

= No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

7. Instituto donde trabaja.

Se codifica de acuerdo con lo siguiente. Casilla 19.

= No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = (IREGEP) Instituto de Recursos Genéticos y productividad

2 = (IRENAT) Instituto de Recursos Naturales

3 = (IFIT) Instituto de Fitosanidad

4 = (ISEI) Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática

8. -Fecha de ingreso al Instituto. Casillas de la 20 a la 25.

Se codifican en las primeras dos casillas el día de ingreso, en las siguientes dos el mes y en las últimas el año. Ejemplo 280589 o bien 010589.

= No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

9.- Puesto que ocupa actualmente. Casilla 26.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = (PIT) Profesor investigador titular

2 = (PIA) Profesor investigador adjunto

3 = (IT) Investigador titular

4 = (IA) Investigador adjunto

10.- Fecha de ingreso al puesto actual. Casillas de la 27 a la 32.

Se codifican en las primeras dos casillas el día de ingreso, en las siguientes dos el mes y en las últimas el año. Ejemplo 280589 o bien 010589.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

11.-¿Es usted miembro del S.N.I.? Casilla 33.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No Miembro

1 = Miembro

12.-¿Desde cuándo es usted miembro del S.N.I.? Casillas de la 34 a la 39.
Se codifican en las primeras dos casillas el día de ingreso, en las siguientes dos el mes y en las últimas el año. Ejemplo 280589 o bien 010589.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

13.- ¿En qué nivel del S.N.I. se encuentra actualmente? Casilla 40.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = Nivel I.

2 = Nivel II.

3 = Nivel III.

9 = Candidato.

14.- Si estuvo en otro nivel anteriormente mencione el más reciente.
Casilla 41.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = Nivel I.

2 = Nivel II.

3 = Nivel III.

9 = Candidato

15.- ¿Alguna vez ha perdido su pertenencia al S.N.I.? Casilla 42.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No

1 = Sí

16.- ¿Ha hecho usted alguna gestión para incorporarse al S.N.I.? Casilla 43.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No

1 = Sí

17.- ¿En cuántas ocasiones? Casilla 44.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = 1

2 = 2

18.- ¿Alguna vez ha sido miembro del S.N.I.? Casilla 45.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No

1 = Sí

19.- ¿Tiene beca de carrera docente (CADOS)? Casilla 46.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No

1 = Sí

20.- ¿Desde cuándo? Casillas 47-52.

Se codifican en las primeras dos casillas el día de ingreso, en las siguientes dos el mes y en las últimas el año. Ejemplo 280589 o bien 010589.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

21.- ¿Qué nivel de CADOS tiene actualmente? Opciones (1-7) Casilla 53.

Se anota en el espacio de codificación correspondiente el nivel.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

1 = Nivel 1

2 = Nivel 2
3 = Nivel 3
4 = Nivel 4
5 = Nivel 5
6 = Nivel 6
7 = Nivel 7

22.- ¿Tiene usted hijos? Casilla 54.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
0 = No
1 = Sí

23.- ¿Cuántos hijos tiene? Casilla 55. Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de hijos.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

24.- ¿Tiene hijos menores de 6 años? Casilla 56.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
0 = No
1 = Sí

25.- ¿Quién cuida generalmente a los niños? Casilla 57.

Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de la opción elegida.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
1= Usted
2= La pareja
3= Ambos
4= La empleada doméstica
5= Familiares
6= La guardería o kinder

- 7= Otros
- 8= Más de una opción

26.- ¿Quién asume regularmente las labores domésticas? Casilla 58.
Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de la opción elegida.

- = No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
- 1= Usted
- 2= La pareja
- 3= Ambos
- 4= La empleada doméstica
- 5= Los hijos
- 6= Otros
- 7= Más de una opción

27.- ¿Qué tipo de médico consulta regularmente? Casilla: 59.
Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de la opción elegida.

- = No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
- 0= Ninguno
- 1= Cardiólogo
- 2= Gastroenterólogo
- 3= Ginecólogo
- 4= Psicólogo - Psiquiatra
- 5= Médico Familiar
- 6= Oftalmólogo
- 7= Foniatra
- 8= Otro (especifique)

28.- Mencione si toma con regularidad alguno de los siguientes medicamentos. Casilla 60. Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de la opción elegida.

- = No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
- 0= No toma medicamento
- 1= Analgésicos
- 2= Antiácidos
- 3= Tranquilizantes
- 4= Antidepresivos
- 5= Inductores del sueño
- 6= Más de una opción
- 7= Otro (especifique)

29.- Qué actividades realiza durante su tiempo libre? Casilla 61.
Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de la opción elegida.

- = No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
- 1= Actividades deportivas
- 2= Actividades culturales
- 3= Actividades sociales
- 4= Actividades políticas
- 5= Actividades domésticas
- 6= Actividades familiares
- 7= Más de una opción
- 8= Otras actividades (Señale cuáles)

30.- ¿Qué acostumbra hacer para relajarse después de un día de intensa actividad en el trabajo? Casilla 62.Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de la opción elegida.

- = No datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
- 1= Lee (un libro, el periódico, una revista)
- 2= Escucha música
- 3= Toma una copa
- 4= Ve televisión
- 5= Se duerme
- 6= Platica o convive con su familia

7= Más de una opción

8= Otra (especifique)

31.- ¿En promedio cuántas horas trabaja al día? Casillas 63-64.

Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número horas de trabajo al día.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

32.- ¿Acostumbra usted trabajar los fines de semana? Casilla 65.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No

1 = Sí

33.- ¿Cuántas horas trabaja los fines de semana en promedio? Casillas 66-67. Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de horas en promedio de trabajo los fines de semana.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

34.- ¿Dispone usted de algunos días de sus vacaciones para completar sus trabajos pendientes? Casilla 68.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

0 = No

1 = Sí

35.- ¿Cuántos días de las vacaciones labora en promedio? Casillas 69-70.

Se anota en el espacio de codificación correspondiente el número de días que labora en vacaciones en promedio.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)

De la pregunta 36 a la 160 se registra Sí o No y se codifica. Casillas de la 71 a la 109.

= No Datos (Se deja la casilla en blanco en ausencia de datos)
0 = No
1 = Sí

La integración diagnóstica se da de acuerdo con los siguientes criterios:

PREGUNTA	DIAGNÓSTICO	CASILLA
59	Disfonía	94
60-62	Insuf. Cardíaca	95
63	Hemorroides	96
64	Lumbalgia	97
65	Dorsalgia	98
66-67	Insuf. Vasc. Periférica	99
68-72	Irritabilidad	100
73-86	Depresión	101
87-107	Ansiedad	102
108-111	S. Ácido Péptico	103
112-120	Enf. Isquém. del Corazón	104
121-122	Cefalea Tensional	105
123-126	Migraña	106
127	Diabetes	107
128-130	Trastornos del Sueño	108
131-160	Fatiga Patológica	109