



**Casa abierta al tiempo**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Xochimilco

DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD  
MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SALUD DE LOS TRABAJADORES

POSPANDEMIA: TRABAJO Y SALUD EN PERSONAL ACADÉMICO UNIVERSITARIO  
MODELO HÍBRIDO: ¿UNA OPCIÓN PARA LA DOCENCIA?

IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS  
QUE PRESENTA

MARÍA EUGENIA MENDIETA FRAILE

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

DIRECTORAS: DRA. SUSANA MARTÍNEZ ALCÁNTARA  
MTRA. MARTHA LORENA SÁNCHEZ PADILLA

NOVIEMBRE 2023

## **AGRADECIMIENTOS**

En primera instancia agradezco a la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (UAM-X), en especial a la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores, por abrirme sus puertas en su honorable casa de estudios y permitirme alcanzar una meta laboral y personal. Gracias a todas las profesoras y profesores de la maestría que compartieron sus enseñanzas, experiencias, visiones e hicieron que me convirtiera en una mejor versión de mí.

De manera especial quiero agradecerle a la Dra. Susana Martínez Alcántara y a la Mtra. Martha Lorena Sánchez Padilla, quienes desde su mirada y pasión por la salud laboral me enseñaron, acompañaron y guiaron con su experiencia, paciencia y cariño. Gracias por creer en mí, por cuestionarme siempre en vez de darme las respuestas, por dedicarme su tiempo, palabras de aliento y compañía en todo momento, sin duda este trabajo no hubiera sido posible sin ustedes.

Gracias a la Dra. Mireya Zamora Macorra, al Dr. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña y al Dr. Alfredo Guerrero Tapia por aceptar ser parte de esta aventura como mis lectores y jurados, por dedicarme su tiempo, su experiencia y enriquecer mi trabajo.

Gracias a mis compañeros de generación por compartirme su vida, experiencias laborales, conocimientos...juntos filosofamos, lloramos, nos enojamos y reímos, pero siempre tomados de la mano. Gracias por apoyarme y acompañarme en este proceso.

Gracias a cada uno de los docentes de la UAM – Iztapalapa quienes me dejaron entrar a su pensamiento, corazón, mundo laboral y compartieron conmigo una parte de su esencia, este trabajo no hubiera sido posible sin su apoyo.

Gracias ma y pa por enseñarme que lo más importante en la vida antes que otra cosa es que somos personas y en nuestras manos tenemos el poder de engrandecer o destruir a quienes tenemos en frente, por eso la responsabilidad de mirar al otro en su totalidad. Estoy profundamente agradecida con la vida y orgullosa por tenerlos como guías, gracias por siempre creer en mí, no dejarme caer y acompañarme sin cuestionarme o condicionarme, gracias por dejarme ser libre...este trabajo es para ustedes.

Gracias a mi esposo por ser esa energía que me da fuerza y me impulsa a seguir, a creer en mí y no me deja caer, a ser mejor y a enseñarme que todos podemos crecer juntos porque somos un equipo...te amo. A mis hijos por apoyarme y aguantar mis ausencias, frustraciones, prisas y malhumores, gracias por llenarme de amor. Nena gracias por siempre cuidarme y cuidar de los míos, la vida no sería la misma sin ti. Veci, gracias por escucharme y por los recesos llenos de palabras de aliento y de apapachos para seguir, te quiero. Tío Sergio, gracias por siempre estar y compartir tu vida conmigo.

Finalmente, quiero agradecer al Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por el invaluable apoyo económico que me proporcionó durante mis estudios de posgrado.

## RESUMEN

La pandemia provocó efectos importantes en el personal docente universitario, quienes de forma abrupta transitaron de trabajar en presencial a distancia, para luego volver a la presencialidad. Adaptarse a estas condiciones generó nuevas exigencias laborales, diversos daños a la salud y un cambio de paradigma profesional y personal.

El objetivo del estudio fue conocer la percepción y perfil de daño de los académicos de la UAM-I respecto a los efectos derivados del retorno a la presencialidad e indagar sobre la posibilidad de implementar el esquema de trabajo híbrido. Se llevó a cabo un estudio transversal y descriptivo con una muestra aleatoria y estratificada (n=170). Se aplicó la encuesta individual PROESSAT, inventario DASS-21 y prueba de síntomas subjetivos de fatiga. Se solicitó consentimiento informado y se calculó la  $X^2$  con un intervalo de confianza del 95% (programa estadístico JMP V.16).

Los resultados muestran que tanto la adaptación del trabajo a casa, así como el traslado a la presencialidad implicó para los docentes: realizar trabajos pendientes fuera de la jornada laboral, cubrir determinado número de clases, artículos y conferencias (85%), permanecer sentado la mayor parte del tiempo (76%) y más de la mitad menciona haber hecho uso de su voz más de cuatro horas diarias, realizar una tarea muy minuciosa y tener un estricto control de calidad. Aunque la actividad laboral no ha cambiado a través del tiempo, las exigencias se incrementaron, además los requerimientos para mejorar el salario dentro de la institución son cada vez más demandantes. En consecuencia, la tasa de exposición es alta por lo que, la ansiedad (48%), trastornos del sueño (43%), estrés (42%), trastornos musculoesqueléticos (39%) y depresión (31%), puntúan como los principales padecimientos del perfil de daños.

En cuanto a la modalidad de trabajo, la mitad de los docentes se sintieron incómodos y menos productivos trabajando a distancia. El 71% desea trabajar bajo una modalidad híbrida, ya que ésta les permitió reorganizarse para realizar actividades como estar en familia, descansar, desarrollar la creatividad, hacer ejercicio y mejorar la

alimentación; los cuales son factores protectores que se pueden implementar bajo esta modalidad.

El trabajo híbrido debe comenzar a verse como una opción en la que hace posible seguir compartiendo conocimientos y experiencia, desarrollar investigación, participar en la difusión de la ciencia y la cultura y evita el desgaste, pero lo más importante devuelve al docente el control sobre su tiempo, su trabajo y su vida.

**Palabras clave:** Trabajo Híbrido, Docentes Universitarios, Daños a la Salud

## SUMMARY

The pandemic had a significant impact on university professors, who abruptly moved from on-site to distance work, and then back to on-site work. Adapting to these conditions generated new work demands, various health damages and a change of professional and personal paradigms.

The objective of the study was to determine the perception and damage profile of UAM-I academics regarding the effects of the return to face-to-face work and to inquire about the possibility of implementing the hybrid work scheme. A cross-sectional and descriptive study was carried out with a random and stratified sample (n=170). PROESSAT individual survey, DASS-21 inventory and subjective fatigue symptoms tests were applied. Informed consent was requested and the  $X^2$  was calculated with a 95% confidence interval (statistical program JMP V.16).

Results show that both the adaptation of work at home, as well as the transfer to face-to-face work implied for the teachers: doing pending work outside the working day, covering a certain number of classes, articles and conferences (85%), remaining seated most of the time (76%) and more than half of them mentioned having made use of their voice more than four hours a day, performing a very thorough task and having strict quality control. Although work activity has not changed over time, the demands have increased, and the requirements to improve the salary within the institution are more and more demanding. Consequently, the rate of exposure is high, so anxiety (48%), sleep disorders (43%), stress (42%), musculoskeletal disorders (39%) and depression (31%) are the main ailments in the injury profile.

Regarding work modality, half of the teachers felt uncomfortable and less productive when working remotely. Seventy-one percent would like to work under a hybrid modality, since it allowed them to reorganize themselves to carry out activities such as being with their family, resting, developing creativity, exercising and improving their diet; all of which are protective factors that can be implemented under this modality.

Hybrid work should begin to be seen as an option that makes it possible to continue sharing knowledge and experience, developing research, participating in science and culture divulgation, and avoiding burnout, but most importantly, it again gives teachers control over their time, their work and their lives.

**Keywords:** Hybrid Work, University Teachers, Health Damage.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	10
<b>Capítulo 1. Una mirada hacia el trabajo y la salud</b>	14
1.1 Definición del trabajo y sus transformaciones	14
1.2 Procesos de producción capitalista	18
1.3 El proceso de trabajo	21
1.4 El proceso de salud-enfermedad	26
<b>Capítulo 2. El docente de nivel superior y la educación en México</b>	32
2.1 Sectores productivos y su papel en el desarrollo social	32
2.2 La educación en México	35
2.3 El papel del docente a través de la historia	39
2.4 Riesgos y exigencias laborales de los docentes	42
2.5 La educación durante la pandemia	46
2.6 El teletrabajo en México	49
2.7 El esquema de trabajo híbrido en México	56
2.8 Transición hacia un modelo híbrido de educación	59
<b>Capítulo 3. La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)</b>	64
3.1 Unidad Iztapalapa	65
<b>Capítulo 4. Metodología</b>	68
4.1 Planteamiento del problema	68
4.2 Pregunta de investigación	73
4.3 Justificación	73
4.4 Objetivo general	76
4.5 Objetivos específicos	76
4.6 Diseño de investigación	76
4.7 Población de estudio	77
4.7.1 Selección de muestra	77
4.7.2 Criterios de inclusión	77

4.7.3 Criterios de exclusión	77
4.8 Variables independientes	78
4.9 Variables dependientes	78
4.10 Variables confusoras	78
4.11 Instrumentos	79
4.12 Procedimiento y análisis de información	89
<b>Capítulo 5. Resultados</b>	92
5.1 Proceso de trabajo docente	93
5.2 Resultados descriptivos	96
5.3 Asociación entre variables	114
5.4 Análisis multivariado	127
<b>Capítulo 6. Discusión de resultados</b>	133
6.1 Perfil sociodemográfico y trabajo doméstico	135
6.2 Tiempo libre	140
6.3 Condiciones laborales y valoración del trabajo	144
6.4 Programa de Estímulos y Becas	146
6.5 Riesgos y exigencias	153
6.6 Daños a la salud	157
6.7 Trabajo a distancia	161
<b>Capítulo 7. Conclusiones</b>	164
<b>Capítulo 8. Recomendaciones</b>	171
8.1 A nivel Rectoría General de la UAM	172
8.2 A nivel Unidad-Iztapalapa	173
8.3 A nivel S.I.T.U.A.M.	177
8.4 A nivel individual	178
<b>Referencias bibliográficas</b>	180
<b>Anexos</b>	202

## Introducción

Los daños a la salud -física y mental- derivados de los riesgos y exigencias laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, son una de las consecuencias por pertenecer actualmente a un mundo regido por el capitalismo y la globalización. Derivado de esto, durante las últimas décadas, el mundo del trabajo se ha ido transformando, al transitar del sector industrial como eje principal de la economía, al sector servicios (De la Garza, 2011). Para Jola (2013), este sector tiene por características fundamentales el “hacer”, el “conocimiento” y la interacción social, como “valor agregado”; tal es el caso de la educación.

Es así como, anteponiendo su persona, los académicos generan de manera cuantiosa y constante, productos novedosos que dotan de cierta posición y valor no sólo a las instituciones -por proveer este servicio a la sociedad-, sino también a los usuarios que adquieren dicha mercancía -conocimiento- y al docente per se -fuente de conocimiento-. No obstante, las exigencias se han tornado cada vez más intensas y las condiciones laborales más precarias e inestables.

El aumento de alumnos por grupo, pero no así de la plantilla académica, es un claro ejemplo de cómo las exigencias laborales se han incrementado con el tiempo. Los profesores enfrentan no sólo una sobrecarga de trabajo -impartir clase, calificar trabajos y exámenes, realizar tutorías, entre otros- sino que también cubren las funciones de otras plazas que se encuentran desocupadas.

Como consecuencia de lo anterior, numerosas investigaciones muestran los principales daños a la salud para esta población: fatiga, estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, fatiga visual, cefalea, migraña, disfonía, trastornos musculoesqueléticos y lumbalgias (Martínez et al., 2011 y 2015; Sánchez, 2013; Martínez, 2014; Inchaustegui, 2015; Irigoyen, 2015 y Castro, 2017).

Sin embargo, la pandemia vivida de 2020 a 2022, marcó una diferencia significativa en la concepción que se tenía, hasta ese momento, sobre el ser y quehacer docente, ya que se tuvo que transformar el trabajo de presencial a distancia y viceversa. Dicha situación, permitió visibilizar nuevas modalidades de trabajo que, anteriormente, eran poco o nada consideradas o exploradas. Al mismo tiempo que, detonó reflexiones y cuestionamientos individuales -específicamente sobre el sentido de vida y el futuro-, modificando con ello, el perfil de daño que se conocía hasta entonces para esta población.

El haber laborado bajo una modalidad a distancia no sólo generó a nivel profesional, conocimiento y experiencia sobre aquellos factores exitosos que permitieron continuar con las actividades laborales; sino también posibilitó, a nivel personal, reorganizar el tiempo libre, adquirir hábitos alimenticios, realizar ejercicio y gozar de tiempo de descanso. Es importante destacar que, el principal logro de esta etapa sobre las múltiples adversidades por las que se atravesó fue encontrar un equilibrio, en donde las esferas del trabajo y la familia pudieran convivir de manera armónica. Como resultado de esto, Cabrera (2020) señala en su investigación -realizada en pandemia-, el deseo de los docentes por implementar un modelo de trabajo híbrido a futuro que les permitiera seguir gozando de estos beneficios.

Para 2022, se emitió la instrucción -por parte del Estado- de regresar a la presencialidad, lo que implicó otro ajuste en la forma del ser y quehacer docente. Estudiar la forma en que los académicos percibieron sus condiciones laborales durante esta transición, facilitó el desarrollo de estrategias preventivas, de atención y seguimiento a las necesidades y a los daños a la salud identificados. También permitió conocer las ventajas y desventajas que esta modalidad brindó y con ello, evaluar la posibilidad de implementar un modelo híbrido que, favorezca la mejora de las condiciones laborales y la vida en general.

Es por ello que la presente investigación tuvo por objetivo general *Conocer la percepción y perfil de daño de los docentes de la Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa (UAM-I) respecto a los efectos derivados del retorno a la presencialidad e indagar sobre la posibilidad de implementar el esquema de trabajo híbrido.*

El desarrollo de esta investigación se encuentra organizado, de la siguiente manera:

En el capítulo *uno* se describe de manera histórica el concepto de trabajo y sus transformaciones conforme al contexto socioeconómico de la época; posteriormente, se explican los procesos de producción capitalistas y los componentes del proceso de valorización del trabajo con los riesgos y exigencias que se derivan de éste y finalmente, el proceso de salud-enfermedad.

En el capítulo *dos* se desarrolla el concepto de sectores productivos, su papel en el desarrollo social y la importancia del sector servicios, específicamente en la educación. Además, se hace un breve recorrido de cómo ha sido la educación de nivel superior en México, el papel del docente a través de la historia y los riesgos y exigencias laborales a los que se encuentran expuestos los académicos -previo y durante la pandemia-. Posteriormente, se describe el concepto de teletrabajo y trabajo híbrido; así como la posibilidad de transitar a ésta última modalidad. Finalmente, se muestran algunas ventajas y desventajas de ambos modelos, señaladas en investigaciones a nivel nacional e internacional.

El capítulo *tres* contiene la historia de la Universidad Autónoma Metropolitana, con énfasis en la Unidad Iztapalapa. Posteriormente en el capítulo *cuatro*, se exponen los aspectos metodológicos bajo los cuales se desarrolló esta investigación: planteamiento del problema, pregunta de investigación, justificación, objetivos general y específicos y el diseño de investigación -población de estudio, selección de muestra, variables, instrumentos que conforman la encuesta y el plan de análisis de información-.

En el capítulo *cinco* se muestran los resultados de la presente investigación. En un primer momento, se describe el proceso de trabajo de los académicos de la UAM-I y posteriormente, se presentan los resultados descriptivos, las asociaciones identificadas entre variables y un análisis multivariado. Cabe destacar que, si bien el estudio tiene un enfoque cuantitativo, se cuenta con un compendio vasto de testimonios recopilados de la encuesta -específicamente del apartado de comentarios- lo que permitió complementar, robustecer y enriquecer esta sección.

El capítulo *seis* muestra la discusión de los resultados de este estudio con los hallazgos identificados en otras investigaciones nacionales e internacionales, previo y durante la pandemia. Es importante mencionar que, la mayoría de los estudios con los que se compararon los datos, consideran una metodología y encuesta adaptada similar a la que se utilizó en la presente investigación.

En el capítulo *siete* se muestran las conclusiones de acuerdo con los objetivos específicos planteados en el estudio. El capítulo *ocho*, contiene algunas recomendaciones desglosadas a nivel Rectoría General de la UAM, nivel institucional UAM-I, para el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y a nivel individual, con la finalidad de atender las necesidades señaladas por parte de los académicos, sobre sus condiciones laborales y su salud.

Posteriormente, se enlistan las referencias bibliográficas que se consultaron y brindan sustento teórico a la presente investigación. Finalmente, el último apartado (*anexos*) contiene los documentos que se utilizaron para este estudio como: las preguntas guía para el informante clave, el consentimiento informado y la encuesta.

La relevancia que tiene esta investigación recae en que, en la medida que se conozca la percepción que tienen los académicos sobre sus condiciones laborales y el impacto que esto genera sobre su salud y su vida; permitirá no sólo desarrollar estrategias por parte de las autoridades para disminuir los daños causados; sino también crear conciencia -tanto a los trabajadores como a los empleadores- al hacerlos visibles.

## **Capítulo 1. Una mirada hacia el trabajo y la salud**

### **1.1 Definición del trabajo y sus transformaciones**

El trabajo es la principal actividad que realiza el ser humano y su definición se asocia comúnmente a la capacidad que tiene para transformar la naturaleza, permite la subsistencia, cubrir las necesidades básicas y da satisfacción. A través de esta actividad, las personas involucran y desarrollan todas sus capacidades físicas y mentales. De este modo se puede decir que, trabajar no es sólo un medio para ganarse la vida también es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas que permitan alcanzar la autorrealización.

Blanch (2003) considera al trabajo como una actividad humana social, compleja, dinámica, ejercida de forma individual o colectiva que se distingue de la conducta animal por tener su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral. De acuerdo con Neffa (2016), el trabajo nos permite incorporar nuevos conocimientos que cubren, por un lado, la satisfacción de necesidades básicas y por otro, hace posible la reproducción, supervivencia y desarrollo del ser humano.

Como complemento a esta definición, Quintanilla y Claes (2000) incorporan a la misma los valores, creencias, actitudes y expectativas que forman parte de una realidad social (como se citó en Da Rosa, 2011). De la Garza (2005) menciona en otro momento, la necesidad de tener un concepto ampliado de éste, que considere un aspecto objetivo como núcleo de acumulación del capital y otro subjetivo, en el que el mismo hombre se construye y se define, volviendo al trabajo parte fundamental de la vida reproductiva de las personas.

Para Marx (2001), el trabajo consiste en una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en donde la transformación de uno repercute directamente en la transformación del otro y viceversa. Durante este proceso es el hombre quien se utiliza como herramienta a través del empleo de su cuerpo y mente, con el objetivo de cubrir necesidades básicas y con esto subsistir.

La entrada del capitalismo y los avances tecnológicos a lo largo del tiempo han transformado el concepto de trabajo, al transitar de una actividad enfocada a la subsistencia y satisfacción de necesidades básicas, a una destinada a la producción y el consumo, en donde la necesidad y utilidad del producto ya no es el fin primordial, sino la obtención de ganancias desmedidas.

Este concepto añade la producción de mercancías inmateriales a través de la transformación de objetos simbólicos -como en el sector servicios- que la sociedad capitalista crea, demanda y mantiene. Es decir, el trabajo de ser una actividad formativa y creadora se transforma en una actividad enajenante donde el trabajador se pierde de sí mismo.

La enajenación del trabajador en su objeto se expresa, según las leyes económicas, de la siguiente forma: cuanto más produce el trabajador, tanto menos ha de consumir; cuantos más valores crea, tanto más sin valor, tanto más indigno es él; cuanto más elaborado su producto, tanto más deforme el trabajador; cuanto más civilizado su objeto, tanto más bárbaro el trabajador; cuanto más rico espiritualmente se hace el trabajo, tanto más desespiritualizado y ligado a la naturaleza queda el trabajador (Marx 2001, p. 9).

Es posible decir que la realidad social capitalista, bajo el supuesto de “hacer más con menos”, se caracteriza por la reducción de la fuerza del trabajo a mercancía y en la pérdida de control de la propia actividad laboral, del “saber hacer”, del “saber pensar” y del “saber ser”; en un desequilibrio en el cual entre más valor se le impone al mundo de las cosas, menos valor se le da al mundo de los hombres (Noriega, 1989; Marx, 2001).

El capital se ha ido apropiando del trabajo y de la mano a lo largo de su desarrollo histórico, ha transformado los procesos laborales (cooperación simple, manufactura, maquinismo, taylorismo, fordismo y automatización) y con ello, las formas concretas de desgaste en la salud y calidad de vida del trabajador.

En la actualidad, podemos observar en menor cantidad, procesos de trabajo en donde las personas impregnan su esencia por medio de los conocimientos, habilidades, recursos, herramientas y tiempo para su creación. Por el contrario, los procesos de automatización son uno de los resultados de la lucha histórica entre el capital y el trabajo por el control de este, y hacen de esto actividades cada vez más alienantes.

En esta estrecha relación que existe entre el proceso del trabajo y el modo en que se consume la fuerza humana del mismo, es que surgen las consecuencias -daños a la salud- que vulneran la integridad física y mental del trabajador (Laurell et al., 1983). Es cada vez más notorio que con el paso del tiempo ha habido un deterioro en los diversos procesos de trabajo, y se observa que éstos requieren de un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores, quienes desarrollan sus actividades en condiciones y entornos cada vez más desfavorables, causando un impacto grave en su salud.

En este mismo sentido, las enfermedades laborales transitan de forma histórica y se transforman dependiendo del proceso de trabajo utilizado; por ejemplo, en la edad media los daños a la salud se centraban principalmente en intoxicaciones por plomo y mercurio derivado de las condiciones de trabajo existentes en las minas como: poca o nula ventilación, temperaturas altas, hacinamiento, entre otras.

Por el contrario, en la actualidad, se observan con mayor frecuencia trastornos mentales, trastornos cardiovasculares, hipertensión, trastornos musculoesqueléticos (TME), lumbalgias, síndrome del túnel carpiano, distrés, fatiga e hipoacusias, causados por las exigencias que demandan las nuevas formas de trabajo. Un ejemplo de ello es la adaptación al ritmo que marcan las máquinas y la poca movilidad que se tiene al pasar largas horas sentados o parados en un mismo espacio.

Es así como, conforme el capital transforma los procesos laborales, las enfermedades que se presentan en los trabajadores también se modifican, adquiriendo especificidades asociadas con la modernización de las máquinas y el espacio o entornos

laborales. De ahí la importancia, como lo menciona Noriega (1989), de recuperar y dirigir la forma en que se reproduce la sociedad.

Derivado del conocimiento de dichas transformaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) desarrolla el concepto de *trabajo decente*, con el objetivo de definir y promover lo que debería ser un empleo digno en el mundo globalizado, que dignifique y permita el desarrollo de las propias capacidades del trabajador. El presente concepto se conforma por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo social.

Su definición se centra en la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos -mujeres y hombres- (OIT,1999).

Es importante mencionar que, a pesar de los esfuerzos que se han realizado hasta el momento, esta definición aún no logra cumplir en su mayoría, todos aquellos atributos contenidos en su concepto. Sin embargo, permite resaltar la lucha histórica para que las condiciones laborales mejoren, ya que hasta el día de hoy siguen siendo desfavorables y perjudiciales para los trabajadores y su salud.

Por lo anterior y para efectos de esta investigación, se define al trabajo -tomando en cuenta los atributos esenciales que lo caracterizan- como aquella actividad que desarrollan los trabajadores en donde, en un primer plano permite crearse y recrearse tantas veces como actividades desarrollen, brinda pertenencia e identidad individual y social, además que permite alcanzar un estado de autorrealización y satisfacción personal; y por otro lado, brinda una recompensa monetaria para poder cubrir necesidades básicas y de subsistencia.

## 1.2 Procesos de producción capitalistas

La finalidad del proceso de trabajo en el capitalismo es el incremento de riquezas, a través de la producción de mercancías y la generación de valor. Por ende, el proceso de producción se conforma por: el proceso de valorización (producción del plusvalor) y el proceso laboral (producción de bienes). Ambos, se desarrollan de forma paralela en un continuo, en donde el proceso laboral termina por ser el resultado del proceso de valorización; y la productividad como la clave de ésta, al ser el generador de la ganancia en el proceso de producción.

Así, la valorización o plusvalor se obtiene de la fuerza de trabajo y tiene por objetivo extraer más valor del invertido en el proceso de producción, es decir, de producir lo más posible al menor costo, incluso a costa de los trabajadores. De tal forma que así se determinan las características del proceso técnico del trabajo y su forma específica de organización (Noriega, 1989; Marx, 2001).

De acuerdo con Laurell et al. (1989), existen dos formas de obtención del plusvalor derivados de este proceso:

- a) El *plusvalor absoluto*, entendido como la forma más antigua de explotación en donde se hace una reducción en el salario y un aumento de la jornada laboral, con el fin de incrementar la productividad, sin modificar los instrumentos u organización del proceso laboral. Guarda una relación estrecha con la forma en que se subsume el trabajo al capital. En sus formas más incipientes como en la cooperación simple o la manufactura, el trabajador tiene mayor control del proceso de trabajo, por lo que la forma de subordinarse al capital adquiere una modalidad formal.
- b) El *plusvalor relativo*, conceptualizado como el incremento de la productividad por medio de la intensificación del ritmo de trabajo y la integración de cambios tecnológicos, con el objetivo de producir más en el mismo tiempo o la misma cantidad de mercancía, pero en menor tiempo. Aquí juega un papel relevante la división del trabajo en su forma extrema.

El trabajador pierde control del proceso en tanto sus conocimientos y habilidades son transferidos a los instrumentos de trabajo debido al desarrollo tecnológico y de esta manera se objetiva la subsunción real del trabajador al capital. El maquinismo simple, el taylorismo, el fordismo y la automatización de flujo continuo y discreto son fases en las que los procesos de producción se han modificado para la obtención de plusvalor.

Durante el proceso de la valorización, el aspecto subjetivo (control sobre el proceso de trabajo) y objetivo (actividad per se) del trabajo se separan, dando lugar a factores de riesgo conocidos y generando nuevas formas de desgaste y de enfermedad, al crear una nueva configuración, en donde el capitalista toma la subjetividad del trabajador -planea, organiza y decide quién y cómo se hará el trabajo- y el trabajador la objetividad -ejecuta las acciones sin pensar, de manera repetitiva y a la mayor velocidad posible- (Marx, 2001; Palacios et al., 2014).

El capitalista compra del trabajador su fuerza de trabajo o su capacidad para trabajar y la utiliza de acuerdo con los fines que el mismo decide, lo que genera más valor en el producto, pero menos valor para el trabajador, al distribuir de forma inequitativa el plusvalor y el salario. Así, mientras que para el capital el proceso laboral es el medio del proceso de valorización, para el trabajador se convierte en el inicio de la explotación (Laurell et al., 1989).

Al igual que el concepto de trabajo, la forma de organización se ha ido modificando a lo largo del tiempo, de acuerdo con los principales sistemas productivos. Palacios et al. (2014) señalan que, la organización del trabajo incluye aspectos que determinan las actividades, funciones, duración de la jornada laboral, los salarios, tipos de contratación, prestaciones y relaciones entre los individuos. La importancia de conocer dichas condiciones recae en que la modificación de cualquiera de éstas repercutirá en la salud-enfermedad de los trabajadores.

En términos históricos, es posible conocer la relación que tiene el ser humano con el proceso de producción, el cual define los daños a la salud y las condiciones de vida. Así, las principales enfermedades en la fase de cooperación simple y maquinismo se asociaban con la fatiga, desgaste prematuro e incidencia de accidentes laborales que dieron como resultado, una esperanza de vida entre los 35 a 40 años (Laurell et al., 1989; Palacios et al., 2014).

Con la introducción de la llamada “economía del tiempo”, en donde la incorporación del “cronómetro” (utilizado como metáfora del control de tiempo) a la jornada laboral dirige en todo momento la vida del trabajador, se produce una gran transformación que afecta de manera abrupta no sólo el proceso laboral, sino también la calidad de vida y salud de los trabajadores (Coriat, 2014).

Como resultado de esto, en las fases del maquinismo simple, taylorismo, fordismo y automatización de flujo continuo (transformación físico-químico) y discreto (transformación mecánica), los principales riesgos a la salud se relacionan con accidentes mortales e intoxicaciones y se presentan daños tales como trastornos gastrointestinales, hipoacusias, enfermedades circulatorias, cáncer, estrés, fatiga patológica y alteraciones en la salud mental (Laurell et al., 1989; Palacios et al., 2014).

El mundo laboral se transforma sistemáticamente y al hacerlo sus procesos de trabajo se ajustan. Con cada nueva fase que comienza, los trabajos evolucionan y adquieren modalidades más flexibles y desfavorables, que insertan al trabajador al mundo laboral bajo diversos esquemas, ello da pie al inicio de épocas de mayor precariedad en las condiciones laborales generadoras de diversos y profundos daños a la salud.

Para Edgell (2006), estas modalidades flexibles se conforman inicialmente por cuatro tipos o formas de empleo no estándar: la *contractual* (como trabajos autónomos), la *espacial* (como el teletrabajo, condición apremiante en la época actual), la *temporal* (como los empleos por proyectos) y la *total* (incluye el trabajo informal), a las que después

añade el *subempleo*, conformado por el trabajo a tiempo parcial (citado en Martínez 2011).

Los principales daños a la salud derivados de dichas modalidades se asocian principalmente con el aumento de trastornos en la salud mental entre ellos: fatiga al no desconectarse del trabajo, ni tener un descanso adecuado, lo que conlleva a un desequilibrio en el tiempo familiar, mayor riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos (TME), obesidad, enfermedades cardiocirculatorias y fatiga visual entre otros (OIT, 2019 y 2020b).

Como se puede apreciar, a través del tiempo, las sociedades y el capital han sufrido transformaciones y con ello, se han modificado las formas en que se entienden y viven los procesos de producción, de valorización y de trabajo. Al modernizarse los procesos productivos, también se han modificado las formas de laborar y consumir la fuerza de trabajo, lo que ha generado diversas consecuencias para el trabajador reflejadas en su estado de salud y su calidad de vida.

Los daños a la salud ocasionados por el proceso de trabajo pueden ser evitables o incluso prevenidos o disminuidos al conocerlos y estudiarlos, por lo que podríamos decir que lo que hace falta en la actualidad es la decisión y voluntad de defender la salud (Noriega et al., 1989b).

### **1.3 El proceso de trabajo**

El trabajo es inherente al ser humano, lo que vuelve a esta actividad parte fundamental del hombre, ya que de la misma manera en que el trabajo transforma a la naturaleza, transforma a quien lo desarrolla. Asimismo, la función del trabajador dentro del proceso laboral se modifica: pasa de ser el sujeto quien realiza con su trabajo el producto final, a un objeto que es una parte más del proceso de producción -como el engrane de una máquina-.

Con la transformación del proceso de trabajo, comienza una división en la sociedad, en donde sólo unos pocos poseen los medios y objetos de trabajo (máquinas, herramientas, materias brutas y primas) con la finalidad de obtener ganancias, llamados *capitalistas* y otros que ejecutan las actividades per se, llamados *trabajadores*. Esta división social capitalista organiza la producción y con ello, logra definir el estatus de los trabajadores (obreros, supervisores, directivos) además de su estado de salud; es decir, las formas de enfermar y de morir (Laurell, 1978; Noriega, 1989).

De la relación que existe entre el hombre, el objeto y los medios, se deriva el proceso de trabajo, el cual se conoce como la articulación de actividades humanas que, bajo una organización, interactúa con objetos y medios para la producción de bienes, servicios o conocimientos que permiten cubrir las necesidades de la sociedad. De acuerdo con Laurell et al. (1989), Noriega (1993) y Palacios (et al, 2014), de dicho proceso se identifican tres grandes componentes que se relacionan entre sí y definen con ello las características de salud y enfermedad de los trabajadores:

El *objeto de trabajo*, el cual puede ser tomado directamente de la naturaleza (materia bruta) y es necesario para la vida como lo son frutos, minerales, maderas, o que puede derivar de un proceso de producción previo, denominadas materias primas. Cabe mencionar que, una misma materia prima puede servir para varios procesos de producción.

Los *medios de producción* son aquellos instrumentos de trabajo con los que el trabajador cuenta para llevar a cabo su tarea. Con el transcurso del tiempo estos medios se han ido transformando. Al inicio, las herramientas formaban parte del hombre mismo (manos, brazos, piernas), incorporando después, el uso de maquinarias más especializadas hasta llegar a la actualidad, al uso de las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En un sentido más amplio, los medios de producción incluyen también a las instalaciones del centro laboral y las características del lugar de trabajo.

El *trabajo* es el elemento principal del proceso laboral y se refiere a la propia intervención humana, generada a través de diversas acciones. La actividad de cada trabajador va a requerir de un esfuerzo físico (cargar, mover, jalar) y mental (idear, planear, crear) para la producción de bienes.

Con la entrada del capitalismo y con la finalidad de producir más mercancías para incrementar la riqueza, se añade un componente más al proceso como una forma de ejercer control sobre la actividad laboral. La *organización y división interna del trabajo*, la cual se encuentra constituida por las formas en que se sistematizan las actividades de los trabajadores y se regula el funcionamiento de los objetos y medios de trabajo y con ello, determina las características de la actividad física y mental de los trabajadores.

Noriega (1993) precisa y resalta que los aspectos que propician los accidentes, los trastornos psíquicos y psicosomáticos, están sujetos en gran medida a la forma en que el trabajador pierde el control sobre el proceso de trabajo. De esta forma se disminuye el trabajo creativo, se coarta la libertad y las posibilidades de una actividad democrática igualitaria al interior de los centros de trabajo y se impulsan procesos de trabajo que enferman y mortifican a los trabajadores.

De la transformación de los objetos y del uso de los medios de trabajo, surgen los *riesgos* a los que el trabajador está expuesto, entendidos por Noriega (1989) como aquellos elementos potencialmente nocivos que causan daños a la salud y que son independientes al trabajador, pero forman parte del espacio de trabajo.

Por otra parte, Laurell et al. (1989), menciona que los riesgos son descritos por las corrientes médicas como agentes nocivos aislados que pueden causar una enfermedad. Sin embargo, esta definición no permite comprender este concepto en su totalidad, por lo que propone el término de “carga laboral”, entendido como aquellos elementos que interactúan dinámicamente entre sí y con el cuerpo del obrero, generando un desgaste - entendido como la pérdida de la capacidad corporal y psíquica-.

Para Alvear et al. (1989) los riesgos derivados de los medios de producción se dividen en tres grandes grupos e identifican los principales daños a la salud asociados a estos:

1. *Riesgos derivados del uso de los instrumentos de trabajo que modifican el medio ambiente.* Se refiere a los agentes físicos como ruido, iluminación, humedad, temperatura, vibraciones, radiación y ventilación que se encuentran en cualquier ambiente de trabajo y pueden ser nocivos para la salud, dependiendo del proceso técnico y condiciones de trabajo.

Algunos daños a la salud identificados que se derivan de estos factores de riesgo son: trastornos de la circulación, trastornos visuales, deshidratación, golpes de calor, calambres, tensión nerviosa, fatiga ocular, deslumbramiento, sordera, aumento de frecuencia cardíaca, disminución de la atención, problemas digestivos, ansiedad, cambios en la conducta (cansancio, fatiga, agresividad), lesiones a nivel de corazón, pulmones e intestinos, vómitos, mareos, náuseas, entre otros.

2. *Riesgos que se desprenden de los objetos de trabajo y su transformación (materias brutas y primas).* Trata principalmente de los riesgos químicos y biológicos como el manejo de ácido sulfúrico, amoníaco, cianuro o cloroformo y que pueden encontrarse en forma sólida, líquida y gaseosa. Algunos daños a la salud derivados de ellos son: irritación en las vías respiratorias, lesiones en pulmones, intoxicaciones, alergias, asfixia (en su forma más grave), dermatitis y cáncer.

3. *Riesgos que en sí mismos representan los medios de trabajo como son herramientas, máquinas e instalaciones.* Es importante destacar que la mayoría de los instrumentos y equipos de trabajo se encuentran diseñados en otros países, por lo que la medida estándar física utilizada es incompatible con la mayoría de la población mexicana.

Por lo tanto, los daños a la salud que pueden llegar a causar son: trastornos musculoesqueléticos (TME), fatiga muscular por posiciones incómodas y cargas pesadas, accidentes por falta de mantenimiento y enfermedades por falta de higiene, producidas por las precarias condiciones en las instalaciones o equipos de protección personal en mal estado, entre otros.

De la relación entre la actividad del *trabajo y la organización y división interna* se derivan las *exigencias*, entendidas como aquellas necesidades particulares que requiere el proceso laboral de los trabajadores y que determinan a su vez, las manifestaciones físicas y mentales (Alvear y Noriega et al., 1989). De igual forma, han sido denominadas por otros autores como “demandas psicológicas” (Karasek y Theorell 1990), “carga mental” (Laurell et al., 1989) o “estresores y factores psicosociales” (OIT, 2013).

Es importante mencionar que las exigencias sólo pueden materializarse en función de la actividad humana; es decir, no existe la supervisión estricta mientras no haya trabajadores que así lo perciban. En consecuencia, Noriega (1993) propone una forma de agruparlas y así estudiarlas de manera integral, con la finalidad de desarrollar posibles soluciones que propicien la mejora laboral.

El orden se establece en función de: a) *tiempo de trabajo* (duración de la jornada, horas extras, tipo de turno y pausas), b) *cantidad e intensidad del trabajo* (grado de atención, tiempos y movimientos, repetitividad de la tarea, tipo de pago y posibilidad de fijar el ritmo de trabajo), c) *vigilancia del trabajo* (tipo de supervisión y control de calidad), d) *tipo de actividad* (dificultad de comunicación, desplazamiento y características del esfuerzo físico) y e) *calidad de trabajo* (desempeño, iniciativa, dirección, decisión e interés).

Sus principales manifestaciones son la fatiga y el estrés que causan las enfermedades psicosomáticas representadas en alteraciones orgánicas y funcionales. Los principales daños a la salud que ocasionan dichas exigencias son: trastornos del sueño, pérdida del apetito, alteraciones de la vida sexual, depresión, ansiedad,

irritabilidad, fatiga, dolores de cabeza, trastornos de digestión, úlcera, gastritis, angina de pecho, infarto, hipertensión arterial, entre otras (Noriega, 1993).

El proceso de producción no sólo abarca riesgos y exigencias. A su interior, es posible identificar los *componentes humanizantes*, referidos a la subjetividad. Dichos componentes definen la forma en que cada individuo percibe, valora y ejecuta su trabajo con base en su experiencia, habilidades y capacidades, y con ello enfrenta los problemas que se presentan. Asimismo, facilitarán que el trabajador desarrolle ciertos factores protectores que le permitan disminuir la posibilidad de tener o no un impacto sobre su salud.

Conocer y estudiar los riesgos y exigencias laborales permite entender:

- Cómo vive, trabaja, se desgasta (deterioro físico y mental), enferma y muere un trabajador por su actividad laboral.
- La identificación de aquellas enfermedades profesionales y accidentes laborales que podrían impactar en la salud de los trabajadores, generando con ello, el perfil de salud-enfermedad y el perfil de daño (Noriega, 1993).
- Finalmente, brinda la oportunidad de desarrollar estrategias que propicien factores protectores de la salud, con el objetivo de mejorar dichas condiciones y bienestar laboral para los mismos.

#### **1.4 El proceso de salud-enfermedad**

La salud y la enfermedad han sido a lo largo de la historia del ser humano, un binomio inseparable que se transforma, convive y se adapta para subsistir, de acuerdo con el contexto en donde se encuentre, formando parte de la vida misma. Es irreal hablar del término “salud” como un sinónimo de erradicación de enfermedad, al tener el conocimiento de que éstas (las enfermedades) no desaparecen, sólo se transforman (Noriega, 1989).

Diversos modelos teóricos a través del tiempo han tratado de explicar el proceso de salud-enfermedad. En este sentido Arredondo (1992), describe que, de acuerdo con el modelo *Unicausal*, la mirada del individuo es totalmente biológica, por lo que se considera a la enfermedad como una respuesta a la acción de un agente externo sobre el organismo (agente-factor-riesgo), sin considerar el aspecto psicológico. Las implicaciones son de forma individual y el contexto en el que se desarrolla no es relevante.

Para el modelo *Multicausal*, la enfermedad es considerada como la respuesta a la influencia simultánea de diversos factores (cadenas o redes causales) sin jerarquización. Existe un énfasis continuo sobre lo biológico e individual y lo social lo incluye en el ambiente (Arredondo, 1992). Cassel (1974), propone el “*estrés*”, como la mediación entre lo social y lo biológico. Sin embargo, el abordar el proceso de salud-enfermedad bajo esta visión, en donde la causalidad, lo biológico y lo social son considerado como tres aspectos independientes, no permite comprenderlo en su totalidad, al ser identificados sólo como “*factores de riesgo*” y no como un proceso inseparable (Laurell et al., 1983).

Finalmente, para el modelo *Social* se considera que existe una relación jerárquica entre los determinantes y las causas de la enfermedad. En donde el proceso de salud-enfermedad está definido por la forma en que el ser humano se apropia de la naturaleza en un momento específico, bajo un proceso de trabajo que determina las fuerzas productivas y sus relaciones sociales (Laurell et al., 1983).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS,1948) define en el preámbulo de su Constitución a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1). Desde un enfoque crítico, Laurell et al. (1989) proponen que la salud y la enfermedad no son entidades separadas sino partes indisolubles de un solo fenómeno llamado proceso de salud-enfermedad.

Hablar de “salud” o de una “persona sana”, como hemos descrito anteriormente, tiene cierta complejidad, ya que este concepto y sus parámetros de medición se modifican conforme a la época y avance tecnológico que se tenga. Actualmente, podemos dividir este concepto en dos esferas, con el fin de una mejor comprensión: la primera, los criterios médicos validados y normados, y la segunda, el sentir y pensar de la persona, la subjetividad.

De acuerdo con la Real Academia Española (RAE, 2022e), la subjetividad se define como lo perteneciente o relativo al modo de pensar o de sentir del sujeto, y no al objeto en sí mismo, entendiéndolo como la ideación, voluntad, habilidades, destrezas, conocimientos y emociones que tiene la persona. Para Orejuela et al. (2011), la subjetividad es la forma particular en que un ser humano -como sujeto individual y social- percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto (a través de los deseos y expectativas internas y externas), y de acuerdo con su contexto histórico-social y cultural, expresado a través del lenguaje.

Por su parte, De la Garza (1998) define a la subjetividad como un proceso que utiliza, por un lado, estructuras internas de la persona como las cognitivas, valorativas, de personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de razonamiento; y por otro, genera una serie de significados basados en la experiencia e historia de vida de la persona. Como resultado de estas dos construcciones mentales, es que el ser humano da sentido a las situaciones y a la vida misma.

En el ámbito del trabajo, Orejuela et al. (2011) define a la *subjetividad laboral* como la manera particular que tiene cada individuo para percibir, representarse, interpretar y valorar la experiencia laboral. El conjunto de estos símbolos adquiridos conforma su experiencia y dan sentido a su comportamiento laboral y a lo que el trabajo significa. De esta manera, cuando se analiza la relación trabajo-subjetividad se requiere entender que el trabajo es causa y efecto subjetivo, es decir, se forma una relación entre la subjetividad individual y la subjetivación del trabajador por el entorno laboral (Porrás et al., 2019).

Derivado de lo anterior y para efectos de esta investigación, la *subjetividad* se definirá como el proceso único que tiene cada persona de percibir e interpretar el mundo y con ello definirse, de acuerdo con el contexto histórico-social en el que se encuentre inmerso. Dicho proceso se compone por dos aspectos:

- a) Lo *individual*, aspecto único formado por lo biológico -integrado por la parte fisiológica y anatómica del ser humano- y lo psíquico -conformado por la personalidad, aprendizajes, historia de vida, y emociones-; y
- b) Lo *social*, integrado por aquellos significados que determina la sociedad en relación con las diferentes culturas y contextos en el que el trabajador se encuentre.

Por ende, podemos decir que, depende del entorno en el cual se encuentre inmerso el trabajador -lo que perciba a través de sus sentidos- lo que determinará la forma en que construya el significado de ese espacio y lo que es él en este contexto. De igual forma, definirá la experiencia del trabajo realizado (positivo o negativo) e integrará su sentir. Finalmente, este sentir, reflejará la autopercepción de salud y de calidad de vida laboral de los trabajadores.

Por ejemplo, un trabajador que se encuentra en un ambiente físico laboral inadecuado, con altas exigencias laborales como: poco control de su actividad (dificultad para la toma de decisiones, del manejo de tiempo, entre otros) y una supervisión estricta, es posible que genere una percepción negativa hacia su trabajo y presente malestares de índole mental derivados de las exigencias para el manejo de estas situaciones, lo que puede ocasionar a la larga estrés y si la condición laboral persiste, este estrés se volverá crónico causando daños a la salud en la persona tales como gastritis, depresión, ansiedad, entre otros.

Derivado de lo anterior, se puede decir que, en la actualidad, suele considerarse que una persona está físicamente sana al presentar los “parámetros normales” estipulados en las normatividades médicas vigentes; sin embargo, podría no percibirse saludable. Por el contrario, una persona puede sentirse “sana” y al mismo tiempo, reflejar en sus análisis médicos alguna enfermedad (Noriega, 1993). De ahí la importancia de considerar la subjetividad del trabajador medida a través de su percepción, pues el sentir de éste tiene un impacto sobre la salud.

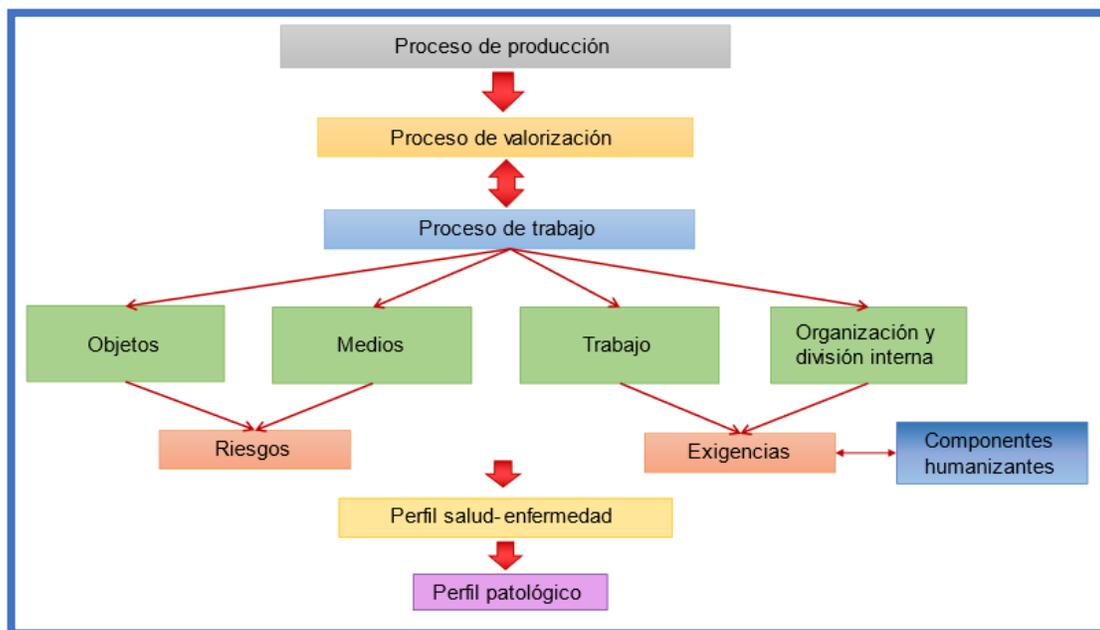
Por tanto, es importante comprender el proceso de salud-enfermedad como el resultado de las características que posee cada grupo en una sociedad en específico y que en conjunto expresan las condiciones en que viven, trabajan y consumen, formando con ello el *perfil de salud-enfermedad*. Derivado de éste, se obtiene el *perfil patológico*, el cual se conforma por aquellas condiciones (sean o no reconocidas por el trabajo) capaces de producir una enfermedad y muerte de un grupo, como la fatiga, desgaste, envejecimiento precoz, reducción de la esperanza de vida, entre otros (Noriega, 1993).

Diferentes estudios en salud ocupacional como los de Noriega et al. (2009), Martínez et al. (2011, 2015), Sánchez et al. (2019), Gómez et al. (2019) y Cabrera (2022) han venido demostrando cómo el aumento de las cargas de trabajo y la pérdida paulatina de control sobre los diversos entornos y actividades laborales, determinan la forma en que los trabajadores enferman y mueren a través del tiempo.

Bajo esta perspectiva, el estudio de la *salud* debe transformarse de modificar su objetivo de prolongar la vida y buscar el máximo bienestar físico, al de conseguir un mayor control por parte de los *trabajadores* sobre aquellos elementos que determinan el perfil de salud-enfermedad. Debe tener la posibilidad de controlar el manejo de sus propios procesos vitales a través de una relación de colaboración participativa. Los trabajadores deben ser parte fundamental y activa del estudio y análisis del ámbito laboral, y no sólo sujetos de investigación (Noriega, 1993).

A manera de resumen, observamos en la Figura 1, que el proceso de producción se constituye por el proceso de valorización y el proceso de trabajo. Este último se encuentra conformado por los objetos, los medios, el trabajo, y la organización y división interna. De la relación que existe entre estos cuatro elementos se derivan los riesgos y las exigencias, que determinarán de acuerdo con su mediación con los componentes humanizantes el perfil de salud-enfermedad y con ello el perfil patológico. Todos estos componentes que se relacionan entre sí definen la forma en que los trabajadores viven y mueren dentro de una sociedad.

**Figura 1.** El proceso de producción. Adaptado de la Maestría en Ciencias en la Salud de los Trabajadores (2021). Módulo I. Epidemiología Laboral.



Finalmente concluimos que, el estudio de la forma de producción es de suma importancia para conocer el perfil de salud-enfermedad con el que vive una población trabajadora en un lugar específico, en una época determinada y en sus diferentes modalidades. El tener claridad sobre esta relación, facilita el desarrollo de medidas de prevención integrales y eficaces, que permitan al trabajador desarrollarse de una mejor manera, en un mejor ambiente laboral y en pro de su salud.

## Capítulo 2. El docente de nivel superior y la educación en México

### 2.1 Sectores productivos y su papel en el desarrollo social

En las últimas décadas, se observa un gran cambio en la forma en que los procesos de trabajo se llevan a cabo, marcados por la rapidez con la que el desarrollo económico, social y cultural se transforma, de ahí la importancia que tienen las actividades de los sectores productivos para el desarrollo de la economía.

De acuerdo con el INEGI (s.f.), un proceso productivo se define como el conjunto de factores (maquinaria, equipo, materia prima, fuerza de trabajo, organización) que se integran para obtener un producto o servicio específico. De dicho proceso se desglosan tres sectores productivos, que abarcan las actividades primarias, secundarias y terciarias o de servicios.

- Las actividades *primarias* tienen como característica la explotación de recursos naturales que no han sufrido una transformación previa, tales como la agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza.
- Las actividades *secundarias* se caracterizan por la transformación de bienes y se clasifican en cuatro grupos que comprenden a “la industria”: a) la minería, b) generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, c) construcción y d) industrias manufactureras.
- Finalmente, las actividades *terciarias* que tienen por objetivo proporcionar los servicios necesarios que no son materiales (servicios bancarios, de seguridad, de educación y atención médica) y por ello su producción no puede ser almacenada, sino que se realiza en los consumidores.

Su principal característica se centra en incrementar la productividad, el crecimiento de las empresas y el capital humano por medio de la educación, la salud y el desarrollo de las tecnologías, con la finalidad de generar bienestar y una mayor economía (De la Garza, 2005).

Dichas actividades se clasifican en siete grandes grupos: 1) distribución de bienes (comercio y transportes), 2) operaciones con información (medios masivos), 3) operación con activos (servicios financieros, seguros e inmobiliarios), 4) servicios cuyo insumo principal es el conocimiento y la experiencia del personal (profesionales, científicos, técnicos, corporativos, servicios de remediación, educativos, de salud y asistencia social), 5) servicios relacionados con la recreación (esparcimiento, culturales, deportivos, servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas), 6) servicios residuales (otros servicios excepto actividades gubernamentales), y 7) gobierno (actividades legislativas, gubernamentales de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales) (INEGI, 2021b).

De la Garza (2005) menciona que el sector servicios ha tomado un papel de gran importancia para los países, al ser considerado como un punto de partida en la economía, en donde la reducción del sector agricultor, manufacturero e industrial es notoria y el incremento del sector servicios retoma cada vez más fuerza. Para Jola (2013), este sector se conforma por la relación que existe entre la oferta y la demanda, considerando las necesidades y expectativas del mercado y el equilibrio de la economía. El “hacer” y el “conocimiento” son sus características fundamentales y la interacción social genera el “valor agregado”.

Este sector, en la actualidad ha ganado una fuerte posición, por tener como objetivo principal la satisfacción del usuario -con quien se interactúa bajo la premisa de ofrecer un buen servicio acompañado de una excelente atención-. Sin embargo, es precisamente la propia actividad y sus características particulares la que propicia una

serie de exigencias mentales en los trabajadores, que suelen producirle daños a la salud como: fatiga, estrés y ansiedad.

Noriega (1993) menciona que para este sector no hay objetos de trabajo sino *sujetos*, además el *medio* es la propia persona y la *actividad* en sí misma son las capacidades mentales (conocimientos, habilidades); es decir, la subjetividad del individuo. En este mismo sentido, De la Garza (2017) denomina a este tipo de trabajo como *no clásico*, en donde el producto es subjetivo, incapaz de revenderse y debe ser interpretado por el mismo consumidor quien le da significado al trabajo.

De esta forma, el trabajo no clásico se caracteriza por estar compuesto de tres elementos: el *empresario o capitalista* -quien proporciona el capital-, el *trabajador* -quien realiza un trabajo emocional, estético y cognitivo, el cual se codifica a través de símbolos que deberán ser interpretados por el usuario- y finalmente el *usuario* -quien interpreta los símbolos presentados y brinda un valor subjetivo al trabajo realizado (De la Garza, 2017).

La educación forma parte de este sector y coloca a los docentes como la fuerza del trabajo. Para ellos, el objeto de trabajo es simbólico, al no provenir de la naturaleza y no tener como resultado final una mercancía: sin embargo, se encuentra lleno de valía al producir conocimientos, valores y sentimientos plasmados a través de sus cátedras, con el fin de educar a los alumnos, que en este caso son los consumidores finales (De la Garza, 2011).

Por lo que es posible decir que, los componentes del proceso de trabajo en la educación están compuestos por: a) las instituciones educativas -públicas o privadas- con su infraestructura y organización, b) los medios o trabajadores, representados a través de la subjetividad del docente mediante sus conocimientos, enseñanzas y habilidades; es decir, los recursos inmateriales y materiales del proceso enseñanza-aprendizaje, y c) el usuario o sujeto, conformado por los alumnos quienes a través de su subjetividad incorporan y dan sentido a dichos conocimientos (De la Garza, 2011).

Para Blancas (2018), la educación es considerada como un proceso para el desarrollo integral del ser humano que contribuye al crecimiento económico de un país, reflejado a través de la calidad de vida de sus habitantes. En este mismo sentido, Quintana (2000) menciona que la importancia de la educación se centra en la formación de mano de obra cualificada que determine el progreso tecnológico y con él, la producción de bienes y servicios.

Por todo lo anterior podemos concluir que, la educación es de suma importancia para el avance y progreso de las personas y sociedades, al proveer conocimientos, enriquecer la cultura y los valores, y con ello, todo aquello que nos caracteriza como seres humanos; es decir, la educación crece al hombre de manera intelectual, cultural y social.

## **2.2 La educación en México**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) es la instancia a nivel internacional encargada de los temas de educación, para reforzar los sistemas educativos en el mundo y responder a los desafíos mediante la enseñanza, con una perspectiva de igualdad de género y bajo el supuesto de que la educación transforma vidas. Asimismo, define a la educación como un derecho humano para todos a lo largo de la vida, y dicho acceso debe ir acompañado de la calidad.

Debido a su importancia, es que se desarrolla el Objetivo de Desarrollo Sostenible dentro de la Agenda 2030, con el propósito de garantizar una educación inclusiva, equitativa, de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Asimismo, busca fomentar sistemas educativos más resistentes y adaptados para hacer frente a los conflictos armados, los problemas sociales y los desastres de origen natural, así como garantizar que la educación se mantenga en medio de situaciones de crisis, durante y después de los conflictos armados (UNESCO, 2021).

En México, la Secretaría de Educación Pública, señala que la educación es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y con esto a la transformación de la sociedad, asimismo, es un factor determinante para la adquisición de conocimientos con un sentido de solidaridad social.

Acorde a la Ley General de Educación (CDHCU, 2022a), México cuenta con tres tipos educativos: básico, medio superior y superior. El primero está compuesto por el nivel preescolar, primaria y secundaria, incluyendo la educación especial. Considera todas las modalidades, indígena, rural y de adultos. El segundo, comprende el nivel de bachillerato, o sus equivalentes. Finalmente, el nivel superior es el que se imparte después del bachillerato o de sus equivalentes y está compuesto por licenciatura, especialidad, maestría y doctorado, así como por opciones terminales previas a la conclusión de la licenciatura.

La educación superior se conforma por cuatro tipos de instituciones: universidades, institutos tecnológicos, escuelas normales y universidades tecnológicas. Estas comprenden los niveles de técnico superior universitario o profesional asociado, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado. Sus funciones primordiales están enfocadas hacia la formación de personas en los distintos campos de la ciencia, la tecnología, la docencia y la investigación, con el propósito de impulsar el progreso integral de la nación.

Por su régimen jurídico, las instituciones de educación superior pueden constituirse en universidades públicas autónomas, universidades públicas estatales, instituciones dependientes del Estado, instituciones privadas sin reconocimiento de estudios e instituciones privadas reconocidas por la SEP. Se conforma a través de dos modalidades de enseñanza que son:

1. Modalidad *escolar* - Proceso educativo formal desarrollado en instalaciones dedicadas a este propósito con planes, programas y metodologías sujetas a un calendario y horas establecidos.

2. Modalidad *extraescolar* - Proceso educativo formal o informal. En el primer caso, con planes y programas, recursos y materiales didácticos, metodologías especiales, medios diversos de comunicación y sistemas de evaluación. En el segundo, al margen de la educación escolarizada, se orienta al trabajo autodidacta.

Actualmente, las estrategias en el tema educación se concentran principalmente a la mejora estructural del aula, sin tomar en cuenta que éste será en el futuro, sólo uno de los espacios sociales de aprendizaje de gran valor, pero no el único. La importancia de modificar este pensamiento político adquiere cada vez una mayor relevancia, al poner la adquisición del conocimiento con calidad como primer punto y no sólo la infraestructura.

Hablar de la educación superior nos remonta a 1997, en donde la OCDE recomienda la creación de una política específica en este nivel de educación, la cual se conforma de cinco elementos: a) el desarrollo del nivel técnico superior, b) la constitución de equipos académicos y comunidades de competencia por recursos, c) la creación de bonos destinados a premiar aquellos equipos con mayor rendimiento docente, d) la conversión de instituciones públicas autónomas a privadas y e) la presentación del examen único de selección de ingreso y el examen de la calidad profesional de los egresados que realiza el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL).

El propósito de la política antes mencionada fue invertir en la formación del personal académico con la finalidad de acrecentar el conocimiento y con esto la economía. Sin embargo, este fin se desvirtúa y comienza una época marcada por una fuerte evaluación hacia el docente, la competencia por la obtención de estímulos (por medio de puntos) que acrecientan el recurso económico, la ruptura del trabajo colaborativo al volverse rivales (monopolización y ocultamiento de información) y con ello, la entrada a la enajenación del trabajo y daños a la salud.

Conforme a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019, en México existe un total de 1.7 millones de personas de 15 y más años dedicados a la docencia en todos los niveles del Sistema Educativo Nacional. De ellas, 14% (232 mil personas) son docentes de enseñanza de nivel superior. Un aspecto por destacar es que, aproximadamente, 49 mil docentes de enseñanza superior desempeñan esta actividad como segundo empleo, esta cantidad representa la quinta parte del total de docentes en nivel superior (INEGI, 2020).

En relación con su distribución porcentual por nivel de escolaridad, 2% medio superior, 45% tienen nivel de licenciatura, 36% maestría y 17% doctorado. La población de docentes de enseñanza superior tiene una edad promedio de 47 años y los hombres representan una mayor proporción (53%) con respecto a las mujeres (47%). La mayor proporción se encuentra entre los 40 y 49 años (28%), seguido por el grupo de 50 a 59 años (26%), mientras que 17% lo representan quienes tienen 60 y más años.

En su mayoría, desempeñan su labor en el sector público (69%), mientras que 31% lo hace en el sector privado. De acuerdo con su posición en la ocupación, casi la totalidad son trabajadores subordinados y remunerados, y menos del 1% se consideran como trabajadores sin pago. De estos, el 91% (211, 870 docentes) gozan de contrato laboral por escrito, de los cuales, 75% labora bajo contratos de base, el 24% es de tipo temporal y el resto (1%) no especificó el tipo de contrato que tiene.

En cuanto a las horas laboradas, trabajan en promedio 32 horas a la semana. No obstante, la mitad de ellos (51%) trabajan semanalmente de 35 a 48 horas, 32% tienen jornadas de entre 15 y 34 horas; destacando que solo una pequeña porción labora menos de 15 horas a la semana (9%); o más de 48 horas (5%) (ENOE, 2021a).

En este mismo sentido y de acuerdo con la OCDE (2019), el sistema de educación superior de México es amplio y ha experimentado un crecimiento rápido durante las últimas décadas pasando de 270 000 estudiantes matriculados en 385 escuelas a nivel nacional en 1970-1971, a tener cerca de 4.4 millones de estudiantes (3.8 millones de

estudiantes en programas presenciales y 0.6 millones en programas a distancia o en línea) presentes en más de 7 000 escuelas y casi 38 000 programas para 2016-2017, causando diversos impactos tanto en la infraestructura como en la organización y sobrecarga laboral.

Como resultado de este acelerado crecimiento, Innerarity (2009), comenta que las estrategias planteadas dentro de las últimas Reformas Educativas representan sólo criterios enfocados a solventar necesidades derivadas de emergencias por lo que no existe en realidad, un planteamiento de desarrollo hacia el futuro, sino más bien intervenciones en crisis mal planteadas y poco útiles. Lo que causa un impacto en la salud de los docentes al tener que hacer más trabajo con los mismos recursos e incluso en algunas ocasiones con reducción de presupuesto. Situación que podríamos comparar con la emergencia sanitaria presentada por la pandemia de Covid-19.

Por tal motivo, es importante conocer la participación de los docentes a través de la historia, ya que nos permitirá identificar aspectos positivos y negativos de su actividad y los efectos que éstos tienen en la salud de los trabajadores, esto contribuirá al objetivo de adecuar o implementar estrategias que permitan acrecentar aquellos aspectos positivos y disminuir o modificar los negativos y así, propiciar la mejora en su ambiente laboral y con ello, su condición de vida.

### **2.3 El papel del docente a través de la historia**

A lo largo de la historia de México, el docente ha tenido una participación de cambio constante pero siempre trascendental para el desarrollo del país, al tener el futuro de la sociedad en sus manos. Su labor como formador de ciudadanos le otorga una gran responsabilidad y un enorme compromiso social; sin embargo, sus condiciones laborales no siempre han sido las mejores.

En la época prehispánica, el maestro (docente) se consideraba como un guía sabio, prudente y amable a quien se le profería respeto. De acuerdo con los Anales de Cuauhtitlán, para la historia prehispánica del centro de México en el Códice Chimalpopoca, era definido como el maestro de la verdad que ayudaba a otros a desarrollarse, les abría sus oídos y los iluminaba (Tovar, 2019).

Durante la época colonial, el principal objetivo de la educación era convertir a los indígenas al cristianismo, y tenía como líderes a los frailes religiosos, quienes dirigían las doctrinas en las parroquias en las que enseñaban y evangelizaban a través de pinturas, catecismo con dibujos, danza, teatro y música. Además de fundar colegios e internados para indígenas.

En el positivismo (s. XIX), la educación tenía por objetivo inculcar una visión científica del mundo, con la intención de que el alumno entendiera los fenómenos naturales de manera racional. Al mismo tiempo y por la gran cantidad de epidemias y enfermedades, se agregó el tema de la higiene en la educación; este enfoque reforzó la enseñanza de la moral de tipo civil para dejar atrás la del tipo religioso y poner énfasis en la identidad nacional.

En el año de 1921, y bajo el mandato del presidente Álvaro Obregón se crea la SEP, la cual estuvo a cargo de José Vasconcelos quien descubre en la enseñanza y la cultura un medio eficaz de transformación para la sociedad. Bajo esta premisa, se le da prioridad a la educación en el campo, recreando las primeras escuelas rurales y con esto, el maestro o docente, se convirtió en la persona más importante junto con el sacerdote en los pueblos.

Para 1934, el docente era considerado como un agente comunitario y de cambio social. En esta misma época, nace el Instituto Politécnico Nacional (IPN), el Colegio de México (COLMEX), el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), entre otros. Sin embargo, para 1940 se suprime la educación social y se enfatiza en la unidad, la

familia y la moral, lo que causa un retroceso en la participación que tiene el docente al ser considerado nuevamente como un apóstol o sacerdote.

En los 60, la figura del docente vuelve a ser devaluada debido al bajo sueldo que percibía y al poco aprecio generado por la sociedad. A inicio de los 90, se le invierte a la mejora de las condiciones de trabajo por medio de la capacitación, con la finalidad de retomar su valor y con ello generar el cambio social. Actualmente, los docentes se enfrentan a diversos desafíos como: la sobrecarga de trabajo, el pago por productividad, la transmisión adecuada del conocimiento, la continua actualización, la inclusión de las TIC, y la capacidad de resolver problemas relacionados a su contexto como la inclusión y las dificultades de aprendizaje (Tovar, 2019).

Derivado de lo anterior y con la finalidad de fomentar el incremento de la calidad y la productividad en los docentes, se ha venido incorporando en las últimas décadas como una exigencia más, la evaluación externa y los programas de estímulos y becas. Esto ocasiona un incremento considerable de daños a la salud en este grupo, al tener que cumplir en tiempo y forma con los criterios impuestos por estos, y con ello generar un recurso extra que permita mejorar su economía.

Bajo este supuesto surgieron en el siglo pasado diversos programas, como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual ha tenido por objetivo promover y fortalecer (a través de la evaluación) la calidad de la investigación científica y tecnológica, así como la innovación que se produce en el país. El Sistema ha contribuido a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social.

Asimismo, ha evaluado de forma individual al personal académico en instituciones públicas y privadas con base en tres áreas: la calidad investigadora, la comercialización de los resultados de investigación, y la contribución que estos conocimientos aportan a la enseñanza. Al aprobar la evaluación, se otorga un reconocimiento el cual consiste en

un nombramiento de investigador nacional que simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas y un estímulo económico cuyo monto varía con el nivel asignado (SNI, 2022).

Unos años después y derivado de la crisis económica de los ochentas y como una estrategia para tratar de resarcir el poder adquisitivo de los docentes, en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), se implementa el sistema de becas y estímulos, el cual consiste hasta la fecha en una medición de la productividad por medio de puntos o rubros ponderados, con el fin de obtener diversos tipos de estímulos como: el Estímulo a la Docencia e investigación (EDI), Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (BAP), Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD), el Estímulo a los Grados Académicos y Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETA), entre otros.

Es así como, dentro de estas cargas laborales que se incrementan a través de la historia y en la que se encuentra inmerso el docente, se desarrollan los riesgos y exigencias laborales, y como resultado de estos, los daños a la salud. Los cuales se encuentran regulados por: las condiciones laborales -físicas y mentales- y la subjetividad del trabajador -su estilo de vida, estado de confort o bienestar- conformados por el entorno en el que se encuentran y el trabajo que realizan.

#### **2.4 Riesgos y exigencias laborales de los docentes**

Como se ha visto, el docente se reinventa así mismo a través del trabajo que realiza; es decir, aprende mientras enseña, orienta mientras asiste, desarrolla mientras investiga, lidera mientras participa, utiliza aptitudes críticas mientras las expande constantemente y crea futuro mientras actúa en el presente (Carneiro et al., 2009, citado en Aguirre et al., 2018). Por ende, su desempeño está relacionado con las interacciones que mantienen en distintos escenarios con la finalidad de llevar a cabo la planificación, mediación pedagógica y evaluación del aprendizaje obtenido.

Al mismo tiempo, entre sus funciones tiene la tarea de ser una persona clave para impulsar el desarrollo social y económico de una región mediante la investigación, lo que lo somete a una serie de riesgos y exigencias que comprometen su salud. De acuerdo con Herranz-Bellido y Reig-Ferrer (2006), aquellas profesiones que tienen por objetivo ayudar a la sociedad como trabajadores sociales, policías, profesores, médicos y enfermeras están sometidos a altas exigencias emocionales, lo que puede generar daños relacionados a la salud mental como ansiedad, fatiga, y depresión.

En este mismo sentido, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de Melilla (s.f.), clasifica los riesgos a los que los docentes están sometidos en dos grupos:

- a) Los *derivados del trabajo*, conformado por el riesgo relacionado a las instalaciones como el mal estado del lugar de trabajo o a una incorrecta disposición del mobiliario, los relacionados con el orden y limpieza, y los riesgos del medio ambiente, y
- b) Los *derivados de la carga de trabajo*, entendidos como el conjunto de factores físicos y psíquicos (exigencias) a los que el docente es sometido a lo largo de su jornada laboral -trabajo sedentario, repetitivo, cargado de actividades como las administrativas, docencia e investigación-; y que, al exceder la capacidad de resistencia del docente, ocasionan alteraciones diversas a la salud como el estrés, ansiedad, problemas músculo esqueléticos, trastornos relacionados a la fatiga física, visual y mental.

Es importante mencionar que, las exigencias, condiciones del trabajo y características individuales del sujeto, se relacionan de manera estrecha para dar como resultado un posible impacto en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Cada vez más docentes se agregan al campo de la investigación y con ello al aumento de las necesidades y la alta productividad para cubrir el puntaje de los programas de estímulos. De manera paralela la población estudiantil se incrementa y marca un ritmo acelerado de trabajo, desequilibrando el sistema, al tener el mismo número de docentes, pero que ahora debe atender a una mayor demanda estudiantil, al mismo tiempo que cumplen con los requisitos que exige su propia actividad laboral.

La participación en este tipo de programas implica la reorganización del proceso de trabajo, al tener que cumplir con múltiples tareas -o exigencias laborales- que a la vez impactan otras esferas del trabajador como el tiempo de reposo y esparcimiento, la convivencia familiar y la salud. Es importante mencionar que la contribución a la enseñanza se mide en términos de la cantidad global de horas de docencia y de artículos publicados, criterios que no necesariamente miden su calidad.

Aunque, la finalidad de los programas de estímulos ha sido fomentar la productividad y el desempeño de los docentes a través de la contabilización periódica de puntos; el sentido original de la docencia enfocada en la generación del conocimiento y la formación del alumno se ha corrompido, al dar un giro contrario en donde la generación de productos como las publicaciones, por el incremento de recursos económicos, tienen mayor valía que la propia docencia (Didrikson, 2019).

De acuerdo con un estudio en docentes referente a las exigencias de trabajo y los daños a la salud realizado por Martínez et al. (2011) en 199 académicos de la UAM-X, se observa que las exigencias laborales más reportadas en aquellos académicos que pertenecen al programa de becas y estímulos son: 87% realizan trabajos pendientes en días de descanso, 84% cubren determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias, 62% realizan una tarea demasiado minuciosa con 62% y 51% tienen una jornada semanal mayor a 48 horas.

Asimismo, se observa en el perfil de daños, que los principales trastornos padecidos durante el último año son el estrés con 41%, la disfonía y TME con 38% y los trastornos del sueño y la ansiedad con un 32%. Es importante mencionar que la población de menor edad (hasta 44 años) tiene más del doble de posibilidad de presentar algún trastorno que aquellos que no se encuentran en este grupo etario, lo que puede deberse a que buscan tener un crecimiento académico a través del doctorado, así como de la postulación al programa de estímulos y becas.

En este mismo estudio se menciona que el 90% de los académicos manifiesta que pertenecer a estos programas les ha permitido mejorar sus condiciones de vida, el 80% considera que disfruta tener una estabilidad económica, el 70% señala que ha podido sistematizar su producción académica, el 40% considera que su participación en dichos programas les ha implicado sacrificar el trabajo en equipo y tres de cada diez considera que hay un deterioro en la vida familiar, social y laboral, y un 20% percibe un deterioro en la calidad de su producción científica.

De igual forma, en otro estudio realizado por Martínez et al. (2015) en 261 académicos de una universidad pública del Estado de México, se observa que las exigencias laborales más reportadas son el trabajar en días de descanso o vacaciones con 86%, cubrir una cuota específica de producción con 80%, sobrecarga de trabajo mayor a 48 horas semanales y realizar tareas minuciosas con un 60%, y finalmente permanecer sentado la mayor parte de la jornada laboral con 58%.

En este mismo estudio, el perfil general de daños a la salud se conformó a través de tres diagnósticos: los TME con 82%, las lumbalgias con 35% y la disfonía con 33%. De igual forma, pero en una menor frecuencia, se detectaron los trastornos del sueño, fatiga neurovisual, cefalea tensional y ansiedad. Las principales conclusiones de esta investigación se centran en las consecuencias negativas que trae consigo el formar parte de los programas de estímulos, al identificar un deterioro en la vida familiar, social y laboral; es decir, una pérdida en la calidad de vida de aquellos académicos que se encuentran adscritos a dichos programas.

Aunado a estas exigencias con las que el docente se enfrenta en su labor diaria, en el 2020 el mundo se enfrenta con un problema mayor al declarar la pandemia por SARS-CoV-2 denominada Covid-19 y con ella, comienza una nueva fase en la que el docente se tiene que reajustar a las nuevas condiciones de trabajo confinado en casa, reestructurando su forma de impartir clases y reorganizando los tiempos y actividades necesarias, que le permitan cumplir de manera óptima.

## **2.5 La educación durante la pandemia**

Durante el periodo 2020-2021, el sector educativo se encontró en una de las mayores crisis de interrupción a nivel mundial (se estima 1.600 millones de estudiantes) debido a la pandemia por Covid-19. La mayoría de los centros escolares, centros de formación profesional y de enseñanza superior cerraron como parte de la estrategia de salud instaurada a nivel mundial. Dicha situación ha impactado de diversas formas no sólo a los estudiantes, sino también al cuerpo académico dedicado a esta gran labor que es la enseñanza, imponiéndoles nuevos retos y con ello fuertes exigencias (UNESCO, 2021).

Los sistemas educativos tuvieron que migrar de un esquema presencial a uno a distancia, en el cual se hizo más frecuente el uso del internet, soportes digitales y mensajería instantánea como medios de trabajo y como parte de las estrategias para educar a todos los estudiantes, sin importar sus condiciones de vida y buscando en todo momento brindar un servicio de calidad que garantizara el aprendizaje óptimo. Sin embargo, pese a este gran esfuerzo, los estudiantes más marginados tuvieron menos posibilidades de acceder a este derecho, dando como resultado, un crecimiento acelerado en la brecha de desigualdad ya existente.

De acuerdo con resultados de la Encuesta para la medición del impacto COVID-19 en la educación superior, durante el 2020 se encontraban inscritos 7.1 millones de estudiantes (13% del total de la población estudiantil), de los cuales 76% se encontraba estudiando en organismos públicos y 24% en organismos privados. Algunos motivos mencionados para no inscribirse en el ciclo escolar 2020-2021 fueron: que las clases a distancia fueron poco funcionales para el aprendizaje, que alguno de sus padres se quedó

sin trabajo, careció de computadora, otros dispositivos o conexión de internet, falta de seguimiento al aprendizaje de los alumnos y falta de capacidad técnica o habilidad pedagógica de los profesores para transmitir los conocimientos (ECOVID-ED, 2020b).

Según un estudio realizado por la Fundación Chile y Circular HR (Fundación Chile-Circular HR, 2020) en 2,657 docentes, se describe que una de las causas de mayor estrés y agotamiento docente fue la tensión que representaba el enfrentarse al uso intensivo y demandante de las nuevas tecnologías, especialmente en aquellos docentes de mayor edad. La mayor parte de la muestra (65%) percibía que no habían recibido suficientes capacitaciones para el uso de las TIC, o que las capacitaciones existentes no fueron suficientes para desarrollar mejores procesos educativos a distancia, aunado a que no se les había provisto de recursos para su trabajo formativo de forma remota. De esta manera, entre más capacitado se sentía el docente, su estrés disminuía, pero no su agotamiento al tener que preparar nuevos y diversos materiales digitales de forma paralela a la que adquiría el conocimiento.

En España, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) realizó una encuesta en mayo de 2020, en 612 docentes de Madrid, en donde se observó que un 94% de los docentes sufrían desgaste emocional, estrés, angustia o ansiedad durante su trabajo en confinamiento, el cual se acentuaba más en docentes mayores con amplia experiencia en la modalidad presencial y poca habilidad tecnológica, debido a que estos a diferencia de los alumnos, nos son nativos digitales (Robinet, 2020).

De acuerdo a un estudio realizado por Cabrera (2022) en 181 docentes de la UAM-Xochimilco, se observa que las principales exigencias laborales presentadas durante la pandemia son: exposición a ruido con 50%, trabajar más de 48 horas semanales con horarios mixtos (matutino, vespertino y nocturno) con 66%, pasar la mayor parte de su jornada laboral sentado con 90% y el 70% percibe que tiene mucha o muchísima carga laboral derivada de la adaptación del contenido de material de trabajo a una forma virtual, aunado a sus demás funciones como la investigación y la difusión de la cultura.

En lo que respecta al perfil de daños, se observa que los principales trastornos padecidos son: los relacionados al sueño con 50%, la fatiga con 46%, tecnoestrés con 45%, ansiedad con 44% y sentimientos de cansancio con 41%. Es importante mencionar que la tercera parte de la población pertenece a la tercera edad, lo que puede asociarse con este sentimiento de estrés y ansiedad, al tener que adquirir nuevos conocimientos y habilidades en las TIC.

En este mismo estudio se señala que el 85% de los docentes mantiene comunicación con sus alumnos fuera del horario laboral, el 67% percibe una invasión a su espacio personal, un 56% tiene dificultad para mantener un horario laboral regular, el 55% señala la imposibilidad de ajustar el ángulo y la altura del teclado y el 47% tiene distracciones propias del hogar. Asimismo, describe aspectos positivos de gran importancia para el trabajador como: la capacidad de decidir (control) sobre su trabajo con 83%, percepción de un trabajo satisfactorio con 75% y la idea de adquirir como nueva forma de trabajo el híbrido con 64%.

Por otro lado, Jaime Saavedra, Director Global de Educación del Banco Mundial, comentó en el 2021 que, a año y medio después de la pandemia, las escuelas seguían cerradas para millones de estudiantes, mismos que podrían no regresar a la presencialidad por diversas circunstancias a los centros educativos. Esto, causaría una repercusión devastadora en la productividad, los ingresos y el bienestar futuro de esta generación, sus familias y la economía a nivel mundial. Bajo este supuesto, la educación a distancia o híbrida cobra gran importancia, al ser una alternativa para aquellos alumnos que por diversas circunstancias no pueden volver a la presencialidad.

La realidad diaria a la que se enfrentan los docentes en las aulas está centrada en la responsabilidad de educar y formar ciudadanos que contribuyan a resolver los problemas que la sociedad presenta. En la actualidad, y derivado de la pandemia, esta responsabilidad se incrementa al tener una mayor carga laboral y un aumento en el estrés por el conjunto de actividades extraordinarias relacionadas al ajuste en el proceso de

enseñanza-aprendizaje, en comparación con las que realizaban cuando la modalidad era sólo presencial.

## **2.6 El teletrabajo en México**

A partir del siglo XX y en la medida que el trabajo se va transformando, surgen nuevas modalidades laborales como el trabajo temporal, tiempo parcial, autoempleo, trabajo a domicilio y teletrabajo (Kovács, 2004). Asimismo, se introducen nuevas tecnologías que facilitan las relaciones sociales a distancia y modifican con esto el proceso de trabajo que actualmente se lleva a cabo en estas modalidades, al proveer al trabajador de un mayor control y ritmo sobre las actividades que realiza.

Trabajar en un lugar distinto a la empresa como acontece quienes teletrabajan no es un fenómeno nuevo; sin embargo, su exponencial incremento causado por la pandemia de la Covid-19 ha generado un mayor interés para su estudio, debido a la pertinencia y relevancia que tiene en esta época. En muchos países, se implementó el confinamiento y el distanciamiento físico como parte de la estrategia sanitaria impuesta por la OMS, las cuales incidieron en la vida cotidiana de la población, causando una importante repercusión en el mercado laboral (específicamente en la forma de organización del trabajo) y en la forma de vivir (OIT, 2020c).

En el caso de México, el home office o teletrabajo o trabajo a distancia -como se le conoce de manera cotidiana-, era una modalidad de trabajo poco utilizado y su significado no era el mismo que se tiene en la actualidad. La mayoría de las organizaciones que manejaban dicho modelo tenían un giro comercial y lo utilizaban como una opción para administrar los recursos financieros al reducir salarios a través de outsourcing (empresas terciarias) que no proveía prestaciones, aguinaldos o servicios médicos a los trabajadores.

Incluso, cabe mencionar que, previo a la emergencia sanitaria, México no contaba con una regulación publicada y validada en el tema del teletrabajo, por lo que, al inicio de la pandemia, cada organización tuvo que desarrollar e implementar de manera empírica

y emergente, protocolos y procesos vinculados a los que emitía la Secretaría de Salud para funcionar bajo este esquema de trabajo.

Pese a este gran esfuerzo, es importante destacar que, pocas organizaciones transformaron la manera en que realizaban sus actividades laborales cotidianas de forma presencial a una adaptada virtual, es decir, siguieron realizando las tareas de la misma forma que cuando se asistía de forma presencial, incorporando únicamente la cámara a este proceso. Al mismo tiempo, los hogares tuvieron que transformarse para ser no sólo un lugar íntimo de descanso y convivencia familiar, sino aulas virtuales para las clases escolares y oficinas virtuales para uno o más miembros de la familia.

De ahí que, la OIT (2020b) identifica y propone diez puntos principales derivados de la pandemia que, de no ser atendidos podrían representar riesgos psicosociales, que no son más que el conjunto de exigencias laborales y condiciones medioambientales bajo las cuales se desarrollan las tareas cotidianas. Ello puede llevar a la aparición de problemas de salud mental en los trabajadores. Cabe destacar que, dichos puntos, van a propiciar la mejora del ambiente laboral en el trabajo a distancia, razón por la cual deben ser considerados aun cuando la pandemia finalice.

1. *Medio ambiente y equipo de trabajo*

Las personas que trabajan desde su hogar pueden enfrentarse a algunos riesgos relacionados con el medio *ambiente doméstico* (incluye la relación con la familia y aspectos de tipo ergonómico por el espacio y mobiliario utilizado) y de *ambiente físico* (temperatura, iluminación, higiene).

2. *Carga, ritmo y horario de trabajo*

Se ha comprobado a lo largo del tiempo que trabajar bajo presión, durante más horas, con mayor carga de trabajo y con períodos de descanso menores propicia el desarrollo de trastornos mentales como depresión y ansiedad, agotamiento, enfermedades coronarias y dolencias musculoesqueléticas.

3. *Violencia y acoso*

Estos pueden tener consecuencias para el bienestar físico y mental, y aumentar los niveles de estrés. El trabajo en casa ha puesto de manifiesto la violencia doméstica que impera en los hogares, por lo que se ha resaltado que el trabajar en casa puede aumentar el riesgo de violencia doméstica.

4. *Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral*

Muchos trabajadores no sólo se enfrentan a grandes exigencias laborales, sino que también deben reorganizar su vida familiar al cuidar de sus dependientes (hijos, ancianos, enfermos o con discapacidad), al mismo tiempo que cumplen con sus actividades laborales.

Por otra parte, comparten y transforman espacios con sus cónyuges, parejas, hijos o compañeros de habitación para adaptarlos con funciones de oficinas y aulas. Separar la vida personal del trabajo puede ser muy difícil porque los límites entre el trabajo y la vida personal se desdibujan con facilidad y causan con ello consecuencias negativas para el bienestar del trabajador.

5. *Seguridad en el empleo*

El miedo al desempleo, recortes salariales, despidos y a la reducción de las prestaciones puede hacer que los trabajadores se cuestionen sobre el futuro de su trabajo y de su seguridad con relación a prestaciones del sector salud. La falta de garantía de empleo se asocia con un aumento del estrés, la ansiedad, la depresión y el agotamiento.

6. *Liderazgo en la gestión*

Todo está en continuo cambio por la pandemia: la propagación del contagio, las normatividades, los desafíos del mercado y las diversas recomendaciones y mandatos en materia de salubridad. Los directivos viven

bajo presión y estrés constante al tener que adaptarse a gran velocidad, aunado al sentido de responsabilidad de la salud de sus trabajadores.

7. *Comunicación, información y formación*

La comunicación abierta facilita la colaboración y la participación de los trabajadores y permite a su vez, una forma más ágil y eficaz para la implementación de nuevas estrategias. Además, el sentimiento general de participar y de compartir un mismo objetivo contribuye a prevenir y reducir el estrés laboral.

8. *Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos*

El estrés y las exigencias (riesgos psicosociales) tienen un impacto negativo en el rendimiento laboral y están relacionados a comportamientos poco saludables como: los malos hábitos alimentarios, el consumo excesivo de alcohol, la falta de ejercicio físico, el aumento del consumo de cigarrillos y las pautas de sueño irregulares.

9. *Apoyo social*

Las fuentes de apoyo social son un elemento de gran importancia para disminuir el estrés y la ansiedad. La mayoría de las personas están menos horas en su casa que en su espacio laboral, transformando a los compañeros de trabajo en amigos que forman parte de su red de apoyo social y emocional. El aislamiento causa una ruptura en estos lazos y con ello aumenta el desarrollo de riesgos psicosociales en los trabajadores.

10. *Apoyo psicológico*

La adecuada atención de la salud mental ayuda al bienestar de los trabajadores, aumenta la productividad, genera una sensación de cuidado y con ello un trabajo más sostenible.

Con el fin de regular esta situación, el 11 de enero de 2021 se publica en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) una reforma al Capítulo XII relacionado con el Trabajo a domicilio, Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y se adiciona un nuevo apartado denominado Capítulo XII Bis referente al Teletrabajo. En este último se define al teletrabajo como:

Una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón (p. 82).

Asimismo, se define a las TIC como:

(...) conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. (p. 83)

Las obligaciones de los patrones, relacionadas al teletrabajo, se encuentran establecidas a manera de resumen en los siguientes seis principales puntos:

1. Proporcionar un equipo adecuado para realizar el trabajo y pagar servicios de internet, telefonía y una parte proporcional de luz,
2. Brindar capacitación y asesoramiento continuo que permita al trabajador desarrollar las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de su actividad,

3. Derecho a desconectarse al haber concluido su jornada laboral de 8 horas diarias establecidas en el contrato,
4. Entregar un contrato conformado por: la naturaleza y características del trabajo a realizar, monto de salario-fecha-forma de pago, equipo e insumos entregados, descripción del monto que pagará el patrón por pago de servicios y mecanismos de contacto-supervisión-duración-distribución de horarios, y
5. Derecho a la intimidad, al poder reducir el uso de cámaras y micrófonos como estrategia de protección de información y espacio personal.
6. Supervisar la actividad laboral, a través de la creación de softwares o sistemas de apoyo.

De igual forma, las principales obligaciones de los trabajadores con relación al teletrabajo se establecen a manera de resumen en los siguientes tres puntos:

1. Mantener en buen estado y hacer buen uso del equipo y material entregado por el patrón,
2. Informar en tiempo y forma, la fecha del pago y monto del servicio utilizado (luz, internet, teléfono) para el cálculo adecuado de la proporción de pago que el patrón debe absorber,
3. Apegarse a lineamientos de salud y seguridad en el trabajo.

Para Cuebas et al. (2021) el teletrabajo es una modalidad laboral conformada por invaluables ventajas -al brindarle al trabajador mayor control sobre su labor- y desventajas -al no tener una implementación clara y una exigencia muy alta- que interactúan en un continuo e impactan la salud de los trabajadores al no ser reguladas. Dichas ventajas y desventajas se dividen de acuerdo con sus funciones, en dos categorías:

1. *Empleado* – Como parte de las ventajas se encuentra el equilibrio entre la vida personal y laboral, disminución de gastos, mayor autonomía y responsabilidad, aumento en la productividad, habilidades comunicativas y técnicas mejoradas, flexibilidad en los horarios, disminución de accidentes en el trabajo, menor distracción, cansancio y estrés.

Como complemento a esto, la OIT (2020 c y d) menciona que el teletrabajo brinda tres beneficios: 1) la inclusión de trabajadores que viven en diferentes zonas o que tienen alguna discapacidad; 2) es una fuente de ingreso para las personas que están en proceso de transición de trabajo o para quienes no han logrado estabilidad laboral; y 3) favorece la independencia y el ahorro en tiempo-dinero.

De forma contraria, las principales desventajas que surgen son: el aislamiento, riesgo de exceso de trabajo, distracciones en casa, menor tiempo de relaciones interpersonales, tecnoestrés, descenso en la productividad, desvinculación con la empresa, nulo ambiente laboral, pérdida de privacidad y confidencialidad, efectos psicológicos -tensión, estrés, agotamiento mental-, inversión en equipos tecnológicos, problemas de conectividad y falta de energía eléctrica.

En este mismo sentido, la OIT (2020c) menciona que los trabajadores carecen de reconocimiento y de visibilidad; el ámbito laboral está sumamente feminizado al ser una alternativa para las mujeres que tienen hijos pequeños; en muchas ocasiones su oferta se encuentra en la economía informal; rara vez se sindicalizan y existe una incertidumbre laboral alta.

2. *Empleador* – Las principales ventajas se relacionan con el ahorro en costo de utilidades, contribución ambiental al reducir la contaminación, reducción del ausentismo, contribuye al control de gastos, dinamiza los procesos, incremento en la productividad, trabajo por objetivos, mejor atención al usuario, optimiza el control de horarios, innovación tecnológica, mayor control de las gestiones realizadas por los empleados y disminuye el riesgo de accidentes en el trabajo.

Por otra parte, las principales desventajas son: al estar fuera del lugar de trabajo se pone en riesgo la confidencialidad de la compañía, se deben instituir medidas estrictas de ciberseguridad, menor vinculación con los objetivos de la empresa, afecta el trabajo en equipo, incrementa los costos en equipo y telecomunicaciones, imposibilidad de controlar físicamente al trabajador, necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa, se afecta la logística y los trabajos en el área de Recursos Humanos.

La nueva forma de organización laboral, familiar y personal que se instauró durante la pandemia tiene un impacto considerable en la salud de los trabajadores. Como resultado de esto, se observa un incremento en las enfermedades psicosomáticas derivadas del estrés y la ansiedad, al aumentar (en su mayoría) la carga de trabajo y con ello, sus exigencias. No obstante, se han encontrado aspectos positivos en el teletrabajo que, al delimitarse de manera adecuada y con claridad, brindan la oportunidad de posicionarse como una de las mejores opciones laborales con beneficios para los trabajadores y para los empleadores.

## **2.7 El esquema de trabajo híbrido en México**

Al igual que el teletrabajo y derivado de la pandemia, el “esquema de trabajo híbrido” ya existía antes de la pandemia y su finalidad consiste en alternar el trabajo en casa con la presencia ocasional en la oficina. Sin embargo, con la contingencia sanitaria y el confinamiento, esta modalidad toma una fuerte relevancia, al ser una alternativa exitosa para aquellos trabajadores que por la actividad laboral que realizan (sectores prioritarios catalogados como aquellos enfocados en cubrir necesidades básicas como comida y medicinas) no podían hacer completamente teletrabajo.

La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef, 2021), define al trabajo híbrido como un esquema en el que se combinan horas de trabajo remoto y presencial por parte de las empresas. Las facilidades que brinda este tipo de modalidad en cuanto a la protección de la salud y el ahorro en traslado y transporte son algunos de los motivos por los cuáles ha funcionado en México.

En una encuesta realizada en 2021 por Microsoft a más de 30,000 trabajadores de tiempo completo de 31 países, se observó que el 54% se sintió con exceso de trabajo y el 49% al menos algo agotado. En este mismo año, McKinsey realizó un estudio con más de 5,000 trabajadores de todo el mundo y menciona que más del 50% de los empleados quieren seguir trabajando a distancia al menos tres días a la semana cuando sea el momento de regresar a la oficina, asimismo, el 31% indicó que preferiría no regresar (como se citó en Little, 2021).

De igual forma, un estudio realizado por Workplace Intelligence y WeWork (2021) corrobora el deseo que tienen los trabajadores de tener control sobre los horarios (95%); es decir el cómo, cuándo y dónde trabajar, así como mantener un equilibrio entre la vida profesional y personal, con un 62%; posicionando al modelo de trabajo híbrido como aquel que brinda estos beneficios (como se citó en Little, 2021).

De acuerdo con un reporte publicado por Microsoft (citado en la revista FORBES, 2021), el 40% de la fuerza laboral mundial está considerando dejar su empleo actual este año, el 70 por ciento de los trabajadores quieren opciones flexibles de trabajo remoto y el 66% de los tomadores de decisiones en las empresas están considerando rediseñar sus espacios físicos que les permitan implementar esquemas de trabajo híbrido. Sin embargo, la falta de contacto personal y la exigencia de una alta demanda de productividad generan implicaciones en la salud mental de los trabajadores.

En este mismo estudio, se observa que el 37% de los trabajadores perciben que sus jefes o superiores esperan mucho de ellos (grandes expectativas) y el 20 por ciento de la fuerza laboral afirma que a sus empleadores no les importa el balance o desbalance entre el trabajo y la vida personal al que se encuentran sujetos. Finalmente, se observa una ruptura en la formación cultural de la compañía y en el desarrollo de la innovación, al no tener contacto personal con su equipo de trabajo.

En una encuesta realizada por Indeed México en 2021 (Espíndola, 2022), se observa que el 27% de los encuestados trabajan bajo un modelo híbrido, de estos, el 66% considera que el ahorro es una de las principales ventajas de esta modalidad al no gastar en transporte o comidas fuera de casa, el 11% comenta que su empleador paga la parte proporcional del costo de la electricidad, mientras que al 14% le pagan el costo de los servicios de telecomunicaciones, incluidos, la línea de teléfono, celular e Internet.

Asimismo, el 54% de los participantes tienen un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional -más tiempo para estar con la familia y realizar tareas domésticas- sin embargo, sólo el 41 por ciento comenta que su empleador y compañeros de trabajo respetan los tiempos de desconexión. El 40% refiere que las empresas no confían en esta modalidad, el 34% cree que el trabajo híbrido seguirá siendo una opción laboral y el 18% ha considerado hablar con sus jefes para quedarse bajo esta modalidad laboral.

Para Cuebas et al. (2021), el modelo híbrido tiene ventajas y desventajas que deben ser consideradas antes de su implementación, con la finalidad de prevenir aquellos aspectos que podrían determinar daños en los trabajadores, mismas que se describen a continuación:

- *Ventajas* – Se adapta a todos los empleados; favorece la movilidad internacional al poder formar parte del equipo sin importar la residencia del trabajador; agiliza los procesos de trabajo, ahorro de costos para las empresas -espacio de trabajo y mobiliario-; protección y cuidado colectivo -por ejemplo: enfermedades virales al reducir el número de trabajadores por día-; incremento en la productividad -al tener mayor control-; innovación tecnológica -ayuda a agilizar los procesos de trabajo y disminuye el riesgo de accidentes en el trabajo-.
- *Desventajas* – Los trabajadores pueden desarrollar un sentimiento de exclusión e invisibilidad por no tener contacto físico o verse de forma presencial; dificultad en la gestión de los recursos y procesos; afecta el trabajo en equipo; necesidad de introducir cambios en la organización y división del trabajo e incrementa los costos

en equipo y telecomunicación; sin embargo, es importante considerar que este último punto sólo ocurre una vez de forma significativa.

Derivado de lo anterior y para efecto de esta investigación, se definirá al trabajo híbrido como aquella modalidad laboral en la cual el trabajador puede realizar sus actividades tanto en espacios independientes a la institución con la cual tiene un contrato laboral, como de manera presencial en la misma. Asimismo, el trabajador tiene el control sobre la organización y distribución de actividades en ambos espacios, así como del tiempo que le destina a cada una de las tareas que debe realizar.

El esquema de trabajo híbrido presenta muchas ventajas sobre la forma de organización del proceso de trabajo y una gran oportunidad para transitar a una nueva forma laboral; sin embargo, la falta de estructura, claridad con respecto a las actividades, evaluación y organización interna (reuniones de trabajo, funciones específicas, entre otros) pueden llegar a presentar más inconvenientes que facilidades. Por ello, es de gran importancia fortalecer este esquema de trabajo, con la finalidad de ser una opción más que aporte ventajas al ámbito laboral, con su debida regulación, calidad y delimitación de trabajo en un futuro.

## **2.8 Transición hacia un modelo híbrido de educación**

En el contexto actual, ser docente es realizar la mediación pedagógica de modo diferente al aula presencial, dejando o combinando las prácticas tradicionales y permitiendo adaptarse a cambios significativos que propicien experiencias de aprendizaje innovadoras, creativas y de manera virtual con los estudiantes.

Es importante mencionar que el modelo híbrido no es un concepto nuevo, ya que se ha venido estudiando durante algunos años previo a la pandemia. Sin embargo, después de ésta, es preciso garantizar que, ante contingencias de distinta naturaleza, se pueda implementar como una opción más dentro de las modalidades de trabajo.

Ya desde el 2012, Minedu proponía en el Marco del Buen Desempeño Docente, un conjunto de cambios en la práctica pedagógica como parte de la adaptación hacia una nueva docencia, conformado por cuatro dominios: la preparación para el logro del aprendizaje y la enseñanza, participación escuela comunidad y el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente. Bajo esta perspectiva, el docente debe apoyarse en las TIC para alcanzar los aprendizajes planteados, aunado al objetivo de desarrollar la competencia digital en sus alumnos.

En esta misma línea, pero posterior a la pandemia, es que la UNESCO-IESALC realiza durante el 2021 una investigación sobre los posibles escenarios que se tienen en 100 universidades de América Latina para la reapertura de las instituciones de educación superior, en el marco de un proceso de superación de la crisis sanitaria mundial. Dicha investigación tiene por objetivo, evaluar el funcionamiento de la modalidad a distancia y su práctica en la enseñanza virtual.

En esta misma investigación y con relación al uso de plataformas digitales se observa que, un 80% de las universidades de América Latina contaba ya con una plataforma tecnológica apta para la educación a distancia desde antes de la pandemia, mientras que un ocho por ciento adicional la creó como respuesta inmediata a la crisis. La plataforma más utilizada es Moodle con un 60%, Google Classroom con un 30%, Blackboard con un siete por ciento y plataformas diseñadas por las mismas universidades con un 21%.

En cuanto al uso real de las plataformas de enseñanza digital, solo el 68% del profesorado se conecta con regularidad a su correspondiente plataforma, mientras que en el caso de los estudiantes ese porcentaje se eleva hasta un 80%. Pese a que la gran mayoría de las instituciones ha incrementado la capacitación con relación a las TIC, la falta de conocimiento acerca del funcionamiento y herramientas que conforman dichas plataformas son la razón por las que hasta el día de hoy muchos docentes no las utilizan o sólo hacen uso de ciertas funciones en un porcentaje bajo.

A esta situación, se le puede atribuir la falta de tiempo como consecuencia del exceso de trabajo que tienen los docentes, derivada de la transición de una educación presencial a una virtual. Respecto a las principales dificultades para el aprovechamiento de las plataformas, resaltan la falta de competencias digitales de los docentes con un 65%, con un 49% en los estudiantes, en un 39% conjunto y con un 58% se reportó el limitado acceso a Internet en los hogares.

Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL-UNESCO, 2021) menciona que los docentes han sido los principales actores en responder a las demandas que la comunidad educativa exige. No sólo han tenido que readaptarse a esta realidad, sino que tuvieron que replanificar y replantearse la forma en que construirían su conocimiento y lo impartirían, a la par que prodigan la seguridad de los estudiantes en temas de salud física y mental, y en muchas ocasiones, la de sus familias también.

Asimismo, deben lidiar con el empleo total de recursos tecnológicos, a través del constante envío de trabajos o reportes a través de correos electrónicos, la insistente comunicación por redes sociales, la incertidumbre de saber si tendrán dificultades para acceder al archivo o si se encuentran incompletos para su revisión y finalmente las múltiples consultas por los alumnos (Alcas et al., 2019).

Las problemáticas de los docentes en la actualidad se han transformado, al pasar de la preocupación por enseñar de una forma adecuada con la finalidad de que el estudiante adquiriera el conocimiento, a añadir los problemas de conexión de internet, acceso a plataformas virtuales y problemas familiares, que causan estrés y angustia al quedar como problemas externos al proceso de aprendizaje, y en los cuales el docente no tiene control. Así, la educación a distancia exige del uso de habilidades, capacidades y herramientas electrónicas, desarrolladas en un contexto de incertidumbre elevado, fuera del aula y en la gran mayoría sin recursos (Obaco, 2020).

La enseñanza virtual requiere de un diseño pedagógico distinto al de la enseñanza presencial, que atienda y desarrolle la autonomía e independencia de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, así como la capacidad de autorregulación (tiempos y ritmos). Es así como durante el proceso de transición a la docencia virtual, se procura que ésta, no sea sólo un traslado de la clase presencial a una impartida a través de la cámara en donde el modelo pedagógico continúa centrado en el docente, sino la creación de un diseño instruccional online para el desarrollo de contenidos y actividades que integren las TIC y se coloque al estudiante al centro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Respecto al sentido de pertenencia e identidad, el docente puede sentirse vulnerado al no poder interactuar con los estudiantes mediante el uso de la cámara por no activarla al tener baja señal o datos de internet, lo que genera un sentimiento de soledad, aislamiento e incertidumbre. Aunado al desconocimiento que se tiene en cuanto al entendimiento de lo aprendido por parte de los alumnos.

La premura por transformar o *virtualizar* (transformar contenidos utilizando las TIC) los cursos impartidos de forma presencial, provoca una mayor demanda de tiempo y esfuerzo para los docentes, quienes deben equilibrar otras actividades como reuniones de trabajo virtuales, tareas de investigación, asistencia a comisiones y gestión propias de la academia (Canales et al., 2020).

Pardo (2014), analiza las ventajas e inconvenientes de este tipo de enseñanza y destaca como ventajas, la apertura de la Universidad al mundo, permitiendo el acceso a personas residentes en cualquier lugar sin necesidad de desplazarse, eliminando la barrera de la distancia que muchas veces es el motivo por el cual un estudiante descarta el acceso a una universidad. Además, reduce el costo y permite compatibilizar el estudio con el trabajo. Sin embargo, uno de los inconvenientes que presenta es que es más despersonalizada y requiere una importante carga de trabajo previa al inicio del curso para el docente.

El reto que tiene en la actualidad el personal docente, es sin duda uno de los más arduos ya que no sólo implica una transformación en su proceso de trabajo, sino también una reestructura en su ser; es decir a medida que transforma su exterior (entendido como los materiales derivados de la transformación del método de enseñanza-aprendizaje), se reinventa de manera interna (adapta, modifica su pensamiento, controla sus emociones y pone en práctica su empatía, tolerancia y paciencia) aunado a que debe estar a disposición de la sociedad y sus demandas.

Esta situación lo lleva al extremo de sus capacidades físicas y mentales por tener que “controlar o no mostrar lo que siente” mientras está al servicio de los demás -los alumnos-es decir, debe separar “su persona y lo que siente” de sí mismo y brindarle al otro con paciencia y amabilidad los conocimientos y enseñanzas que requieren de “él”.

Hasta el momento, las universidades han adaptado soluciones de enseñanza remota con el fin de garantizar la continuidad pedagógica; sin embargo, se plantea la importancia de evolucionar a una enseñanza virtual más cualificada, estabilizando los medios de trabajo y mejorar las capacidades de los docentes. Con el objetivo de concretar un modelo híbrido que se implemente de manera óptima en futuras emergencias, crisis o incluso pueda llegar a convertirse en la nueva normalidad pedagógica en la educación superior.

### Capítulo 3. La Universidad Autónoma Metropolitana

La UAM, es una universidad pública mexicana, fundada en 1974 durante el sexenio del presidente Luis Echeverría Álvarez. Tiene por objetivo impartir educación a nivel licenciatura, maestría y doctorado, brindar cursos de actualización y especialización; organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, así como preservar y difundir la cultura. Este último, con la finalidad de fortalecer y complementar de manera interdisciplinaria la educación y formación del estudiante.

En un inicio, se conformó por tres unidades ubicadas en distintas zonas de la Ciudad de México: Iztapalapa (UAM-I), Azcapotzalco (UAM-A) y Xochimilco (UAM-X), con la finalidad de favorecer la descentralización, incrementar la educación, fortalecer la convivencia con la sociedad y con ello impulsar el crecimiento de zonas estratégicas que tuvieran un alto índice de marginación. Posteriormente, el Colegio Académico de la Institución aprueba la creación de dos unidades más: Unidad Cuajimalpa (UAM-C) en 2005 y la Unidad Lerma (UAM-L) en 2009.

Ambas con el objetivo de generar la construcción del conocimiento mediante planes de estudio flexibles y pertinentes a las necesidades sociales, por medio de una sólida base científica, humanística y técnica; una gran capacidad crítica y una responsabilidad con el desarrollo sustentable, así como un compromiso social ante los problemas nacionales que aporten a la independencia económica y política del país.

Su emblema institucional -diseñado por el arquitecto Pedro Ramírez Vázquez- fue diseñado para representar a la institución como una universidad flexible y abierta a todo el conocimiento (nuevas ideas y corrientes de pensamiento que generen nuevos descubrimientos) formado a través de la historia, pero sin olvidar las raíces de las que provienen. Al mismo tiempo, es el símbolo de una institución estable y consolidada. Por ello, su lema “Casa abierta al tiempo”, propuesto por el nahuatlista e historiador Miguel León Portilla hace alusión a esta transformación cronológica con la visión de alcanzar la universalidad en el espacio y la trascendencia en el tiempo (UAM,2022).

Actualmente, la UAM se compone de cinco Unidades Académicas y una Rectoría General a través de las cuales se ofertan 77 licenciaturas, 12 especialidades, 56 maestrías y 37 doctorados. Cada unidad tiene su propio organigrama; sin embargo, la organización interna funciona de forma homogénea en todas sus unidades conformada por Divisiones (agrupa diversas áreas del conocimiento) y Departamentos Académicos (integrada por disciplinas afines). Este tipo de organización permite optar a un abanico diverso de acceso al conocimiento con base en la investigación y la ciencia.

### **3.1 Unidad Iztapalapa**

La Unidad Iztapalapa fue construida en un predio estratégico ubicado al oriente de la Ciudad de México, en la Alcaldía Iztapalapa, por resultar un lugar idóneo debido a su desarrollo urbano y al asentamiento de pequeñas y medianas empresas. Actualmente, se encuentra constituida por 30 edificios independientes en forma de prismas rectangulares comunicados por medio de andadores y áreas verdes.

Una de las principales características de su modelo educativo se basa en la división de Departamentos y Áreas de Investigación, en donde la docencia es el centro que brinda dirección y coordinación entre las diversas áreas. Su oferta académica se integra por 27 programas de licenciatura y 28 de posgrado organizadas a través de sus tres divisiones académicas: Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI), Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS) y Ciencias Sociales y Humanidades (CSH).

La Universidad está regida bajo su propia *Ley Orgánica*, en la cual se establecen las funciones y obligaciones que deben cumplirse por cada puesto de estructura, así como la facultad de organizarse dentro de un régimen de desconcentración funcional y administrativa -como lo estime conveniente-, debido a que se fundó bajo el supuesto de evitar el centralismo y las arbitrariedades en la toma de decisiones.

Por ello, se consideró un modelo basado en órganos colegiados, unidades académicas, divisiones y departamentos, mismos que tienen facultades y obligaciones distintas plasmadas en los diversos Reglamentos. Asimismo, cuenta con un Sindicato Único de Trabajadores de la UAM (SITUAM) quien encabeza las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo con la finalidad de mejorar y defender las condiciones económicas, sociales y laborales de sus afiliados (profesores y administrativos).

Entre las principales actividades que el personal docente realiza, se encuentran:

- Desarrollo y modificación de programas y planes de estudio a nivel licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.
- Preparación de material didáctico (físico y digital).
- Impartición de cursos y asesorías a nivel licenciatura y posgrado.
- Dirección de trabajos de investigación, artículos científicos, tesis y participación como jurado en exámenes profesionales y de grado.
- Participación en eventos que fomenten la preservación y difusión de la cultura.
- Coordinación o dirección académica.

Con el inicio de la pandemia por Covid-19 y con el objetivo de dar continuidad a las actividades académicas y docentes, la UAM aprobó el 17 de abril de 2020 el Programa Emergente de Enseñanza Remota (PEER) y derivado de este, se crea como una alternativa temporal para apoyar el desarrollo de la docencia, el Programa de Transición de Enseñanza en la Modalidad Mixta (PROTEMM), el cual abarca el uso de modalidades de enseñanza que mezclan componentes de vía remota con presencial.

Dentro de las principales ventajas de estos programas, se destacaron: el haber dado continuidad a la educación al mismo tiempo que se protegió la salud del alumno, el académico y la comunidad; la habilitación de diversas plataformas como Zoom, Moodle y Google Meet; la creación de programas de ayuda -psicológica- y becas que garantizaran la conectividad y el acceso para aquellos estudiantes que decidieran continuar sus estudios bajo esta modalidad; además de brindar orientación y cursos en el uso de las TIC para alumnos y docentes que lo requirieran.

Por otra parte, y debido a que los programas se implementaron de manera emergente, se observaron algunas dificultades como: la poca experiencia en la incorporación de las TIC -especialmente en aquellos docentes de mayor edad-, dificultades para adaptar las clases o materiales de apoyo al mundo digital y las características socioeconómicas de los estudiantes.

Cabe destacar que, si bien el PEER y el PROTEMM fueron dos invaluable apoyos desarrollados por la UAM para hacer frente a la emergencia que se vivía, el enfoque de ambos documentos se centró en cuestiones técnicas, sin considerar, aspectos más profundos como el sentir del docente (subjetividad) durante esta transición o el impacto que esto tendría sobre su vida laboral y personal. La importancia de este conocimiento recae, en que los académicos son los principales actores del proceso y quienes identifican tanto las necesidades requeridas como las posibles soluciones para mejorar sus condiciones laborales. Al no ser considerados, además de invisibilizarlos, pierden el control sobre su actividad laboral.

Actualmente, estas estrategias ya no se utilizan por haber regresado a la presencialidad, lo que modificó una vez más la organización y quehacer del docente. En este contexto de cambio a la presencialidad es que se llevó a cabo la presente investigación.

## Capítulo 4. Metodología

### 4.1 Planteamiento del problema

La educación virtual a distancia, o en línea como algunos le llaman, es un modelo de enseñanza que en México se utilizaba, previo a la pandemia y en la mayoría de las instituciones de educación superior, como una forma complementaria a la educación presencial. Su principal oferta educativa estaba mayormente enfocada a la impartición de cursos, diplomados y talleres, y en un menor grado a la formación de alumnos de licenciatura y posgrado.

Sin embargo, derivado de la pandemia y del confinamiento, la educación se transformó de manera *inesperada* debido al cierre de los centros de trabajo por un tiempo prolongado, e *inmediata* al tener que reconfigurar estrategias que permitieran proseguir con la enseñanza bajo estas nuevas condiciones y con ello, salvaguardar a la sociedad (Sangrà, 2020). En consecuencia, la tecnología no tiene un papel complementario en esta transición, sino determinante para el proceso de enseñanza – aprendizaje y en la forma de impartir la docencia (Torrecillas, 2020).

Ante esta crisis, los daños a la salud, previamente conocidos y estudiados a lo largo del tiempo, relacionados con la docencia como fatiga, TME, problemas visuales, disfonía, estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, cardíacos y circulatorios, se intensificaron. Además, de que surgieron otros riesgos y exigencias relacionados con la inclusión de las TIC -como el tecnoestrés-, y se intensificó la incertidumbre y el desequilibrio entre las esferas del trabajo, la familia, el tiempo de esparcimiento, el descanso y la salud.

Es importante destacar que, cambiar de forma abrupta e inmediata la organización del trabajo causó un impacto considerable en la estructura mental de los trabajadores, quienes tuvieron que transformar en un corto tiempo su pensamiento, organización y definición de lo que significa enseñar a distancia, dando como resultado implicaciones más relevantes en la salud mental que en la física.

Transformar la manera en la que se impartía y enseñaba el conocimiento, presentó grandes desafíos, los cuales se clasificaron para efectos de este trabajo en internos y externos:

- Internos – se refiere a las actividades que el docente desarrolla y sobre las cuales mantiene el control -por medio de la experiencia adquirida a lo largo de muchos años-; sin embargo, durante la pandemia y derivado de la falta de dominio de las TIC, hubo un efecto negativo sobre la docencia a distancia.

Los docentes se enfrentaron -principalmente los de mayor edad-, con el difícil o nulo traslado de la enseñanza a un ambiente virtual o incluso la exigencia acelerada por adaptarse a nuevas formas de laborar (Beatty, 2020); así como al exceso de trabajo al tener, no sólo que convertir sus materiales a un medio digital, sino también a la falta de tiempo para organizarse debido al desequilibrio de tiempo entre el trabajo y la familia.

Aunado al proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente debe cumplir con otros aspectos que forman parte de su actividad diaria como: desarrollo de investigación, publicación de resultados, revisión de documentos, participación en congresos nacionales e internacionales, participación en comisiones de trabajo y asistencia a reuniones.

Este conjunto de actividades causa una gran demanda de aspectos a cubrir de forma casi instantánea, ya que como aprende, debe hacer, y como hace, debe producir, para así poder “percibir más” es decir, se vuelve necesario mantener los estímulos y becas por productividad que le han permitido mejorar el salario y, por ende, sus condiciones de vida durante más de tres décadas. La carga de trabajo durante la pandemia claramente se intensificó bajo estas condiciones excepcionales.

- Externos – asociados con aquellas situaciones en donde el docente no tiene el control, como: una mala conectividad del internet colapsando las plataformas digitales, fluctuación en la luz, sonidos ambientales de la calle (trabajadores de la limpieza, camiones, ruidos de otras casas), organización de funciones, espacio y recursos familiares o laborales dentro del hogar; así como problemáticas relacionadas a la salud y al cuidado de la familia, los alumnos u otros.

Para las universidades, el uso de plataformas digitales de transmisión de video en vivo como Meet, Zoom, Go to Meeting y Teams -fueron los más utilizados durante la pandemia- pasaron de ser plataformas de apoyo a convertirse en herramientas de trabajo. Álvarez et al. (2020), consideran que, ante las limitantes de conectividad, el uso de las redes sociales como el WhatsApp, mensajes de texto y las llamadas telefónicas sirvieron como puente entre el docente y los estudiantes.

Cardona (2021) comenta que el cambio de una educación presencial a una virtual implicó asumir nuevas tareas que causaron agobio en los docentes por el tiempo que requirieron, y que, a la vez no les permitió capacitarse -de manera adecuada- en diversos temas como las TIC o la didáctica digital. Por ende, los académicos se debatieron entre el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades, competencias, la gestión del tiempo y la disposición de recursos internos y externos para la continuidad de sus actividades frente a grupo (Buendía 2020).

Silas et al. (2020) mencionan que como resultado de la pandemia, las instituciones de educación superior desarrollaron diversas estrategias como el uso de la computadora para suplir la vida en la universidad; además de diseñar de manera rápida esquemas de capacitación para que el profesorado adaptara sus clases presenciales a virtuales, esperando que con esto, se tomaran decisiones acerca de qué aspectos curriculares se debían privilegiar bajo la premisa que “no se podía abarcar todo -el conocimiento- en ese momento”.

Con relación a la forma en que los docentes universitarios han vivido esta transición forzada de una modalidad presencial a una virtual, el Grupo de Investigación sobre Educación Superior en Coyuntura (GIESuC) realizó una investigación en 1,310 profesores de universidades públicas y privadas, a través de un cuestionario de 36 preguntas con cinco aspectos a indagar: 1) datos generales del profesor, 2) el tiempo que demanda la experiencia académica virtual, 3) la preparación para cambiar de modalidad, 4) las interacciones académicas y 5) emociones y sentimientos.

Los principales hallazgos de ese estudio fueron: a) dedicaron un promedio de entre cuatro a seis horas más, a su preparación de clase en modo virtual, b) la calidad de la interacción con sus estudiantes disminuyó, c) el trabajo en casa generó una alta distracción dadas las demandas del hogar y los ruidos a los que se estuvo expuesto, d) no se contó con las condiciones físicas y de equipamiento suficiente y e) problemas relacionados a la conexión de internet y al manejo de plataformas digitales. En cuanto al área emocional se observó que, pese a haber presentado estrés y fatiga por la considerable carga de trabajo, los profesores tuvieron una actitud positiva para continuar con el reto de aprender y readaptarse (como se citó en Silas, 2020).

Por otro lado, Azañedo (2021) menciona que ser docente es realizar la mediación pedagógica entre las prácticas tradicionales utilizadas en el aula presencial y adaptarse a cambios que permitan el desarrollo de aprendizaje de manera virtual, incorporando con esto una actividad más al docente. En este sentido, Sangrà (2020) menciona que, para esta etapa de transición en la educación, los modelos híbridos de enseñanza-aprendizaje pueden ser una buena alternativa, al poder reforzar aquellos conocimientos que así lo requirieran durante los días que se presentan los alumnos de forma presencial.

Hasta el momento, la mayoría de las investigaciones en educación superior se han centrado en analizar las condiciones estructurales (espacios físicos) y cognitivas de los docentes (desarrollo de habilidades y capacidades especialmente en temas relacionados a las TIC); sin embargo, pocos estudios han profundizado en el sentir del docente -su percepción, su subjetividad-, lo que es sumamente importante al considerar que son ellos

quienes se encuentran al frente del proceso enseñanza-aprendizaje bajo una situación de crisis mundial.

Cabe mencionar que, previo a la pandemia, no existía en México una orientación teórica que marcara la pauta y brindara asesoría a los docentes sobre cómo organizar la enseñanza semipresencial o híbrida de manera efectiva, con la finalidad de mejorar el aprendizaje (Salinas et al. 2018), pues este modelo de trabajo era poco o nada considerado. De ahí la importancia de investigar aquellos aspectos positivos y negativos que se vivieron durante este proceso y con ello robustecer el esquema híbrido como una opción más de trabajo que aporte al proceso de enseñanza-aprendizaje en esta nueva etapa de regreso a la presencialidad.

Dentro de los aspectos positivos que se obtuvieron de esta experiencia se observan los relacionados con el docente -ahorro en tiempo de transporte, mejora en la alimentación, desarrollo de la creatividad e innovación de contenido- y con el ambiente -disminución de la contaminación-. Sin embargo, también se presentaron desventajas como el estrés, ansiedad y fatiga por el aumento inesperado y exponencial en la carga de trabajo -inclusión total de las TIC, reorganización en el proceso de trabajo, el hogar, la familia y el descanso-.

Derivado de lo anterior, es necesario profundizar respecto a los siguientes cuestionamientos ¿cómo están experimentando los profesores la transición de haber implementado un modelo virtual y tener que regresar a uno presencial?, ¿cuál es la percepción ante el teletrabajo o trabajo a distancia?, ¿existe disposición y condiciones para incursionar en el modelo híbrido? y ¿cómo está apoyando la institución al académico durante dicha transición?

Preguntas como estas causan incertidumbre en el docente, por tener que adquirir de manera inmediata, inesperada y acelerada una serie de aprendizajes relacionados tanto con la forma de organizar su trabajo, como su vida personal, caso ocurrido durante la pandemia.

Actualmente, esta situación vuelve a presentarse, al tener que regresar y transformar su quehacer laboral de forma abrupta a la presencialidad, sin la posibilidad de decidir acerca del modelo de trabajo (presencial o híbrido) a utilizar, causando con ello, una nueva reestructura en su forma de organizarse y de vivir. Es importante mencionar que, estos cambios se han dado sin la posibilidad -en muchas ocasiones- de planear acciones paulatinas que permitan una mejor transición y adaptación al cambio, causando un impacto considerable en la psique y salud del docente.

#### **4.2 Pregunta de investigación**

¿Cuál es la percepción y perfil de daño de los docentes de la UAM-I ante el regreso a las actividades presenciales y a la posible implementación de un esquema de trabajo híbrido?

#### **4.3 Justificación**

*Los maestros no sólo transforman vidas, también tocan almas.*

*MEFO*

El proceso de enseñanza – aprendizaje en México tuvo una gran transformación derivada de la pandemia, al tener que adoptar de forma emergente las TIC como herramientas de apoyo que permitieran continuar con la formación académica en la población estudiantil. Sin embargo, las problemáticas de este cambio propiciaron una mirada diferente sobre la forma de llevar a cabo el quehacer universitario, lo que ha implicado una transformación en la percepción (subjetividad) de los docentes, y con ello, supone un incremento en los daños a la salud existentes y la aparición de nuevos también.

Diversos estudios realizados a nivel internacional y nacional durante el 2020 por UNESCO-IESALC, CSIF, EOVID-ED (INEGI), OCDE, Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. y Fundación Chile y Circular HR, muestran los riesgos y las exigencias que el modelo de educación virtual ha tenido en la población docente. Sin embargo, la mayoría de estos estudios describe situaciones relacionadas con el

conocimiento y manejo de las TIC, así como la evaluación en cuanto a la forma de enseñanza del docente y la infraestructura que se requiere para su implementación.

Estos aspectos son importantes de analizar, no obstante, resulta de mayor relevancia para este estudio conocer las condiciones de salud física y mental que presentan los docentes -a través de su percepción-, por ser quienes se encuentran inmersos en esta vorágine de cambios que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrollan con y hacia los alumnos, en su manera de percibir su trabajo, su salud y la vida.

Aunada a esta situación, las condiciones laborales en que pueda desarrollar su trabajo tanto a distancia como bajo la modalidad híbrida también tienen un impacto en él; es decir, si el docente tiene o no un espacio físico en casa adecuado (incluye el mobiliario), equipo de cómputo actualizado, internet con suficiente capacidad de banda ancha para la impartición de clases y buena iluminación o ventilación, determinará su estado de “bienestar laboral”.

Otro aspecto por mencionar es la carga laboral adicional a la docencia como la investigación, publicación de artículos, participación en mesas de trabajo o comisiones que conforman una parte importante de los requerimientos para acceder al programa de becas y estímulos, y que dan como resultado un incremento al salario. La presión en este aspecto es muy grande, pues el no cumplimiento en alguno de estos campos tiene como resultado un impacto monetario.

Del mismo modo, los aspectos físicos derivados de una carga importante de trabajo, como la adopción de una mala postura, poco descanso o esparcimiento, saturación mental, mala alimentación e insuficientes horas de sueño, causan un efecto dañino sobre la salud del docente, al someterse física y psicológicamente a un estado de cansancio o fatiga crónica que afecta su estructura mental (percepción, intelecto, atención, concentración y estado de ánimo) y con ello su eficiencia.

Es importante añadir a estos aspectos, la organización familiar que se tiene al interior del hogar, por el desequilibrio que se da entre el trabajo, la familia y el tiempo de descanso. En este sentido se puede pensar que existe una gran diferencia entre aquellos docentes que tienen hijos en edad escolar, aquéllos en donde sus hijos ya no viven en casa, quienes no los tienen y aquellos que tienen bajo su cuidado a otras personas.

Cabe señalar que, esta ola de cambios no ha parado desde que comenzó en el 2020, ya que los docentes tuvieron que adaptarse de manera inmediata ante una crisis mundial que implicaba salvaguardar la vida misma. A más de dos años de haber trabajado a distancia, se podría pensar que se contaba con cierta experiencia y estabilidad en la forma de desarrollar su trabajo. Sin embargo, en la actualidad comienza otra etapa de transformación al tener que volver a las actividades presenciales, o bien se abre la posibilidad de adaptarse a un esquema híbrido con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, causando de nuevo un impacto en la forma de “hacer” y de “ser docente”.

Por todo lo anterior, resulta de gran importancia conocer y estudiar el impacto que en la salud física y mental tiene el regreso a la presencialidad. Asimismo, interesa conocer la percepción respecto a la viabilidad para implementar un modelo de trabajo híbrido, considerando las actividades propias del docente -docencia, investigación y difusión de la cultura- y las condiciones que existen para ello.

Esto tiene como objetivo dar a conocer el panorama en torno a la percepción de los docentes y con ello, contribuir a reforzar estrategias existentes o desarrollar nuevas propuestas técnicas-operativas y normativas que contemplen al trabajo híbrido como una nueva forma viable de organizar el trabajo y no sólo se considere como una estrategia más de uso bajo condiciones de emergencia, como se contempla hasta ahora.

#### **4.4 Objetivo general**

Conocer la percepción y perfil de daño de los docentes de la UAM-I respecto a los efectos derivados del retorno a la presencialidad e indagar sobre la posibilidad de implementar un esquema de trabajo híbrido.

#### **4.5 Objetivos específicos**

- Describir el proceso de trabajo de los docentes de la UAM-I.
- Conocer la percepción de los docentes acerca de su bienestar durante la transición a la presencialidad.
- Identificar el perfil de riesgos y exigencias a los que se encuentran sometidos los docentes durante el retorno a la presencialidad.
- Describir el perfil de daño de los docentes conformado por lumbalgias, fatiga neurovisual, disfonía, trastornos musculoesqueléticos, migraña, cefalea tensional, fatiga patológica, trastornos psicósomáticos cardiocirculatorios y digestivos, ansiedad, estrés, trastornos del sueño y depresión.
- Determinar el cumplimiento de la normatividad relacionada al teletrabajo.
- Identificar asociaciones entre las variables independientes (sociodemográficas, condiciones de vida y de trabajo) y dependientes (daños a la salud).
- Generar recomendaciones que favorezcan la calidad de vida laboral y personal de los docentes de la UAM-I.

#### **4.6 Diseño de investigación**

La presente investigación se llevó a cabo mediante un diseño transversal, observacional y descriptivo, con la finalidad de conocer de manera sistemática y detallada, las características de la población (Cvetkovic-Vega, et.al., 2021) y el conjunto de variables en estudio.

## **4.7 Población de estudio**

La población se conformó por docentes de la UAM-I, los cuales por su actividad laboral cubren docencia e investigación. Acorde al Informe Anual 2021, elaborado por la Rectoría de la Unidad, se reporta que existe una planta académica por tiempo completo e indeterminado de 776 profesores, divididos por División de la siguiente manera:

- Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS) – 225 docentes
- Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI) – 272 docentes
- Ciencias Sociales y Humanidades (CSH) – 279 docentes

### **4.7.1 Selección de muestra**

Para el cálculo de tamaño de muestra, se consideró el total de docentes de la UAM-I, contratados por tiempo completo e indeterminado (776); de acuerdo con el programa WinEpi (Working in Epidemiology) la muestra pertinente para llevar a cabo la investigación es de 170 docentes -asumiendo una distribución binomial y la prevalencia más baja (13%) en daños a la salud obtenida de un estudio similar realizado por Cabrera (2022)-, con un margen de confianza del 95% y un error del 5%. La selección se realizó de manera aleatoria, estatificada y distribuida de la siguiente forma: 49 docentes pertenecientes a CBS, 60 de CBI y 61 de CSH.

### **4.7.2 Criterios de inclusión**

- Docentes que estén contratados por tiempo completo e indeterminado, que actualmente impartan docencia e investigación sin importar el género, edad, puesto y antigüedad.
- Docentes que otorguen su consentimiento informado.

### **4.7.3 Criterios de exclusión**

- Docentes que no estén contratados por tiempo completo e indeterminado.
- Docentes que se encuentren en periodo sabático durante el trimestre de aplicación de la encuesta.
- Docentes en proceso de jubilación.
- Docentes que no otorguen su consentimiento informado.

#### **4.8 Variables independientes**

- a) *Datos sociodemográficos* – edad, sexo, estado civil, número de hijos, edad de los hijos, escolaridad, puesto, antigüedad en el puesto y tiempo que lleva realizando su actividad.
  
- b) *Condiciones de vida* – trabajo doméstico, cuidado de la familia, condiciones de vivienda (espacio de trabajo y servicios) y calidad de vida (tiempo de recreación, descanso, convivencia familiar, traslado).
  
- c) *Condiciones de trabajo* – puesto y valoración del trabajo (división a la que pertenece, tipo de contratación y pertenencia al SITUAM), riesgos de trabajo (condiciones ambientales del espacio laboral), exigencias laborales (horas dedicadas al trabajo, responsabilidades, tiempo en pantalla, percepción de satisfacción: laboral, control de trabajo y supervisión estricta), pertenencia a programas de estímulos o becas (Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico (BAP), Estímulo a la Docencia e Investigación (EDI), Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente (BRCD), Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETA) y Beca a los grados académicos), teletrabajo (apoyo institucional y percepción de satisfacción) y trabajo híbrido (aspectos positivos y negativos que consideraría para su implementación).

#### **4.9 Variables dependientes**

- Daños a la salud como lumbalgias, fatiga neurovisual, disfonía, trastornos musculoesqueléticos, migraña, cefalea tensional, fatiga patológica, trastornos psicosomáticos cardiocirculatorios y digestivos, ansiedad, estrés, trastornos del sueño y depresión.

#### **4.10 Variables confusoras**

- Antigüedad en el puesto y sexo.

#### 4.11 Instrumentos

- *Entrevista semiestructurada a informantes clave* la cual brinda información relacionada con el proceso de trabajo académico previo, durante la pandemia y en el retorno a la presencialidad al interior de la UAM-I.
  
- *Encuesta individual para la Evaluación de la Salud de los Trabajadores* – Instrumento que forma parte del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT) e indaga a través de cinco dimensiones los siguientes aspectos (Noriega et al., 2001):
  - *Datos sociodemográficos*, conformadas por las características biológicas, socio-económico-culturales que están presentes en la población sujeta a estudio y que puedan ser medibles como la edad, sexo, estado civil y escolaridad.
  
  - *Condiciones de trabajo*, en donde se consideran ítems referentes a la función y puesto de trabajo, tipo de contratación, antigüedad en puesto (en el centro de trabajo y ejerciendo la profesión) y actividades que realizan (teletrabajo y trabajo híbrido).
  
  - *Trabajo doméstico y valoración de trabajo*, conformada por indicadores relacionados con las actividades del hogar, el salario percibido, tiempo libre y percepción del trabajador (teletrabajo, trabajo presencial y trabajo híbrido) sobre aspectos afines con el control del trabajo, la satisfacción laboral y el apoyo social.
  
  - *Riesgos y Exigencias laborales*, constituido por dos apartados:
    1. Riesgos derivados de los medios de trabajo y de los riesgos que los medios representan en sí mismos como falta de ventilación, poca iluminación, uso de computadora, falta de orden y limpieza.

2. Exigencias divididas en función de la cantidad e intensidad del trabajo, el tiempo de trabajo, tipo de actividad, vigilancia, calidad y uso de voz.

- *Daños a la salud*, conformados por variables referentes a depresión, ansiedad, fatiga patológica, trastornos del sueño, cefalea tensional, migraña, trastornos psicosomáticos cardiocirculatorios y digestivos, trastornos musculoesqueléticos, lumbalgia, fatiga neurovisual, disfonía y el estrés.
- *Inventario DASS-21*, el cual mide a través de 21 ítems calificados mediante una escala Likert de cuatro opciones (0 = no sucedió, 1 = sólo un poco, 2 = sucedió bastante y 3 = sucedió mucho) el estrés, la ansiedad y la depresión en los trabajadores (Daza, 2002).
- La prueba de *síntomas subjetivos de fatiga*, conformada por 30 ítems mediante una escala dicotómica (SI o NO). Miden a través de tres esferas la somnolencia y pesadez, la dificultad para concentrarse y proyección de malestar físico. La encuesta fue validada en población mexicana en el 2004 por Barrientos, Martínez y Méndez.

La codificación final de las respuestas cuantitativas obtenidas en la encuesta virtual *Retorno al trabajo presencial: subjetividad y salud en docentes de la UAM-I*, se expone en la siguiente Tabla.

**Tabla 1.** Codificación de respuestas cuantitativas de la encuesta virtual “Retorno al trabajo presencial: subjetividad y salud en docentes de la UAM-I”

### VARIABLES INDEPENDIENTES

<b>I. Variables sociodemográficas (PROESSAT)</b>				
<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Categorías</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Pregunta de la encuesta</b>
Edad	Tiempo que ha vivido una persona (RAE,2021)	Pregunta abierta	Años cumplidos	1
Sexo	Características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer (CONAVIM, 2016)	1 = Hombre 2 = Mujer	Mujer Hombre	2
Estado civil	Situación personal del individuo, se encuentra solo o en pareja (Diccionario Jurídico, sf)	1 = Soltero 2 = Casado 3 = Divorciado 4 = Viudo 5 = Unión libre	Con pareja Sin pareja	3
Hijos	Persona o individuo respecto de sus padres (RAE,2021)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	4
Edad de los hijos	Tiempo de vida de los hijos.	Pregunta abierta	Número de hijos menores de 5 y de 18 años	5 y 6
Escolaridad	Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente (RAE, 2021)	1 = Licenciatura 2 = Especialidad 3 = Maestría 4 = Doctorado 5 = Posdoctorado	Grado de estudios	7

<b>II. Condiciones de vida y trabajo doméstico (PROESSAT)</b>				
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>PREGUNTA DE LA ENCUESTA</b>
Condiciones de vivienda	Apreciación personal relacionada a los servicios y espacios que se requieren para desarrollar las actividades cotidianas de manera óptima.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	1 - 3
Trabajo doméstico	Trabajo no remunerado de forma individual en un hogar que contribuye a una doble jornada, incluye el cuidado de los hijos o nietos.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	4 - 14
Condiciones de vida	Percepción que tiene una persona sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones (OMS, 2021, como se citó en INAPAM, 2021)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	15 - 18
Actividades recreativas y uso de tiempo libre	Tiempo que la gente le dedica a aquellas actividades que no corresponden a su trabajo formal ni a tareas domésticas esenciales (Definición ABC, 2009)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	19 - 26
Tiempo de traslado de casa al trabajo	Tiempo que transcurre desde que el docente sale de su hogar y llega a su lugar de trabajo.	1 = < 30 2 = 31 a 60 3 = > 60	Minutos	27

### III. Condiciones y valoración del trabajo (PROESSAT)

Variables	Definición	Categorías	Unidad de medida	Pregunta de la encuesta
Puesto de trabajo	Actividad o actividades concretas que el trabajador desarrolla en la empresa y por las que percibe un determinado sueldo o salario (RAE, 2020)	1 = Profesor Asistente 2 = Profesor Asociado 3 = Profesor Titular	Tipo de funciones	1 - 2
Contrato laboral	Documento legal individual de trabajo en el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (LFT, 2021)	1 = Temporal 2 = Definitivo	Tipo de contrato	3
Antigüedad en el puesto	Tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo.	Pregunta abierta	Años cumplidos	4
Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras instituciones	Periodo en que una persona realiza en un lugar, una actividad igual o parecida.	Pregunta abierta	Años cumplidos	5
División académica	Unidad académica dentro de la universidad en la que el docente se encuentra adscrito.	1 = Ciencias Básicas e Ingeniería CBI 2 = Ciencias Biológicas y de la Salud CBS 3 = Ciencias Sociales y Humanidades CSH	División a la que pertenece	6
Pertenencia al sindicato SITUAM	Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	7
Pertenencia al programa de becas y estímulos	Pertenencia del docente a algún programa de la UAM-I o del SNI que le permite generar una aportación económica extra al salario base.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia Tipo de estímulo	8 - 14

### Continuación Condiciones y valoración del trabajo (PROESSAT)

Consecuencias de la participación en el programa de becas y estímulos	Efectos de pertenecer al programa de becas y estímulos de la UAM-I.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	15 - 21
Teletrabajo	Realizar el trabajo a distancia utilizando tanto las TIC, como la comunicación de manera habitual, éste puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina (STPS, sf)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	22 – 29
Trabajo híbrido	Modalidad laboral en la cual el trabajador realiza parte de sus actividades en espacios independientes a la institución con la cual tiene un contrato laboral y otra parte, de manera presencial en la misma.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	30 - 33
Valoración sobre el trabajo	Percepción individual que el trabajador tiene acerca de su actividad laboral.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	34 - 45

#### IV. Riesgos y exigencias laborales (PROESSAT)

Variables	Definición	Categorías	Unidad de medida	Pregunta de la encuesta
Riesgos a los que está expuesto el trabajador	Elementos potencialmente nocivos en los centros laborales derivados de los medios de producción, es decir de los objetos y los medios de trabajo como: el calor, el ruido, los polvos, los gases o las radiaciones (Noriega M., 1989)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	1 (6 respuestas)
Tiempo en pantalla	Actividades realizadas frente a una pantalla como computadora, celular, laptop y tablet (Medline Plus, 2022)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	2 – 4 Número de horas
Uso de voz	Comunicarse mediante el uso de la voz, durante la jornada laboral.	Pregunta abierta	Número de horas	5
Exigencias laborales	Condiciones administrativas y organizativas que demanda el puesto de trabajo al docente.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia	6 - 26

### VARIABLES DEPENDIENTES

#### V. Daños a la salud (PROESSAT)

Variables	Definición	Categorías	Unidad de medida	Pregunta de la encuesta
Fatiga neurovisual	Fatiga visual acompañada o no de cefalea frontal o periocular, que se produce en situaciones que requieren una fijación prolongada de la vista. Este cansancio visual se puede acompañar de visión doble e incluso de síntomas generales, como las contracturas musculares (Clínica Universidad de Navarra, 2022)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Tres respuestas afirmativas de cinco ítems da como resultado un diagnóstico positivo	1 - 5

### Continuación Daños a la Salud (PROESSAT)

Trastornos del sueño	Predominante insatisfacción por la cantidad o la calidad del sueño, asociada a la dificultad para iniciar el sueño, dificultad para mantener el sueño y despertar pronto (DSM V, 2013)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Dos respuestas afirmativas de cuatro ítems da como resultado un diagnóstico positivo	6 - 9
Cefalea tensional	Cefalea opresiva bastante común, con frecuencia de predominio occipital o en forma de banda o casco, que se atribuye a una excesiva tensión muscular en estados de estrés o ansiedad, puede ser episódica o diaria (Real Academia Nacional de Medicina de España, 2012)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Dos respuestas afirmativas de dos ítems da como resultado un diagnóstico positivo	10 y 11
Migraña	Dolor unilateral (duele la mitad de la cabeza), de carácter pulsátil (como un latido) y puede acompañarse de náuseas, vómitos e intolerancia a la luz y el ruido. Asimismo, puede presentar un conjunto de síntomas neurológicos generalmente visuales (luces centelleantes o visión borrosa) que suelen preceder al dolor de cabeza (Clínica Universidad de Navarra, 2020)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Tres respuestas afirmativas de cuatro ítems da como resultado un diagnóstico positivo	12 - 15
Trastorno psicosomático cardiocirculatorio	Condiciones que implican el estrechamiento o bloqueo de los vasos sanguíneos (OPS, sf), puede estar acompañado de hipertensión, dolor de pecho (angina), sofocamiento y palpitaciones sin ninguna causa aparente.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Tres respuestas afirmativas de cinco ítems da como resultado un diagnóstico positivo	16 - 20

### Continuación Daños a la Salud (PROESSAT)

Trastorno psicossomático digestivo	Condiciones derivadas de un estado emocional que impacta en el aparato digestivo, puede causar úlceras, gastritis, acidez, reflujo, estreñimiento, diarrea, colon irritable, pérdida del apetito, vómito, dolor en el estómago o sensación de tenerlo revuelto.	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Seis respuestas afirmativas de once ítems da como resultado un diagnóstico positivo	21 - 31
Trastornos musculoesqueléticos	Trastornos que afectan el sistema locomotor (articulaciones, huesos, músculos, columna vertebral y enfermedades inflamatorias) afectando las capacidades funcionales y en algunos casos ocasionan incapacidades permanentes (OMS, 2021)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Una respuesta afirmativa de cuatro ítems da como resultado un diagnóstico positivo	32 - 35
Lumbalgia	Dolor que nace en la zona lumbar baja y que persiste en el tiempo, puede estar asociado a dolor ciático (compresión del nervio ciático) o presentarse aisladamente (Clínica Universidad de Navarra, 2020)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Una respuesta afirmativa de dos ítems da como resultado un diagnóstico positivo	36 y 37
Disfonía	Alteración de la voz con modificación del timbre o de la intensidad. Puede deberse a una alteración en los pliegues vocales, a una modificación en las cavidades de resonancia o a una alteración en la adaptación y coordinación de los distintos órganos implicados en la producción de la voz (Clínica Universidad de Navarra, 2020)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Una respuesta afirmativa de tres ítems da como resultado un diagnóstico positivo	38 - 40

### Continuación Daños a la Salud (PROESSAT)

Fatiga	Sensación compleja, integrada por síntomas físicos y psíquicos, que ubica a quien la percibe como un continuo que va desde sentirse bien hasta estar exhausto; es una evaluación de la integridad del individuo y un factor determinante para realizar alguna tarea (Barrientos et al., 2004)	1 = Sí 0 = No	Presencia Ausencia  Siete respuestas afirmativas de treinta ítems da como resultado un diagnóstico positivo	41 - 70  Síntomas Subjetivos de fatiga
Depresión	Trastorno de salud mental que se caracteriza por una tristeza persistente y una falta de interés o placer en actividades que previamente eran gratificantes y placenteras. Además, puede alterar el sueño y el apetito, y es frecuente que concurra con cansancio y falta de concentración (OMS, 2022)	1 = Sí 0 = No	El total de síntomas contenidos en el percentil 75	73, 75, 80, 83, 86, 87 y 91  DASS-21
Ansiedad	Preocupación excesiva en relación con diversos sucesos o actividades -como en la actividad laboral o escolar- (DSM V, 2013). Puede ocasionar inquietud o impaciencia, fatiga, dificultad para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular y alteraciones del sueño.	1 = Sí 0 = No	El total de síntomas contenidos en el percentil 75	72, 74, 77, 79, 85, 89 y 90  DASS-21
Estrés	Tensión y sobreestimulación psíquica o somática generadora de ansiedad que prepara al individuo para la acción, la lucha o la huida y que, prolongada en el tiempo, pone en marcha el síndrome general de adaptación (Real Academia Nacional de Medicina de España, 2012)	1 = Sí 0 = No	El total de síntomas contenidos en el percentil 75	71, 76, 78, 81, 82, 84 y 88  DASS-21

#### **4.12 Procedimiento y análisis de información**

El procedimiento y análisis de información, se conformó como primer punto la elaboración del consentimiento informado y la encuesta digital en la plataforma *Google Forms*. Posteriormente, se realizó durante el mes julio de 2022 una prueba piloto en docentes de la UAM pertenecientes a otras Unidades (Azcapotzalco, Lerma y Xochimilco), los cuales fueron contactados mediante un correo electrónico.

De manera paralela, se realizó una búsqueda de correos electrónicos de los docentes de la UAM-I, a través del portal en línea de la Coordinación de Vinculación Académica (COVIA) de la Universidad, con el fin de generar una base de datos para la selección aleatoria -con el programa Excel- de la muestra. Una vez conformada dicha muestra, se difundió por medio electrónico el consentimiento informado y la encuesta elaborada en Google Forms para su respuesta.

Además, se eligió a dos docentes (informantes clave) con conocimientos acerca del proceso de trabajo y las funciones que se llevan a cabo dentro de la UAM-I en tres momentos distintos (antes de la pandemia, durante la pandemia y en el regreso a la presencialidad). Dicha entrevista se grabó, con previa autorización firmada, con la finalidad de analizar puntualmente la información obtenida.

Los resultados de la encuesta se obtuvieron, a través de una base de datos en Excel que se genera de manera automática en la plataforma virtual Google Forms. Dicha base se revisó y recodificó para ser procesada en los programas estadísticos JMP Pro 16 de SAS Institute y Statistics Data Analysis de Stata Corp. Una vez procesada la información, se llevó a cabo el análisis estadístico por medio de porcentajes, medias, tasas y razones de prevalencia, tomando como referencia el nivel de significancia  $p \leq 0.05$  y un intervalo de confianza  $\leq 95\%$ .

Por último, se realizó un análisis descriptivo, bivariado y multivariado, con la finalidad de identificar las posibles asociaciones que existen entre las patologías presentadas y las diversas condiciones en la que los académicos se encuentran inmersos, considerando que los daños a la salud se relacionan de manera estrecha con el contexto. Con el fin de determinar la asociación entre las variables de estudio se realizó la prueba estadística de  $X^2$ .

Cabe mencionar que, los aspectos éticos de la presente investigación (Anexo 1) se encuentran apegados a los criterios establecidos en la Declaración Universal sobre Bioética y derechos Humanos de la UNESCO (2005), con base en los siguientes artículos:

**Artículo 3** Dignidad humana y derechos humanos

3.1 Se habrán de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales.

3.2 Los intereses y el bienestar de la personas deberán tener prioridad con respecto al interés exclusivo de la ciencia o la sociedad.

**Artículo 4** Beneficios y efectos nocivos

Al aplicar y fomentar el conocimiento científico, la práctica médica y las tecnologías conexas, se deberán potenciar al máximo los beneficios directos e indirectos para los pacientes, los participantes en las actividades de investigación y otras personas concernidas, y se deberán reducir al máximo los posibles efectos nocivos para dichas personas.

**Artículo 6** Consentimiento

6.2 La investigación científica sólo se deberá llevar a cabo previo consentimiento libre, expreso e informado de la persona interesada. La información deberá ser adecuada, facilitarse de forma comprensible e incluir las modalidades para la revocación del consentimiento. La persona interesada podrá revocar su

consentimiento en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno.

**Artículo 9** Privacidad y confidencialidad

La privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad de la información que les atañe deberá respetarse. En la mayor medida posible, esa información no deberá utilizarse o revelarse para fines distintos de los que determinaron su acopio o para los que se obtuvo el consentimiento, de conformidad con el derecho internacional, en particular el relativo a los derechos humanos.

**Artículo 10** Igualdad, justicia y equidad

Se habrá de respetar la igualdad fundamental de todos los seres humanos en dignidad y derechos, de tal modo que sean tratados con justicia y equidad.

**Artículo 11** No discriminación y no estigmatización

Ningún individuo o grupo deberá ser sometido por ningún motivo, en violación de la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales, a discriminación o estigmatización alguna.

## Capítulo 5. Resultados

*En las sociedades altamente industrializadas, el lugar de trabajo constituye el único campo de batalla donde la gente puede matar a otra sin correr el riesgo de enfrentarse a los tribunales.*

*Heinz Leymann*

En el siguiente apartado se muestra el análisis de resultados del estudio, clasificados para una mejor comprensión, en tres secciones diferentes. En un primer punto, se describe el proceso de trabajo general que desarrollan los docentes de la UAM-I en tres momentos distintos: antes de la pandemia, durante la misma y pospandemia.

Después, se expone de forma descriptiva, los datos obtenidos de la encuesta clasificados en cinco áreas: características sociodemográficas; condiciones de vida y trabajo doméstico; condiciones y valoración del trabajo; riesgos y exigencias laborales; y daños a la salud.

Posteriormente, se presentan las asociaciones encontradas entre el perfil de daño a la salud, las variables sociodemográficas y los riesgos y exigencias derivadas de las actividades en académicos. Para finalizar, se describen los resultados del análisis multivariado ajustado por la variable de antigüedad en el puesto de trabajo.

Si bien la presente investigación tuvo un corte cuantitativo, se pudieron recolectar varios testimonios y reflexiones de los participantes -descritos en la encuesta-, enriqueciendo de manera sustancial la visión de los docentes, las principales problemáticas a las que se enfrentaron y los ajustes que tuvieron que realizar tanto en sus actividades laborales como en el hogar.

## 5.1 Proceso de trabajo docente

Los docentes de la UAM-I, como parte de sus actividades laborales, deben cumplir con tres principales funciones: a) docencia, b) investigación y c) promoción y difusión de la cultura. A continuación, se describe cada uno de los procesos antes mencionados y los cambios que tuvieron que realizar antes de la pandemia, durante la pandemia y en la actualidad.

Cabe mencionar que, antes de la pandemia todas las actividades se llevaban a cabo dentro de las instalaciones de la UAM-I; no obstante, durante el confinamiento éstas tuvieron que trasladarse al hogar, lo que causó un reacomodo y reorganización al interior de la familia y al quehacer laboral. Sin embargo, durante la transición a la presencialidad, los docentes de nuevo se reajustan y reorganizan para transformar el trabajo implementado en casa, a uno que les permitiera combinarlo con la presencialidad.

En la Figura 2 se muestra el proceso de trabajo académico *antes de la pandemia*, el cual comienza al revisar la asignación de cargas y horarios de clases a impartir durante el trimestre; en caso de que la materia se haya dado previamente, se consulta la información y material didáctico que se tiene, de lo contrario, se buscan las fuentes bibliográficas en que se basará el material de nueva creación para las clases; después se desarrolla la programación de actividades que se impartirán y con ello la preparación del material a utilizar.

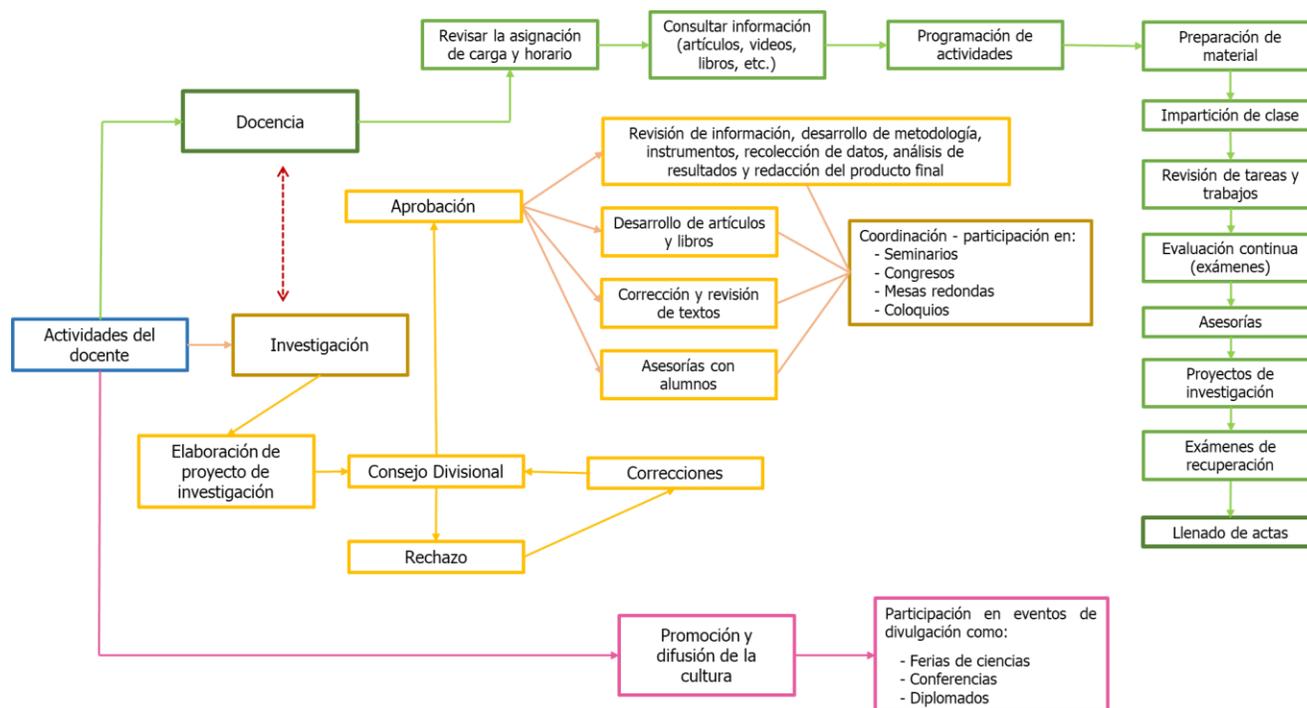
Una vez concluido, comienza el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde el docente realiza diversas actividades como: preparación e impartición de las clases mismas, revisión de tareas y trabajos, elaboración de evaluaciones continuas, asesorías personalizadas con temas vistos en clase o proyectos de investigación y exámenes de recuperación. El promedio de los grupos oscila entre 20 y 25 alumnos, suma considerable para el tiempo de revisión de trabajos y exámenes. El proceso concluye con el llenado de actas de calificaciones finales del curso e informe trimestral.

En cuanto a la investigación, se requiere que el docente inscriba su proyecto para ser aprobado por el Consejo Divisional. Una vez validado, lo implementa con el objetivo de aportar nuevos conocimientos o soluciones a las problemáticas identificadas. Durante este proceso la mayor carga laboral se encuentra en la revisión y corrección de los escritos, así como las asesorías que se tienen con los alumnos y otros académicos internos y externos a la UAM-I.

Finalmente, el término del proceso se concreta a través de la publicación de resultados -artículos, capítulos o libros- o la coordinación o participación en seminarios, congresos, mesas redondas o coloquios que permitan exponer los hallazgos encontrados. Es importante mencionar que, la docencia y la investigación guardan una estrecha relación, ya que la primera nutre a la segunda y los hallazgos de ésta retroalimentan a su vez la información que se imparte en la docencia. En la UAM los académicos tienen por perfil ser “profesores investigadores”.

Por último, entre las actividades que se realizan en el apartado de promoción y difusión de la cultura, se encuentra la participación en eventos -ferias de ciencias, conferencias, simposios y diplomados- que permitan acercar y expandir el conocimiento del docente a la población en general, de manera lúdica y atractiva.

**Figura 2.** *Proceso de trabajo de los docentes de la UAM-I.*



*Nota:* La figura muestra el proceso de trabajo que realizan los docentes en la UAM-I, antes de la pandemia. La elaboración de este se realizó con base en la entrevista semiestructurada que se llevó a cabo durante el mes de septiembre de 2022.

La mayoría de los profesores de la UAM-I conocen y tienen control sobre el proceso antes mencionado; sin embargo, durante el transcurso de la *pandemia* realizaron algunas modificaciones como: aprender acerca del uso y manejo de las TIC que permitieran la comunicación y aprendizaje por parte de los alumnos; creación de materiales didácticos y forma de impartir clase; adecuar los proyectos de investigación aprobados o suspender aquellos que no pudieran continuar por cierre de laboratorios; y crear espacios virtuales -a través de plataformas digitales como zoom o youtube- para impartir la docencia y la promoción y difusión de la ciencia.

Es así como los académicos se transforman y se adaptan de manera inmediata para cumplir con su labor; sin embargo, las exigencias no se modifican, e incluso se puede decir que se intensifican.

Por ejemplo, la ampliación de horarios de trabajo -el doble o más- al adaptar o crear nuevos contenidos a una versión digital; adecuar la forma de impartir clase basada en el uso de las TIC; interrupción por la presencia de problemáticas relacionadas con la infraestructura del hogar -internet, luz, espacios- lo que repercute en una pérdida de control por parte del docente y el ajuste continuo a los procesos con el fin de hacerlos más fáciles y amigables.

Para el 2021, el trabajo en casa continuaba y los docentes comenzaban a dominar su nueva forma de impartir clase y de organizarse dentro de casa; no obstante, en 2022 se levanta el confinamiento y con ello viene una nueva etapa de reajustes, adaptación y traslado de su quehacer a la presencialidad. Es importante mencionar que, este cambio no ha concluido pues el aforo controlado y los calendarios de asistencias a las aulas o a los laboratorios de investigación en algunas áreas continúan.

Al momento del levantamiento de datos para esta investigación, las actividades laborales se realizaban de manera híbrida: en la universidad – impartición de clases prácticas y proyectos de investigación- y en casa -revisión de trabajos, prácticas, escritos, exámenes, algunas asesorías virtuales e impartición de clases teóricas-. Con el objetivo de fortalecer lo antes mencionado, se muestra en el siguiente apartado, la descripción de los resultados obtenidos en la presente investigación.

## **5.2 Resultados descriptivos**

Se cuenta con la participación del 69% (n = 117) de la muestra calculada (n=170) de docentes de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa UAM-I. Es importante mencionar que, el ocho por ciento de la no respuesta a la encuesta (14 personas) se encontraba en un proceso prejubilatario; estaban próximos a un periodo sabático o presentaban un permiso de incapacidad laboral.

La muestra actual presenta las siguientes características *sociodemográficas*: la mayoría de los participantes son hombres, 64%; el rango de edad oscila de 35 a 82 años, con una media de 61 años y poco más de tres cuartas partes tiene un nivel superior de escolaridad -doctorado o postdoctorado-. Respecto al estado civil, el 74 por ciento cuenta con pareja y el 79% tiene hijos -de los cuales 22% son menores de 18 años y sólo el 2% menores a 5 años- (Tabla 2).

**Tabla 2.** Características sociodemográficas en docentes de la UAM-I

Variable		n = 117	%	Media	D.E.
Edad	≤ 55 años	24	21	61 años	8.5
	< 65 años	46	39		
	≥ 65 años	47	40		
Sexo	Mujer	42	36		
	Hombre	75	64		
Escolaridad	Licenciatura	5	4		
	Especialidad	1	1		
	Maestría	22	19		
	Doctorado	73	62		
Estado civil	Postdoctorado	16	14		
	Con pareja	86	74		
	Sin pareja	31	26		
Hijos		92	79		
Edad de los hijos*	< 18 años	20	22		
	< 5 años	2	2		

\* La muestra para esta variable fue considerada con aquellos docentes que tienen hijos (92)  
El rango de edad de la población oscila entre los 35 y los 82 años  
D.E. – Desviación estándar

En relación con el *perfil laboral* se observa que, hubo una mayor participación de la división de CBS, seguido de CBI y de CSH. El total de la muestra cuenta con un contrato definitivo y la mayoría son profesores titulares; menos de la mitad son sindicalizados y el 20% desempeña además un puesto administrativo. El rango de antigüedad laboral en el puesto se encuentra entre uno a 48 años, con una media de 30 y la media del tiempo que llevan ejerciendo la actividad docente es de 33 años (Tabla 3).

**Tabla 3. Condiciones laborales en docentes de la UAM-I**

Variable		n = 117	%	Media	D.E.
Tipo de contrato	Definitivo	117	100		
Puesto de trabajo	Profesor titular	113	96		
	Profesor asociado	4	34		
Sindicalizado	Sí	48	41		
	No	69	59		
División a la que pertenece	Ciencias biológicas y de la salud	50	43		
	Ciencias básicas e ingenierías	34	29		
	Ciencias sociales y humanidades	33	28		
Desempeña un puesto administrativo	Sí	24	20		
	No	93	80		
Antigüedad laboral en la UAM-I	<30 años	49	42	30 años	10.9
	≥30 años	68	58		
Tiempo de ejercer la actividad	<20 años	21	18		
	21 a 31 años	26	22	33 años	11.2
	32 a 39 años	33	28		
	40 o más	37	32		

El rango de antigüedad laboral en el puesto oscila entre 1 y 48 años

D.E. – Desviación estándar

### Características del hogar

Es entendido, en la mayoría de los casos, como el lugar donde un individuo o un grupo de ellos reproduce su fuerza de trabajo, creando la sensación de seguridad y calma. En este sentido se muestra que, el 89% cuentan con vivienda propia - con servicios de agua, luz e internet y espacios necesarios para sentirse comfortable- y el 62% considera que las condiciones actuales de su vivienda en relación con los últimos años no se han modificado (Tabla 4).

**Tabla 4.** *Características del hogar en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>		<b>n = 117</b>	<b>%</b>
Tipo de vivienda (todas cuentan con los servicios y espacios necesarios para sentirse comfortable)	Propia	104	89
	No propia	13	11
Condiciones actuales de vivienda en relación con los últimos años	Igual	73	62
	Mejores	37	32
	Peores	7	6

### **Trabajo doméstico**

Es un aspecto relevante por estudiar, ya que representa una carga adicional y es poco reconocida; se realiza en un horario extra al laboral y añade un sobreesfuerzo físico (limpieza, compras, arreglos) y emocional (sobrecarga mental, cuidado de los hijos o padres) en aquellas personas que lo ejecutan.

Las principales actividades que desempeñan los docentes en el hogar están relacionadas con: realizar trámites para la casa y la familia, hacer compras, realizar arreglos en la casa, lavar trastes y limpiar la cocina. La tasa de exposición es de casi cinco actividades del hogar realizadas por cada académico -independientemente del sexo- y el 72% cuenta con apoyo de alguna trabajadora doméstica (Tabla 5).

Asimismo, casi una tercera parte de la población señaló estar al cuidado de algún familiar, lo que añade una exigencia más a las labores en casa, como se menciona a continuación “Me sentí presionado y cansado por el cuidado de un adulto mayor en la casa” (participante 67).

**Tabla 5.** *Trabajo doméstico en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>	<b>n = 117</b>	<b>%</b>
Realizar trámites relacionados con la casa y la familia	106	91
Hacer compras	100	85
Realizar arreglos en la casa	81	69
Lavar los trastes y limpiar la cocina	68	58
Preparar la comida	50	43
Sacudir, barrer, trapear y hacer camas	46	39
Lavar y planchar ropa	38	32
Cuidar a los hijos o padres	37	32
Coser, remendar, zurcir y tejer	20	17
Cuidar a los nietos tres veces o más a la semana	2	2
Tasa de exposición	548	4.68
Cuenta con apoyo de alguna trabajadora doméstica	84	72

### **Economía de los docentes**

Es un tema fundamental para las personas, ya que a través de ésta es posible cubrir necesidades básicas de subsistencia y por ende genera certidumbre, estabilidad y tranquilidad emocional en los individuos. El 97% de los docentes perciben que su salario les alcanza para cubrir sus gastos más necesarios; un poco menos de la mitad cuenta con otras entradas económicas para su hogar -principalmente de la pareja- y el ocho por ciento tiene otro trabajo que le permite incrementar sus ingresos (Tabla 6).

**Tabla 6.** *Percepción de la economía familiar en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>	<b>n = 117</b>	<b>%</b>	
El salario que percibe alcanza para cubrir sus gastos más necesarios	114	97	
Existen otras entradas económicas en su casa	52	44	
	Pareja	41	79
	Hijos	3	6
Aportaciones económicas para el hogar*	Toda la familia	7	13
	Nadie más	1	2
Cuenta con otro trabajo	9	8	

\* La muestra de esta variable fue considerada con aquéllos que tienen otras entradas económicas en su casa (52)

## Tiempo libre

Es un elemento de suma importancia en la vida humana, ya que brinda equilibrio entre aquellas situaciones de estrés-ansiedad que se viven de manera cotidiana; al mismo tiempo que permite la mejora en la salud, mediante actividades físicas, recreativas o de descanso. Hoy en día es más frecuente observar que las personas dedican gran parte de este tiempo a actividades laborales y del hogar, disminuyendo o nulificando en muchas ocasiones, los atributos benéficos de este aspecto.

En la Tabla 7 se observa que, por cada trabajador existen cuatro actividades destinadas a este fin. Las principales actividades que realizan son: leer el periódico, revistas, libros o redes sociales; estudiar más de cinco horas promedio a la semana y salir a pasear con su pareja, hijos, familiares o amigos. El celular ocupa actualmente un espacio importante de tiempo al ser considerado herramienta de trabajo; los académicos lo utilizan con fines laborales y en un segundo término con propósitos recreativos y de comunicación, aunque la mayoría lo utiliza para realizar ambas actividades.

**Tabla 7.** *Tiempo libre en docentes de la UAM-I*

Variable	n = 117	%
Lee el periódico, revistas, libros o redes sociales	111	95
Estudia más de cinco horas en promedio a la semana	109	93
Sale a pasear con su pareja, hijos, familiares o amigos	80	68
Practica algún deporte o hace ejercicio	61	52
Se junta frecuentemente con amigos	45	38
Ve la televisión	34	29
Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio	19	16
	459	3.92
	Actividades laborales	
El uso del celular lo ocupa para:	Recreación y	21
	comunicación	18
	Ambas opciones	78

De acuerdo con lo expresado por los docentes en comentarios al final de la encuesta, el tiempo libre durante la pandemia fue percibido y vivido bajo dos escenarios diferentes. El *primero* en donde no se contaba con casi nada de tiempo por el incremento en la carga laboral, el reajuste y reestructura en la forma de ser docente a distancia.

La experiencia de inicio fue fuerte, difícil, estresante y no me daba tiempo de hacer nada más que trabajar, pero al cabo del primer trimestre tuve mejores condiciones para laborar y llevar a cabo mi trabajo docente. El resto de mis actividades académicas considero que no se vieron mayormente afectadas. El mantener reuniones de trabajo y de intercambio académico, y asesoría por zoom, fue verdaderamente lo mejor de estar en esa situación (participante 65)

El *segundo* escenario se ubicó, una vez que el trabajo a distancia se sistematizó y permitió una organización distinta. El estar en casa, generó la posibilidad de cambiar ciertos hábitos que se tenían descuidados durante la presencialidad, como la alimentación y el ejercicio.

La mayor parte del tiempo que duró el aislamiento, mantuve una rutina de actividad física, centrada fundamentalmente en rutinas de yoga. Sin embargo, por distintas razones, durante este año he dejado de llevar a cabo tal actividad física. De igual manera, fui cuidadoso y meticuloso en mis horarios de alimentación y del tipo de alimentos que consumo. Así como de recreación, en la medida que me fue posible por las restricciones sanitarias (participante 65)

### **Programa de Estímulos y Becas**

Ser beneficiario del Programa proporciona a los docentes un ingreso extra y brinda estabilidad económica, pero también genera una carga de trabajo adicional al tener que cumplir con ciertos criterios para su obtención, razón por la cual son importantes de estudiar. A continuación, se describen los principales resultados en la presente investigación.

De un universo de 117 académicos, el 97% cuenta con estos beneficios (113 personas). La Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente es la más otorgada, seguida del Estímulo a los Grados Académicos y más de la mitad de la población es miembro del Sistema Nacional de Investigadores SNI (Tabla 8).

**Tabla 8.** *Estímulos y Becas en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>	<b>n = 113</b>	<b>%</b>
Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente	110	97
Estímulo a los Grados Académicos	99	88
Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente	90	80
Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico	88	78
Estímulo a la Docencia e Investigación	82	73
Miembro del Sistema Nacional de Investigadores SNI	63	56

Para el 94% ser beneficiario brinda estabilidad económica; más de la mitad considera que logra un desarrollo y crecimiento personal; el 81% sistematiza su producción académica y un 69% describe una mayor calidad en sus tareas. La mitad de los beneficiarios menciona que los estímulos y becas implican una carga administrativa considerable que resta tiempo a las actividades académicas (Tabla 9).

**Tabla 9.** *Percepción relacionada a estímulos y becas en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>	<b>n = 113</b>	<b>%</b>	
Brinda estabilidad económica	106	94	
Permite sistematizar su producción académica	91	81	
Brinda mayor calidad en sus tareas académicas	78	69	
Implica una carga administrativa considerable que restan tiempo a las actividades académicas	56	50	
Implica sacrificar el trabajo en equipo	29	26	
Deterioro en la vida familiar, social y laboral	22	19	
Deterioro en la calidad de producción científica	8	7	
Razón de participación en el programa	Desarrollo y crecimiento personal	61	54
	Mis gastos son mayores a lo que percibo	31	27
	Quiero mejorar mi nivel de vida	21	19

### Trabajo a distancia

Durante el 2020, como consecuencia de la pandemia y el confinamiento, las actividades académicas impartidas de manera presencial fueron trasladadas a una modalidad a distancia. En 2021 y como resultado de dicha emergencia, el Estado realizó una adición a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 330-A relacionada al Teletrabajo, con el objetivo de describir los derechos y obligaciones para los empleados y empleadores que laboran bajo esta modalidad (CDHCU, 2022b).

En el presente estudio se indagaron aquellas facilidades que la UAM-I otorgó a los docentes para hacer frente a esta situación. El principal apoyo se destinó a las TIC - plataformas, aplicaciones o herramientas digitales-, seguido de la compra de equipo de cómputo y en una menor cantidad -pero no por ello menos importante- la compra de mobiliario, accesorios y servicios (Tabla 10). Al respecto, un participante compartió lo siguiente:

Tuve necesidad de comprarme equipo de cómputo y un 'multifuncional' para hacer frente, de manera adecuada, a los requerimientos técnicos para impartir clases. El disponer de la licencia de zoom por parte de la Universidad, fue esencial. Debí habilitarme en esa plataforma y a Classroom, para lo cual tuve ayuda y apoyo de colegas y de ayudantes de investigación (participante 65)

**Tabla 10.** *Apoyos otorgados por la UAM-I a los docentes durante la pandemia*

<b>Variable</b>	<b>n = 117</b>	<b>%</b>
Plataformas, aplicaciones o herramientas digitales	73	62
Equipo de cómputo	29	25
Accesorios como impresora, ratón, teclado, cámara o bocinas	11	9
Silla	8	7
Pagos de servicios	7	6
Escritorio	3	3

La Tabla 11 muestra la percepción de los docentes sobre el trabajo a distancia y su desempeño, durante el periodo de pandemia. El 79% considera haber laborado más horas bajo esta modalidad y el 52% más de 48 horas semanales. El rango de horas semanales trabajadas oscila de 10 a 90, con una media de 45. El 83% se sintió satisfecho con el trabajo realizado y poco menos de la mitad, cómodo y productivo. Algunas experiencias que comparten los académicos son:

El tiempo de trabajo a distancia es casi el doble que en la presencialidad (participante 14)

Trabajaba todo el día y parte de la noche (participante 26)

Trabajo el 200% de lo que trabajaba en presencial (participante 48)

En cuanto a mi experiencia-vivencia durante la pandemia, señalaría varias cuestiones. De inicio, el nervio e incertidumbre para llevar a cabo mis actividades de docencia a través de la modalidad a distancia. La preparación del material y tenerlo dispuesto en línea fue uno de los aspectos que, en el primer trimestre trabajado de esta manera, fue muy estresante. Considero que mi desempeño fue adecuado, además de responsable y pendiente del trabajo con mis alumnos y alumnas (participante 65)

**Tabla 11.** *Percepción de trabajo y desempeño a distancia en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>	<b>n = 117</b>	<b>%</b>	<b>Media</b>	<b>D.E.</b>
Trabajó más horas en modalidad a distancia	93	79		
Se sintió satisfecho con su desempeño laboral a distancia	97	83		
Horas dedicadas al trabajo a distancia				
> 48 horas semanales	61	52	45	15.3
≤ 48 horas semanales	56	48	horas	
Se sintió más cómodo trabajando a distancia	53	45		
Se sintió más productivo trabajando a distancia	52	44		

El rango de horas trabajadas oscila de 10 a 90 horas semanales

D.E. – Desviación estándar

A inicio del 2022, el confinamiento comenzó a levantarse y poco a poco las personas empezaron a asistir a sus lugares de trabajo y con ello el traslado a la presencialidad. Para el caso de la UAM-I ésta no fue la excepción y desde el mes de julio de dicho año comenzó la transición. Para este momento -el trabajo de campo se realizó entre octubre y diciembre de 2022-, más de la mitad de los docentes trabajan en modalidad híbrida y casi tres cuartas partes menciona que les gustaría seguir laborando de esta forma (Tabla 12).

**Tabla 12.** *Percepción de trabajo híbrido en docentes de la UAM-I*

Variable	n = 117	%	
Le gustaría trabajar bajo una modalidad híbrida	83	71	
Actualmente realiza su trabajo desde	Casa y UAM-I	67	57
	UAM-I	45	39
	Casa	5	4
Le gustó haber trabajado bajo una modalidad híbrida	65	56	

El 71% de la población identifica como principales aspectos que se perfilan como positivos y justifican la implementación del trabajo híbrido: el ahorro en tiempo de transporte y la disminución de contaminación. Más de la mitad señala tener control en la organización y tiempo sobre las actividades que realiza; disponibilidad para hacer ejercicio y sensación de seguridad al trabajar en casa debido al resguardo que implicó la presencia del COVID-19. En un menor porcentaje, pero no por ello menos relevante, consideraron que trabajar bajo esta modalidad permite contar con tiempo para la familia, desarrollo de la creatividad, mejora en la alimentación y tiempo para el descanso.

Por otra parte, el 29% considera como principales aspectos negativos para la no implementación del trabajo híbrido: la pérdida de relación cara a cara y la percepción de que los alumnos no aprenden bajo esta modalidad. Más de la mitad menciona como factores importantes: la carencia o falta de crecimiento y experiencia interpersonal (trabajo con colegas y alumnos); falta de socialización y dificultad para delimitar el tiempo laboral y familiar (Tabla 13). Al respecto, algunos participantes señalan lo siguiente:

Las clases híbridas son complicadas por las condiciones tecnológicas de profesores y alumnos; sin embargo, puedo ser más productivo trabajando en línea porque no pierdo tiempo en traslados (participante 51)

Me parece que la repercusión en cuanto a los procesos de enseñanza aprendizaje fue relevante, en sentido negativo. En primer lugar, la pandemia me hizo muy evidente las condiciones de carencia (de limitaciones socioeconómicas), de infraestructura y los déficits culturales de mis alumnos y alumnas. Esto gravitó todo el tiempo en las condiciones que tenían para atender la clase.

Otra de las dificultades, grave y desesperante para mí, se derivó de la gran limitación que la virtualidad generó en los procesos de interacción e intercambio, agravados por las dificultades y limitaciones técnicas para atender las clases, mantener abierta la cámara aunado a la reticencia y negativa de mis alumnos y alumnas.

Al paso de los primeros dos trimestres, observé que se 'acomodaron' a la situación y continuamente me percataba que se ausentaban de la clase, que la tomaban en lugares o condiciones no propicias (mientras manejaban, o mientras trabajaban, en espacios públicos y demás) y que realizaban otras actividades al tiempo que 'estaban' en clase (participante 65)

En el trabajo a distancia lo que se perdió fue el control del grupo porque no ponían atención y nadie te contestaba, fue como dar clases a ciegas, eso me molestaba porque sentí que nadie me tomaba en serio (participante 109)

Para mí resultaba ya imprescindible regresar a la presencialidad. De hecho, fui de los primeros profesores que impartí clase de manera presencial y que convoqué en varias ocasiones a mis alumnas asesoradas a reuniones de asesoría directa, todo esto después de que se avanzó en los procesos de vacunación.

(participante 65)

**Tabla 13.** Aspectos positivos y negativos del trabajo híbrido en docentes de la UAM-I

Variable		n = 83	71%
Aspectos positivos que justifican laborar en modalidad híbrida	Ahorro en tiempo de transporte	77	93
	Disminución de contaminación	51	61
	Control en la organización y el tiempo sobre las actividades que realizo	45	54
	Tiempo para hacer ejercicio	43	52
	Debido al COVID-19 se siente seguro de realizar su actividad en casa	43	52
	Tiempo para la familia	40	48
	Desarrollo de creatividad	37	45
	Mejora en la alimentación	35	42
	Tiempo para el descanso	32	39
Variable		n = 34	29%
Aspectos negativos que justifican el no laborar bajo una modalidad híbrida	Pérdida de relación cara a cara	26	76
	Creo que los alumnos no aprenden en línea	21	62
	Carencia o falta de crecimiento y experiencia interpersonal (trabajo con colegas y alumnos)	20	59
	Falta de socialización	19	56
	Es difícil delimitar el tiempo de trabajo y la familia	18	53
	No puedo hacer investigación a distancia	16	47
	Sobrecarga de trabajo	14	41
	Estrés y ansiedad por utilizar las TIC	13	38
No existen las condiciones sanitarias necesarias	3	9	

### Valoración del trabajo

El trabajo es el espacio donde la mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo, por ello la importancia de conocer la percepción que se tiene respecto a éste. En la Tabla 14 se observa que, el 99% de los académicos muestran interés por su actividad laboral, ya que ésta les permite adquirir nuevos conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas, creatividad e iniciativa. El 97% señala tener un trabajo desafiante y siente satisfacción por el mismo; de igual forma consideran tener el control, al poder tomar decisiones y establecer su propio ritmo. Aun cuando la mayoría de los docentes perciben su trabajo como algo satisfactorio que volverían a realizar, el 42% considera esta profesión no adecuada para sus hijos.

**Tabla 14.** *Valoración sobre el trabajo en docentes de la UAM-I*

Variable		n = 117	%
Interés por el trabajo, aprendizaje de nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades y destrezas		116	99
Desarrollar creatividad e iniciativa		115	98
Tiene un trabajo desafiante y sentir satisfacción		113	97
Control sobre el trabajo	Decisiones	113	97
	Ritmo	111	95
Escoger el mismo trabajo		109	93
Solidaridad entre compañeros y valoración para su trabajo		86	74
Su trabajo es importante para sus superiores		84	72
Le gustaría que sus hijos trabajaran en lo mismo que usted		68	58

Algunas de las dificultades y percepciones mencionadas y recuperadas de las encuestas en relación con este tema son:

Me gusta mucho mi trabajo y soy muy feliz, aunque a veces es agotador porque requiere de mucha energía (participante 15)

Mi ambiente laboral con mi equipo de trabajo es tóxico. Amo y gozo lo que hago; pero me pesa ir a la universidad por lo mismo. Es por ello, que durante la pandemia pude trabajar feliz (participante 29)

### **Riesgos laborales**

Se exploró un conjunto de amenazas características a la labor académica que, por su exposición, pueden generar daños a la salud; organizadas en dos grupos: las relacionadas al espacio físico y al uso de herramientas. Para el primer grupo, el riesgo más común es la exposición a poca ventilación y ruido (Tabla 15). A pesar de que los casos de enfermedad por COVID-19 se presentan en menor gravedad y número, aún existe preocupación, ansiedad y estrés:

Estuve preocupado los últimos 3 días porque mi pareja tuvo síntomas de COVID-19, pero por suerte está mejorando (participante 61)

**Tabla 15. Riesgos de trabajo en docentes de la UAM-I**

<b>Variable</b>	<b>n = 117</b>	<b>%</b>			
Poca ventilación	34	29			
Ruido	29	25			
Contagio por COVID-19	15	13			
Calor y poca iluminación	11	9			
<i>Uso de computadora en docentes de la UAM-I</i>			<b>Media</b>	<b>D.E.</b>	
Uso de computadora	117	100			
Equipo de cómputo compartido con otros miembros de la familia	18	15			
Horas al día en promedio	1 a 5 horas	30	25	7 horas	2.6
	6 a 8 horas	64	55		
	> 8 horas	23	20		
Años utilizando computadora	Hasta 20 años	15	13	31 años	7.2
	21 a 30 años	50	43		
	> 31 años	51	44		

El rango de horas al día que los docentes ocupan un equipo oscila entre 2 y 16

El rango de años utilizando la computadora oscila entre 15 y 50

D.E. – Desviación estándar

En relación con los riesgos derivados de las herramientas de trabajo se observa que, el total de la población utiliza computadora para el desempeño de su labor y sólo el 15% comparte su equipo de trabajo con otros miembros de la familia. El rango de horas al día que ocupan un equipo oscila entre 2 y 16, con una media de 7 horas; y el rango en años está entre 15 y 50, con una media de 31. Algunos docentes han trabajado con la computadora desde su existencia, como lo menciona el siguiente participante:

Utilizo la computadora desde que se inventó y llegó a México (participante 5)

### **Exigencias laborales**

Se derivan de la relación que existe entre la actividad del trabajo y la organización y división interna. Son entendidas como aquellas necesidades particulares -del proceso laboral- que deben cumplir los trabajadores mediante el despliegue de sus potencialidades psicofísicas. La tasa de exposición es de nueve exigencias por persona.

Derivado de lo anterior, se describe en la Tabla 16 las principales exigencias, clasificadas en cinco grupos de acuerdo con la propuesta de Noriega (1989).

En cuanto a las exigencias relacionadas con el *tiempo de trabajo*, el 85% de los docentes trabajan en días de descanso y vacaciones, aunada a una jornada laboral >48 horas. El 60 por ciento destina de media hora a una hora por día para trasladarse de su casa a la UAM-I (Tabla 16). El tiempo de traslado que dedica una persona para llegar al sitio de trabajo y viceversa impacta en la organización de actividades y genera un desgaste físico y mental; por ende, se considera como parte del tiempo dedicado a la jornada laboral.

Con relación a la *cantidad e intensidad*, los docentes deben cubrir cierto número de cursos, clases, artículos y conferencias, 85%; dos terceras partes utilizan la voz de manera consecutiva por lo menos cuatro horas diarias -el rango de uso de voz oscila de 1 a 12 horas- y realizan una tarea minuciosa. Respecto a la *vigilancia y calidad del trabajo*, más de la mitad menciona tener un estricto control de calidad y una cuarta parte señala estar fijo en su lugar de trabajo, permanecer en un espacio reducido y estar sin comunicación con sus compañeros.

Finalmente, de acuerdo con el *tipo de actividad*, permanecer sentado la mayor parte del tiempo es la exigencia que más se presenta en esta población; el 30% menciona tener un asiento incómodo. Menos de la mitad percibe tener hombros tensos. En relación con esto, un docente comparte lo siguiente:

Este trimestre imparto dos cursos en licenciatura que nunca había dado, un curso en maestría, asesoro directamente dos tesis de doctorado, estoy en 4 comités de tesis doctoral, estoy escribiendo la introducción a un libro, tengo un proyecto de investigación parado porque no tengo tiempo de dedicarme a él. En los cursos que imparto tengo que revisar trabajos que les pido a los alumnos. Me siento rebasado. Con todo, me hago tiempo para hacer ejercicio dos veces por semana, eso me mantiene relativamente relajado, Uf (participante 31)

**Tabla 16. Exigencias laborales en docentes de la UAM-I**

Variable		n = 117	%
<b>Tiempo de trabajo</b>			
Trabaja en días de descanso y vacaciones		100	85
Jornada laboral > 48 horas		65	56
Tiempo de traslado en minutos	< 30	25	21
	31 a 60	70	60
	> 60	22	19
<b>Cantidad e intensidad</b>			
Cubrir número de cursos, clases, artículos y conferencias		100	85
Horas promedio de uso de voz	<u>Media</u> ≤ 4 horas	79	68
	<u>D.E.</u> > 4 horas	38	32
Tarea minuciosa	4 horas 2.0	78	67
No poder desatender su tarea por más de 5 minutos		16	14
Realizar un trabajo aburrido		2	2
<b>Vigilancia del trabajo</b>			
Estricto control de calidad		60	51
Supervisión estricta		16	14
<b>Calidad o contenido del trabajo</b>			
Estar fijo en su lugar de trabajo		33	28
Espacio reducido		27	23
Estar sin comunicación con sus compañeros		24	21
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a la salud		14	12
Órdenes confusas o poco claras de su jefe		10	9
Ejecutar un trabajo peligroso		5	4
<b>Tipo de actividad</b>			
Permanecer sentado la mayor parte del tiempo		89	76
-La superficie donde se sienta es incómoda		27	30
Hombros tensos		49	42
Permanecer de pie		38	32
Torcer o mantener tensas las muñecas		36	31
Posiciones incómodas o forzadas		21	18
Realizar esfuerzo físico muy pesado		2	2
Tasa de exposición		1,046	8.9

El rango de uso de voz oscila de 1 a 12 horas

D.E. – Desviación estándar

## Daños a la salud

Diversos estudios en salud laboral muestran cómo las actividades de trabajo, los espacios y las exigencias causan daños en la salud de los trabajadores. Las principales patologías que se identificaron en los docentes son: ansiedad; trastornos del sueño y estrés. Una tercera parte de la población presenta depresión y trastornos musculoesqueléticos; más de una cuarta parte disfonía, fatiga y lumbalgia (Tabla 17).

**Tabla 17.** Perfil de daño en salud de docentes de la UAM-I

Dx	n = 117	%
Ansiedad	56	48
Trastornos del sueño	50	43
Estrés	49	42
Trastorno musculoesquelético (TME)	46	39
Depresión	36	31
Disfonía	33	28
Fatiga	32	27
Lumbalgia	32	27
Fatiga neurovisual	28	24
Cefalea tensional	16	14
Migraña	10	9
Trastorno psicossomático digestivo	8	7
Trastorno psicossomático cardiocirculatorio	3	3
Tasa de morbilidad	399	3.4

Algunos docentes desarrollaron durante la pandemia enfermedades o bien se intensificaron aquellas que padecían previamente. La tasa de morbilidad general es de 3.4 padecimientos por cada docente. A continuación, se muestran algunos comentarios recopilados de las encuestas relacionados con este tema:

Mi horario para dormir está alterado, en parte por el encierro y en parte por los hábitos nocturnos que adquirí durante la pandemia (participante 41)

Me entusiasman muchas cosas, pero acabo el día cansada y me cuesta conseguir relajarme (participante 47)

Me diagnosticaron una enfermedad autoinmune anemia perniciosa hace 6 meses (participante 105)

### 5.3 Asociación entre variables

Una vez descrito el perfil de daño que presentó esta población, se procedió al análisis bivariado para identificar asociaciones; considerando que los daños a la salud se relacionan de manera estrecha con el contexto en el que está inmerso el individuo. Se consideró como variable de ajuste sólo la antigüedad laboral, ya que la variable de sexo no obtuvo significancia estadística.

En la Tabla 18 se describe el análisis realizado entre la edad y los daños a la salud detectados en personal docente de la UAM-I. La población menor o igual a 55 años tiene doce veces más prevalencia de migraña; casi cinco veces más de cefalea tensional y 60% de trastornos musculoesqueléticos en comparación con la población mayor a 65 años, quienes tienden a presentar prevalencias más altas (independientemente de su significancia estadística) relacionadas con disfonía y trastornos de tipo emocional: depresión y estrés.

**Tabla 18.** Daños a la salud y edad en docentes de la UAM-I

Dx	Edad			RP	p	I.C.
	≤55 años	56 a 64	≥65 años			
Migraña	25	7	2	12	0.00*	1.5 a 92
Cefalea tensional	29	13	6	4.8	0.04*	1.3 a 16
Trastorno psicossomático digestivo	13	4	6	2.2	0.45*	0.4 a 8.9
Trastornos musculoesqueléticos	58	33	36	1.6	0.09	1.0 a 2.7
Fatiga neurovisual	33	20	23	1.4	0.43	0.7 a 3.0
Fatiga	33	24	28	1.2	0.70	0.6 a 2.5
Trastornos del sueño	46	46	38	1.2	0.73	0.7 a 2.1
Lumbalgia	29	26	28	1.0	0.96	0.5 a 2.3
Ansiedad	50	41	53	0.9	0.50	0.6 a 1.5
Estrés	38	41	45	0.8	0.84	0.5 a 1.5
Disfonía	29	13	43	0.7	0.00	0.3 a 1.4
Depresión	21	37	30	0.7	0.37	0.3 a 1.7

\* La significancia se obtuvo por medio de la prueba de Fisher.

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el valor ≤55 años.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Aun cuando no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres, se observa una tendencia desfavorable para las mujeres en términos de salud general al presentar más trastornos psicósomáticos circulatorios, migraña, cefalea tensional, fatiga neurovisual, trastornos del sueño, disfonía, fatiga, trastornos psicósomáticos digestivos y estrés. Por otra parte, los hombres tienden a padecer más lumbalgias, trastornos musculoesqueléticos, ansiedad y depresión, en comparación con las mujeres (Tabla 19).

**Tabla 19.** Daños a la salud y sexo en docentes de la UAM-I

Dx	Sexo		RP	p	I.C.
	Mujer	Hombre			
Trastorno psicósomático circulatorio	5	1	3.6	0.29*	.33 a 38
Migraña	14	5	2.7	0.16*	.80 a 8.9
Cefalea tensional	19	11	1.8	0.20	.72 a 4.4
Fatiga neurovisual	29	21	1.3	0.38	.70 a 2.5
Trastornos del sueño	48	40	1.2	0.42	.78 a 1.8
Disfonía	31	27	1.2	0.62	.64 a 2.1
Fatiga	29	27	1.1	0.82	.58 a 1.9
Trastorno psicósomático digestivo	7	6	1.1	1.00*	.27 a 4.3
Estrés	43	41	1.0	0.87	.66 a 1.6
Lumbalgia	26	28	.93	0.83	.50 a 1.7
Trastornos musculoesqueléticos	36	41	.86	0.55	.53 a 1.4
Ansiedad	41	52	.78	0.23	.51 a 1.2
Depresión	24	35	.69	0.22	.37 a 1.3

\* La significancia se obtuvo por medio de la prueba de Fisher.

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el valor Mujer.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo, se observa en la Tabla 20 que independientemente de la significancia estadística que se tenga, el grupo de menor edad tiende a presentar más daños a la salud. Los trastornos que se asociaron significativamente a este son: 60% más para los trastornos musculoesqueléticos y con las prevalencias más altas (seis veces) cefalea tensional y migraña. Por el contrario, la disfonía genera 48% menos prevalencia, mostrando, que este trastorno tiende a incrementarse en población mayor o igual a 30 años de antigüedad.

**Tabla 20. Daños a la salud y antigüedad en el puesto de trabajo**

Dx	Antigüedad		RP	p	I.C.
	<30 años	≥30 años			
Cefalea tensional	27	4	6.0	0.00*	1.8 a 20
Migraña	16	3	5.5	0.02*	1.2 a 25
Trastornos musculoesqueléticos	51	31	1.6	0.03	1.1 a 2.6
Fatiga	33	24	1.4	0.27	.77 a 2.5
Trastorno psicossomático digestivo	8	6	1.4	0.72*	.36 a 5.3
Trastornos del sueño	49	38	1.3	0.25	.84 a 1.9
Fatiga neurovisual	27	22	1.2	0.58	.63 a 2.3
Estrés	43	41	1.0	0.85	.68 a 1.6
Ansiedad	47	49	.97	0.86	.66 a 1.4
Lumbalgia	27	28	.95	0.86	.52 a 1.7
Depresión	29	32	.88	0.66	.50 a 1.5
Disfonía	18	35	.52	0.04	.26 a 1.0

\* La significancia se obtuvo por medio de la prueba de Fisher.

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el valor <30 años.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

### Condiciones en el hogar, trabajo doméstico y daños a la salud

La percepción que se tiene con relación a las condiciones en las que se vive, impacta de manera favorable en la salud de los trabajadores al brindar tranquilidad, seguridad y estabilidad emocional. Sin embargo, percibir que dichas necesidades no están cubiertas o no cumplen con las condiciones necesarias para vivir cómodamente, genera una carga adicional de preocupación o insatisfacción, misma que puede reflejarse en daños a la salud.

No contar con una vivienda propia produce tres veces más prevalencia de migraña, cefalea tensional y fatiga; dos veces más depresión y un 80% más de estrés. Percibir como *peores* las condiciones de su vivienda en los últimos años, incrementan de manera considerable la fatiga y depresión; aunado a que los trastornos musculoesqueléticos se triplican sobre aquéllos que consideran mejores las condiciones de su vivienda (Tabla 21).

**Tabla 21.** *Condiciones del hogar y daños a la salud en docentes de la UAM-I*

<b>Dx</b>	<b>Contar con vivienda propia</b>			<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>I.C.</b>
	<b>NO</b>	<b>SI</b>				
Migraña	31	6		3.5	0.03	1.1 a 24
Cefalea tensional	46	10		3.2	0.01	1.6 a 25
Fatiga	69	22		3.0	0.00	2.0 a 27
Depresión	62	27		2.5	0.01	1.4 a 16
Estrés	69	38		1.8	0.04	1.0 a 13

	<b>Condiciones actuales de su vivienda en relación con los últimos años son</b>			<b>RP</b>	<b>p</b>
	<b>Peores (SI)</b>	<b>Iguals (SI)</b>	<b>Mejores (SI)</b>		
Fatiga	86	26	19	5.0	0.00
Depresión	86	30	22	4.0	0.00
Trastorno musculoesquelético	86	41	27	3.4	0.01

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el valor Peores vs Mejores.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

El trabajo doméstico es un aspecto relevante por tomar en consideración como parte del desarrollo de daños a la salud, debido a que después de la jornada laboral, el docente llega a su hogar y realiza actividades que suman al desgaste físico y emocional.

Actividades como cuidar a los hijos o padres genera 60% más prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y para el caso específico de los hombres aumenta en un 70% este padecimiento. Coser, remendar, zurcir y tejer duplican la fatiga neurovisual, aunado a que es una actividad realizada en su mayoría por mujeres; al igual que preparar la comida. Sin embargo, se observa que los hombres que cosen, remiendan, zurcen y tejen incrementan en un 90% dicho trastorno, en comparación con las mujeres. Por otro lado, son los hombres quienes realizan más trámites relacionados con la casa y la familia, en comparación con las mujeres (Tablas 22 y 23).

**Tabla 22.** Trabajo doméstico por sexo en docentes de la UAM-I

	Mujer	Hombre	RP	p	I.C.
Lavar y planchar ropa	50	23	2.0	0.01	1.3 a 6.8
Preparar la comida	62	32	1.8	0.00	1.4 a 6.9
Coser, remendar, zurcir, tejer	29	11	2.6	0.02	1.2 a 8.8
Realizar trámites relacionados con la casa y la familia	83	95	.87	0.03	.06 a .90

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el valor Mujer.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

**Tabla 23.** Trabajo doméstico y daños a la salud en docentes de la UAM-I

Variable	SI	NO	RP	p	I.C.
<b>Trastornos musculoesqueléticos</b>					
Cuidar a los hijos o padres	54	33	1.6	0.04	1.0 a 5.1
Asociación por sexo	<b>Hombre</b> 68	<b>Mujer</b> 39	1.7	0.00	-
<b>Fatiga neurovisual</b>					
Coser, remendar, zurcir, tejer	<b>SI</b> 45	<b>NO</b> 20	2.2	0.02	1.2 a 9.0
Asociación por sexo	<b>Hombre</b> 63	<b>Mujer</b> 33	1.9	0.00	-

La asociación por sexo se calculó tomando como referencia el valor Hombre.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Algunas experiencias que nos comparten relacionadas con este tema son:

Mi esposa también es profesora, pero de la UNAM y los dos teníamos que impartir clases, calificar, hacer presentaciones, acudir a reuniones...en fin un montón de trabajo. Decidimos decirle a la persona que nos apoyaba con el quehacer y la comida que no fuera porque era peligroso, así que tuvimos que dividirnos las tareas del hogar. Al principio comprábamos comida, pero el gasto era muy grande y el sazón no nos encantaba, así que acordamos que lo haríamos nosotros. Me acuerdo de que al principio fue muy pesado y cansado, hasta tuvimos que ponernos una alarma -mi esposa y yo- para dejar de hacer lo que estuviéramos haciendo y vernos en la cocina y hacer la comida para el día siguiente.

Nos organizamos bastante bien porque en lo que uno lavaba los trastes o picaba la verdura o cosas que se requirieran, el otro cocinaba. Me gustó tener esos tiempos con ella porque es cuando podíamos platicar y vernos sin tanta prisa, ya que, durante el día, cada uno estábamos prácticamente encerrados en una habitación o en la sala trabajando y sólo nos veíamos cuando nos íbamos a dormir. (participante 109)

Cuando se enfermó de COVID-19 el esposo de mi hija, me trajeron por tres semanas a sus hijos para que no se contagiaran y eso sí fue terrible porque no todos teníamos un espacio independiente para trabajar, dar clases o tomarlas. Tuvimos que compartir espacios y turnarnos el despacho y el cuarto para quienes necesitaran exponer o tener un espacio más reservado. Nos tuvimos que dividir entre nuestro trabajo, las cosas que nos tocaban hacer en la casa, el cuidado de los nietos y las tareas...fue horrible y sentí que no podía hacer nada bien. Mis actividades consistían en: hacer tareas con los nietos, meterlos a bañar y aspirar la casa. Creo que fue en este momento que valoré y admiré más a mi esposa porque normalmente ella lo hacía todo sola aparte de que trabajaba también (participante 91)

### **Tiempo libre y daños a la salud**

Una vez finalizada la jornada laboral y los pendientes del hogar, es importante disponer de tiempo para descansar y realizar actividades recreativas, ya que éstas influyen en el bienestar personal, al permitir despejarse mentalmente del trabajo y desestresarse de forma física; no contar con este tiempo puede ocasionar efectos negativos en la salud.

En la Tabla 24 se muestra que, las personas que no tienen tiempo para practicar algún deporte o hacer ejercicio tienen ocho veces más trastornos psicosomáticos digestivos, casi seis veces más migraña, el doble de lumbalgias y el 70% de depresión. Aquellos que no pueden salir a pasear o juntarse con amigos frecuentemente, presentan entre el doble y casi el triple de riesgo para fatiga.

**Tabla 24.** *Tiempo libre y daños a la salud en docentes de la UAM-I*

<b>Dx</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>I.C.</b>
<b>Práctica regular de algún deporte o ejercicio</b>					
Trastorno psicósomático digestivo	13	2	8.2	0.04	1.1 a 80
Migraña	14	3	5.8	0.01	1.5 a 51
Lumbalgia	38	18	2.1	0.02	1.1 a 6.4
Depresión	39	23	1.7	0.06	.97 a 4.9
<b>Pasea frecuentemente con su pareja, hijos o algún familiar o amigo</b>					
Fatiga	41	21	1.9	0.03	1.1 a 3.4
<b>Se junta frecuentemente con amigos (as)</b>					
Fatiga	36	13	2.6	0.01	1.2 a 6.0

RP – Razón de prevalencia.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

### **Condiciones laborales, valoración del trabajo, apoyo social y daños a la salud**

La valoración y percepción positiva en estos ámbitos del trabajo tienen un factor protector sobre la salud del trabajador, al aportar motivación y sensaciones estimulantes y gratificantes; sin embargo, generan un desgaste psicológico al ser percibidos de manera negativa. Los profesores que desempeñan un puesto administrativo tienen más del doble de prevalencia de cefalea tensional (Tabla 25).

**Tabla 25.** *Condiciones laborales y daños a la salud en docentes de la UAM-I*

<b>Dx</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>I.C.</b>
<b>Desempeñar un puesto administrativo, de dirección o coordinación</b>					
Cefalea tensional	33	9	2.5	0.05	1.1 a 5.8

RP – Razón de prevalencia.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Las principales condiciones laborales que propician más daños a la salud están relacionadas con percibir que su trabajo no es importante para sus superiores, no poder fijar el ritmo de trabajo y no poder decidir sobre cómo hacerlo. Se identifica a la migraña (con las prevalencias más altas), fatiga y depresión como los padecimientos más frecuentes (Tabla 26).

**Tabla 26.** Valoración del trabajo y daños a la salud en docentes de la UAM-I

Dx	No poder decidir sobre cómo hacer su trabajo	No fijar el ritmo de trabajo	Su trabajo no es importante para sus superiores
	RP	RP	RP
Migraña	6.0**	4.5*	-
Cefalea tensional	3.4*	-	-
Fatiga	-	3.4**	2.4***
Depresión	-	3.0*	2.3***
Estrés	-	-	2.1***
Ansiedad	-	-	1.5*

RP – Razón de prevalencia.

\* Significancia estadística  $p \leq 0.05$  \*\* Significancia estadística  $p \leq 0.01$  \*\*\* Significancia estadística  $p \leq 0.001$

Para la valoración de trabajo a distancia, laborar más horas que las dedicadas al trabajo presencial, compartir la computadora con otros miembros de la familia y no sentirse cómodo bajo esta modalidad, aumenta casi al doble el estrés y la fatiga. Trabajar más de 48 horas a la semana genera seis veces más trastornos psicósomáticos digestivos, el doble de disfonía y fatiga -incluida la neurovisual- y 50% más trastornos del sueño (Tabla 27).

**Tabla 27.** Trabajo a distancia y daños a la salud en docentes de la UAM-I

Dx	SI	NO	RP	p	I.C.
<b>Laborar más horas en trabajo a distancia</b>					
Estrés	46	25	1.8	0.06	.89 a 3.8
<b>Trabaja a distancia</b>					
	<b>&gt;48 horas</b>	<b>&lt;48 horas</b>			
Trastorno psicósomático digestivo	11	2	6.4	0.07	.82 a 49
Disfonía	39	16	2.5	0.00	1.3 a 4.9
Fatiga	38	16	2.3	0.01	1.1 a 4.5
Fatiga neurovisual	33	14	2.3	0.02	1.1 a 4.8
Trastornos del sueño	51	34	1.5	0.08	.94 a 2.2
<b>Compartir computadora con otros miembros de la familia</b>					
Estrés	67	37	1.8	0.03	1.2 a 2.7
<b>Sentirse incómodo trabajando a distancia</b>					
Fatiga	36	20	1.9	0.04	1.0 a 3.4

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el rango >48 horas.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

En la Tabla 28 se identifica como principal razón para participar en el Programa de Estímulos y Becas, tener más gastos de lo que se percibe, lo que genera entre el 70% hasta tres veces más prevalencia de ansiedad, estrés y fatiga, respectivamente.

**Tabla 28.** Programa de Estímulos y Becas y daños a la salud en docentes de la UAM-I

<b>Razón por la que pertenece al programa de becas y estímulos</b>					
<b>Dx</b>	<b>Mis gastos son mayores a lo que percibo</b>	<b>Quiero mejorar mi nivel de vida</b>	<b>Desarrollo y crecimiento personal</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>
Fatiga	52	23	17	3.0	0.00
Estrés	61	45	31	2.0	0.02
Ansiedad	61	64	36	1.7	0.02

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el rango "Mis gastos son mayores a lo que percibo".

Las principales condiciones negativas derivadas de la pertenencia a dicho Programa que propician más daños a la salud están relacionadas con realizar gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas, percibir un deterioro en su vida familiar, social y laboral y tener que sacrificar el trabajo en equipo. Los padecimientos más frecuentes son la fatiga, la depresión y el estrés.

De manera específica, no pertenecer al SNI y realizar funciones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas incrementa al doble la prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y lumbalgias. Por otra parte, los trastornos relacionados con aspectos emocionales como fatiga, depresión, estrés y ansiedad se asocian de manera frecuente con áreas afines al control -calidad y sistematización de sus actividades- y con elementos de carácter social -percibir deterioro en su vida familiar, social, laboral y sacrificar el trabajo en equipo- (Tabla 29).

**Tabla 29.** *Percepción del Programa y daños a la salud en docentes de la UAM-I*

<b>Variables</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Dx</b>	<b>RP*</b>						
Fatiga	-	-	-	2.8***	3.0**	2.1**	2.4**
Depresión	-	1.7*	2.2**	-	-	-	-
Estrés	-	-	-	1.7*	-	1.5*	-
Ansiedad	-	-	-	-	-	-	1.6**
Lumbalgia	1.9*	-	-	-	-	-	-
TME	-	-	-	-	-	-	2.0**

\*RP – Razón de prevalencia.

\* Significancia estadística  $p \leq 0.05$  \*\* Significancia estadística  $p \leq 0.01$  \*\*\* Significancia estadística  $p \leq 0.001$

1. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). 2. No existe mayor calidad en sus tareas académicas. 3. No permite sistematizar su producción académica. 4. Deterioro de la vida familiar, social y laboral. 5. Deterioro en la calidad de su producción científica. 6. Ha implicado sacrificar el trabajo en equipo. 7. Incremento de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas.

TME – Trastorno musculoesquelético.

### Riesgos de trabajo y daños a la salud

La importancia de su exploración recae en que, las condiciones físicas del centro laboral en donde se encuentra inmerso el trabajador impactan de manera directa su salud. Estar de manera constante expuesto a biológicos aumenta un 70% más el estrés y la exposición a ruido, de 40 por ciento a casi el doble de más para la ansiedad, el estrés, la depresión y la fatiga, respectivamente (Tabla 30).

**Tabla 30.** *Riesgos laborales y daños a la salud en docentes de la UAM-I*

<b>Dx</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>RP</b>	<b>p</b>	<b>I.C.</b>
<b>Exposición a biológicos</b>					
Estrés	67	38	1.7	0.04	1.1 a 2.6
<b>Exposición a ruido</b>					
Fatiga	45	22	2.0	0.02	1.1 a 3.6
Depresión	45	26	1.8	0.05	1.0 a 3.1
Estrés	59	36	1.6	0.04	1.0 a 2.5
Ansiedad	62	43	1.4	0.08	.99 a 2.1

RP – Razón de prevalencia.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

### Exigencias laborales y daños a la salud

La forma en cómo se encuentra organizado y dividido el trabajo al interior del entorno laboral genera daños sobre la salud de los trabajadores. En las siguientes Tablas (31 a 34) se puede observar las exigencias laborales identificadas en los docentes - organizadas conforme a la clasificación propuesta por Noriega (1989)- y su asociación con los distintos trastornos. En cuanto a las exigencias relacionadas con el *tiempo de trabajo*, destinar más de una hora al transporte de la casa al trabajo o viceversa, ocasiona el triple de estrés.

**Tabla 31.** Exigencias al tiempo de trabajo y daños a la salud en docentes de la UAM-I

Tiempo de trabajo	SI	NO	RP	p	I.C.
Tiempo de traslado de su casa al trabajo					
	≤30 minutos	31 a 60 minutos	>60 minutos	RP*	p*
Estrés	16	49	50	3.1	0.01

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el rango ">60 minutos".

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Con relación a la *cantidad e intensidad del trabajo*, cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias provoca entre el 70% y hasta seis veces más ansiedad, estrés, fatiga y disfonía -respectivamente-.

**Tabla 32.** Exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad del trabajo y daños a la salud en docentes de la UAM-I

Cantidad e intensidad	SI	NO	RP	p	I.C.
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias					
Disfonía	32	6	5.8	0.04	.85 a 39
Fatiga	31	6	5.1	0.07	.74 a 35
Estrés	47	12	4.0	0.01	1.1 a 15
Ansiedad	51	29	1.7	0.10	.81 a 3.7

RP – Razón de prevalencia.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Respecto a la *calidad o contenido del trabajo*, trabajar en un espacio reducido genera entre el 80% y hasta cuatro veces más prevalencia de migraña, fatiga, depresión y lumbalgia, respectivamente; 70 por ciento más fatiga al estar fijo en su lugar de trabajo y 50% más trastornos del sueño por realizar un trabajo que es percibido como generador de algún daño a la salud.

**Tabla 33.** *Exigencias relacionadas con la calidad o contenido del trabajo y daños a la salud en docentes de la UAM-I*

Calidad o contenido del trabajo	SI	NO	RP	p	I.C.
Estar fijo en su lugar de trabajo					
Fatiga	39	23	1.7	0.08	.94 a 3.1
Trabajar en un espacio reducido					
Migraña	22	4	4.1	0.01	1.3 a 13
Fatiga	52	20	2.5	0.00	1.4 a 4.4
Depresión	48	26	1.9	0.03	1.1 a 3.2
Lumbalgia	41	23	1.8	0.07	.97 a 3.1
Realizar un trabajo que considera puede ocasionarle algún daño a la salud					
Trastornos del sueño	64	40	1.5	0.12	.96 a 2.4

RP – Razón de prevalencia.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

De acuerdo con el *tipo de actividad laboral*, tener los hombros tensos y torcer o mantener tensas las muñecas al trabajar son dos variables que se asocian con fatiga, estrés y ansiedad; genera entre 50% y hasta tres veces más prevalencia, en comparación con aquellos docentes que no tienen estas exigencias.

Trabajar de pie se asocia 50% más con la presencia de ansiedad; permanecer sentado la mayor parte del tiempo y adoptar posiciones incómodas o forzadas, entre 60% y el doble de ansiedad, fatiga y estrés, respectivamente. Finalmente, existe entre el doble y hasta ocho veces más cefalea tensional, fatiga neurovisual y lumbalgia en aquellos docentes que tienen hasta veinte años utilizando la computadora, en relación con los que han utilizado la computadora más de 31 años.

**Tabla 34.** Exigencias relacionadas con el tipo de actividad laboral y daños a la salud en docentes de la UAM-I

Tipo de actividad	SI	NO	RP	p	I.C.
Permanecer de pie para trabajar					
Ansiedad	61	42	1.5	0.05	1.0 a 2.1
Permanecer sentado la mayor parte del tiempo					
Ansiedad	53	32	1.6	0.06	.92 a 2.9
Adoptar posiciones incómodas o forzadas					
Fatiga	48	23	2.1	0.02	1.2 a 3.8
Estrés	62	38	1.6	0.04	1.1 a 2.5
Torcer o mantener tensas las muñecas para trabajar					
Fatiga	47	19	2.5	0.00	1.4 a 4.5
Estrés	61	33	1.8	0.01	1.2 a 2.7
Tener los hombros tensos al realizar su trabajo					
Fatiga	45	15	3.0	0.00	1.6 a 5.8
Estrés	65	25	2.6	0.00	1.6 a 4.1
Ansiedad	59	40	1.5	0.04	1.0 a 2.2
Años utilizando la computadora					
	Hasta 20 años	21 a 31 años	>31 años	RP	p
Cefalea tensional	33	18	4	8.2	0.07
Fatiga neurovisual	33	32	14	2.4	0.09
Lumbalgia	40	34	18	2.2	0.04

La razón de prevalencia (RP) se calculó tomando como referencia el rango "Hasta 20 años".

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Los aspectos emocionales y físicos de los trabajadores convergen en un mismo ciclo que da como resultado los daños a la salud; es decir, lo emocional impacta el cuerpo (físico), pero estar fatigado o agotado físicamente también repercute en lo mental, razón por la cual se debe estudiar este binomio inseparable como un proceso continuo y no como dos aspectos diferentes.

#### **5.4 Análisis multivariado**

Identificar el conjunto de variables que se relacionan de forma más estrecha con los trastornos estudiados en la presente investigación, permite conocer y entender la evolución y preservación de patologías. En el siguiente apartado se muestra el análisis de regresión logística multivariada -ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo- por cada uno de los daños a la salud detectados; dividido en dos apartados: el primero, relacionado con aspectos de salud mental y el segundo, con elementos físicos-orgánicos.

#### **Trastornos de salud mental**

La salud mental es un estado de bienestar que permite a las personas actuar y tomar decisiones ante situaciones de estrés en la vida, desarrollar todas sus habilidades, aprender y trabajar para contribuir a la mejora de su comunidad. Contar con salud mental es un derecho humano fundamental y esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico (OMS, 2022). Dentro del ámbito laboral se identifica a las exigencias, como aquellos factores que potencialmente pueden desequilibrar y alterar el bienestar mental de las personas.

El trabajo a distancia mayor a 48 horas semanales y no sentirse cómodo bajo esta modalidad, aumenta cinco veces la posibilidad de desarrollar fatiga y tres veces más, para aquéllos que perciben un deterioro familiar, social y laboral por pertenecer al Programa de Estímulos y Becas; aunado a estar expuesto a ruido. Como factor protector se encuentra: salir a pasear, percibir que su trabajo es importante para sus superiores, fijar el ritmo de trabajo y contar con una vivienda propia (Tabla 35).

**Tabla 35.** Regresión logística para el desarrollo de fatiga en docentes de la UAM-I

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Fatiga</b>			
Trabajo a distancia >48 horas	5.4	1.5 a 19	0.00
No sentirse cómodo trabajando a distancia	5.4	1.5 a 19	0.01
Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al Programa	3.1	.82 a 11	0.09
Exposición a ruido	2.9	.84 a 10	0.09
Pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo	.33	.10 a 1.0	0.06
Su trabajo es importante para sus superiores	.20	.06 a .71	0.01
Fijar el ritmo de trabajo	.07	.00 a 1.4	0.08
Tener vivienda propia	.05	.00 a .28	0.00

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

La posibilidad de presentar estrés aumenta nueve veces cuando el tiempo de traslado al centro laboral es mayor a una hora; cinco veces, al tener que cubrir determinado número de cursos, clases, artículos o conferencias y cuatro, por tener los hombros tensos al trabajar. Percibir que su trabajo es importante para sus superiores, disminuye 73% la posibilidad de desarrollarlo, en comparación con aquéllos que no lo perciben así (Tabla 36).

**Tabla 36.** Regresión logística para el desarrollo de estrés en docentes de la UAM-I

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Estrés</b>			
Tiempo de transporte	1	-	-
≤30 minutos	6.0	1.5 a 23	0.01
31 a 60 minutos	9.3	1.8 a 49	0.00
>60 minutos			
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	5.1	.92 a 28	0.06
Tener hombros tensos al trabajar	4.3	1.7 a 10	0.00
Su trabajo es importante para sus superiores	.27	.09 a .76	0.01

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Respecto a la ansiedad, condiciones como trabajar de pie o sentado la mayor parte del tiempo, triplica la posibilidad de su aparición y realizar funciones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas, genera el doble. No se identifican asociaciones protectoras para este trastorno (Tabla 37).

**Tabla 37.** Regresión logística para el desarrollo de ansiedad en docentes de la UAM-I

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Ansiedad</b>			
Permanecer la mayor parte del tiempo sentado para trabajar	3.6	1.2 a 10	0.01
Permanecer de pie para trabajar	3.1	1.2 a 8.0	0.01
Realizar funciones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas	2.4	1.1 a 5.2	0.03

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Percibir que su trabajo no es importante para sus superiores y considerar que la pertenencia al Programa de Estímulos y Becas no le permite sistematizar su producción científica; son dos factores que aumentan entre tres y cuatro veces, la posibilidad de desarrollar depresión. Tener una vivienda propia actúa como factor protector, al disminuir 75% la posibilidad de que éste se genere (Tabla 38).

**Tabla 38.** Regresión logística para el desarrollo de depresión en docentes de la UAM-I

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Depresión</b>			
Su trabajo no es importante para sus superiores	3.9	1.6 a 9.9	0.00
No le permite sistematizar su producción científica	2.8	1.0 a 7.6	0.04
Tener vivienda propia	.25	.06 a .96	0.04

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

La posibilidad de desarrollar trastornos del sueño aumenta, cuando los académicos perciben tener un trabajo que les puede ocasionar algún daño a la salud o laboran bajo una modalidad a distancia con jornadas mayores a 48 horas semanales. No se identifican asociaciones protectoras para este trastorno (Tabla 39).

**Tabla 39.**

*Regresión logística para el desarrollo de trastornos del sueño en docentes de la UAM-I*

<b>Variable</b>	<b>OR</b>	<b>I.C.</b>	<b>p*</b>
<b>Trastornos del sueño</b>			
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a la salud	2.9	.86 a 9.5	0.09
Trabajo a distancia >48 horas	2.1	.96 a 4.0	0.06

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

### **Trastornos físico-orgánicos**

La salud física se vincula con el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo. El espacio físico dentro del centro de trabajo, el tipo de actividad que realizan los docentes incluidas las domésticas y las herramientas que utilizan, generan daños a la salud.

Tener un puesto administrativo aumenta poco más de seis veces la posibilidad de cefalea tensional, en comparación con aquéllos que no lo tienen. Poder decidir sobre cómo hacer su trabajo y tener vivienda propia; actúan como factores de protección al disminuir de 81 a 94 por ciento la aparición de este trastorno (Tabla 40).

**Tabla 40.***Regresión logística para el desarrollo de cefalea tensional en docentes de la UAM-I*

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Cefalea tensional</b>			
Tener un puesto administrativo	6.4	1.5 a 27	0.01
Ser sindicalizado	.19	.04 a 1.0	0.05
Tener vivienda propia	.13	.02 a .68	0.01
Decidir sobre cómo hacer su trabajo	.06	.00 a 1.0	0.05

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

La posibilidad de desarrollar migraña aumenta de siete a ocho veces más cuando se trabaja en un espacio reducido y al desempeñar un puesto administrativo. Como factores protectores se asocian: tener vivienda propia y hacer deporte o ejercicio, al disminuir 92 y 96 por ciento la probabilidad de aparición (Tabla 41).

**Tabla 41.** *Regresión logística para el desarrollo de migraña en docentes de la UAM-I*

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Migraña</b>			
Trabajar en un espacio reducido	8.4	1.3 a 55	0.02
Tener un puesto administrativo	7.8	.97 a 62	0.05
Tener vivienda propia	.08	.00 a .68	0.02
Hacer deporte o ejercicio	.04	.00 a .51	0.01

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

En el caso de la disfonía, cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias aumenta casi ocho veces la posibilidad de que este trastorno se desarrolle y trabajar a distancia con una jornada mayor a 48 horas, cuatro veces más. No se identifican asociaciones protectoras para esta patología (Tabla 42).

**Tabla 42.** Regresión logística para el desarrollo de disfonía en docentes de la UAM-I

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Disfonía</b>			
Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias	7.6	.90 a 64	0.06
Trabajo a distancia >48 horas	4.0	1.6 a 10	0.00

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

Por último, la posibilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos aumenta el triple al realizar funciones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas y el doble para quienes cuidan a los hijos o padres. No se identifican asociaciones protectoras para esta patología (Tabla 43).

**Tabla 43.** Regresión logística para el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos en docentes de la UAM-I

Variable	OR	I.C.	p*
<b>Trastorno musculoesquelético</b>			
Realizar funciones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas	3.2	1.3 a 7.9	0.01
Cuidar a los hijos o padres	2.6	1.0 a 6.6	0.04

\*Ajustado por antigüedad en el puesto de trabajo.

O.R. – Razón de posibilidades.

I.C. – Intervalo de confianza al 95%.

De manera general, tener control sobre el proceso laboral, ser reconocido y poder realizar actividades recreativas actúan como factores de protección al brindar sensaciones de agrado y satisfacción en el personal académico.

## 6. Discusión de resultados

*Siempre que enseñes; enseña también, a la vez, a dudar de lo que enseñas.*

*José Ortega y Gasset*

Dentro de la rama de profesionales dedicados a la educación en México, los docentes de educación superior son una población que se ha mantenido poco visible y estudiada, en comparación con la de otros niveles. La falta de recursos financieros para el adecuado funcionamiento de las universidades y la precariedad en los salarios para el personal que labora en éstas, sobre todo para quienes carecen de estímulos económicos, son una de las principales problemáticas que viven los profesores de este sector.

Derivado de la crisis económica de los ochenta y como una estrategia para tratar de resarcir el poder adquisitivo de los docentes, en la UAM se implementa el sistema de becas y estímulos. Ser beneficiario proporciona un ingreso extra y brinda estabilidad económica, sin embargo, alcanzar y mantener las becas y estímulos genera una carga de trabajo adicional que compromete la salud de los docentes, al tener que hacer frente a exigencias diversas. Los académicos deben demostrar su trabajo y eficiencia mediante la producción, la cual es retribuida o compensada a través de la cantidad de trabajo que se realiza y se aprueba. La enajenación y los daños a la salud son algunas de las consecuencias por pertenecer a este sistema.

Numerosos estudios a lo largo del tiempo señalan que esta población se encuentra expuesta a riesgos y exigencias derivadas de su trabajo que pueden ocasionar como principales daños a la salud: fatiga, estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, fatiga visual, cefalea, migraña, disfonía, trastornos musculoesqueléticos y lumbalgias (Gutiérrez 2008; Martínez et al. 2011 y 2015; Sánchez 2013; Martínez 2014; Rodríguez 2014; Inchaustegui 2015; Irigoyen 2015; Castro 2017; Ramírez 2020; Montaña 2020, Silas 2020; Cuebas 2021; OIT 2022 y Llaguno 2023).

En el 2020, se declara a nivel mundial la pandemia por Covid-19 y comienza una nueva fase para los docentes, quienes se ven en la necesidad de cambiar de forma abrupta e inmediata su proceso y organización laboral para adaptarse a la situación. Al mismo tiempo que modifican su actividad laboral, transforman su pensamiento e incluso su percepción de lo que significa enseñar, pues de desempeñar sus actividades de manera tradicional en la presencialidad, ahora deben hacerlo a distancia. Como resultado de esto, los daños a la salud previamente señalados en los estudios referidos al compararse con esta población se incrementaron, como se verá más adelante, además de que se identificaron nuevos padecimientos.

A más de dos años de haber trabajado a distancia, se podría pensar que se desarrolló cierto conocimiento, certidumbre y experiencia en la forma de realizar su trabajo. Sin embargo, desde el último trimestre de 2022 a la actualidad, comienza otra etapa de readecuación al volver a la presencialidad, lo que supone ha causado un nuevo impacto en la forma de “hacer” y de “ser docente”. Asimismo, se perfila la posibilidad de laborar bajo una modalidad híbrida que brinde un mayor beneficio.

Poder explorar la forma en que los docentes vivieron, enfrentaron, reflexionaron y se transformaron durante esta etapa (subjetividad), permite el desarrollo de estrategias enfocadas no sólo en la mejora de las condiciones laborales sino también en el cuidado físico y mental de la personas.

Es por ello, que el objetivo general de la presente investigación fue conocer la percepción y perfil de daño de los docentes de la UAM-I respecto a los efectos derivados del retorno a la presencialidad, como elementos que permitan evaluar la posibilidad de implementar un esquema de trabajo híbrido. A continuación, se muestran los hallazgos identificados en este estudio y su comparación con otras investigaciones – algunas de ellas cuentan con una metodología y una encuesta similar adaptada a la que se utilizó en la presente investigación- a nivel nacional e internacional.

## **6.1 Perfil sociodemográfico y trabajo doméstico**

La edad, género, condiciones familiares y del hogar son aspectos que influyen sobre la salud de los trabajadores. Distintos estudios en docentes mexicanos de nivel superior identifican una población académica conformada en su mayoría por hombres. La media de edad oscila entre 43 a 56 años; más de la mitad tienen estudios de posgrado, cuentan con pareja y vivienda propia en buenas condiciones (Martínez et al., 2011; Martínez, 2014; Irigoyen, 2015; Inchaustegui, 2015 y Castro, 2017).

La presente investigación identifica características similares con estos estudios: casi dos terceras partes de la población es masculina y más de la mitad tiene estudios de doctorado, cuentan con pareja y vivienda propia en buenas condiciones. La media de edad es de 61 años, dato mayor a lo reflejado en estudios anteriores, lo que expone una población más cercana a considerar su jubilación, de acuerdo con testimonios ofrecidos por algunos participantes.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2021b), los hombres representan el 53% del total de docentes de enseñanza superior y seis de cada 10 tienen 50 años o más. Zabalgoitia (2019) menciona que la desigualdad entre mujeres y hombres dentro de la academia a nivel superior tiene un origen cultural y social, mantenidos por roles y estereotipos. Actualmente, las mujeres tienen un papel importante en la academia a nivel básico; sin embargo y de acuerdo con la misma fuente, continúan siendo minoría en áreas dedicadas a la investigación, ciencias aplicadas y la tecnología.

En este mismo sentido, la UNESCO-IESALC (2021) confirma que existen más mujeres dedicadas a la educación de nivel básico y sólo el 30% representa a investigadoras universitarias en el mundo. Señalan que la estructura cultural y los estereotipos han contribuido a identificar las carreras como femeninas o masculinas, aumentando así la brecha de desigualdad y la doble jornada laboral asumida principalmente por mujeres.

Collado (2016) acuña el término *doble presencia* para referirse cuando una persona realiza tareas del hogar y laborales de manera simultánea en un mismo sitio. A su vez Noriega et al. (2009) señala que la combinación del trabajo asalariado con el doméstico da origen a las *dobles jornadas*, mismas que impactan la salud física y mental de las trabajadoras. Gamboa y Pérez (2017) mencionan que las académicas universitarias desempeñan dos roles; el primero enfocado a las actividades profesionales y el otro dedicado al hogar: ser esposa, madre y ama de casa. Este fenómeno es más visible en las sociedades patriarcales, donde no se favorece del todo la distribución del trabajo doméstico en estas poblaciones, como el caso de México.

En el presente estudio se encontró que la tasa de exposición a trabajo doméstico es de casi cinco actividades del hogar realizadas por persona. Hacer trámites para la casa o la familia, es una tarea que desempeñan comúnmente los hombres; sin embargo, esta condición no se asoció a ningún trastorno de salud.

Actividades como cuidar a los hijos o padres genera 60% más prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y para el caso específico de los hombres aumenta en un 70% este padecimiento. Por otra parte, acciones como coser, remendar, zurcir y tejer produce -de manera general- el doble de riesgo de fatiga neurovisual y es considerada una actividad realizada en su mayoría por mujeres. Sin embargo, para los hombres que reportan realizar estas actividades se incrementa en un 90% dicho trastorno, en comparación con las mujeres.

Como señalan las investigaciones previamente referidas, las mujeres -de manera histórica- han estado a cargo de las actividades del hogar, en comparación con los hombres. Sin embargo, en este estudio se observa cómo los varones contribuyeron en actividades del hogar y con ello, la presencia de algunos daños a la salud.

Una posible justificación ante este fenómeno, con base en los testimonios recopilados de la encuesta, puede deberse al hecho de que durante el confinamiento la mayoría de los apoyos externos que se tenían -como las trabajadoras domésticas- se suspendieron. Lo que causó que las familias se reconfiguraran para equilibrar, en la medida de lo posible, las funciones del hogar y el trabajo. Es importante resaltar que, sin importar el sexo, la doble jornada es una exigencia de la vida cotidiana de las personas, que en muchas ocasiones se asocia con daños a la salud.

La incorporación y contribución del hombre en el hogar permite vislumbrar parte de la reorganización que se vivió al interior de la familia; sin embargo, sería interesante conocer a través de otro estudio, si este fenómeno aún se mantiene o fue simplemente una estrategia implementada durante este periodo de crisis.

Las prevalencias de exposición a trabajo doméstico y de trastornos en la salud en este estudio difieren de lo señalado por Martínez (2014) quien identifica que cuidar a los hijos, lavar y planchar ropa, lavar trastes, limpiar la cocina, coser, remendar, zurcir y tejer duplica el riesgo de depresión. Ramírez (2020) menciona que cuidar a los hijos genera 50% más ansiedad, mientras que coser, remendar, zurcir y tejer cuadriplica la aparición de trastornos psicosomáticos digestivos e incrementa la ansiedad en un 50 por ciento.

Como se puede observar los trastornos identificados en este estudio son principalmente de origen físico (trastornos musculoesqueléticos y fatiga neurovisual), dato contrario a lo reportado en otras investigaciones como las mencionadas anteriormente, en los que padecimientos de origen mental puntúan como las principales patologías dentro de esta población. Esto puede explicarse debido a que en investigaciones previas la población era más joven, tenían hijos menores a su cargo, además de una alta demanda de producción laboral.

La población en la presente investigación es mayor, disponen de un ritmo de trabajo que controlan y una amplia experiencia que les permite hacer frente a las adversidades; la mayoría no tiene hijos menores de edad y cuentan con una trabajadora como apoyo para las tareas del hogar.

Por otra parte, no contar con vivienda propia, que es un indicador indirecto de la capacidad adquisitiva que el salario permite a la población en estudio, produce 80% de estrés, duplica la aparición de depresión y triplica la migraña, cefalea y fatiga. Asimismo, percibir que las condiciones de su hogar son peores, aumenta el riesgo de fatiga y depresión. Se puede colegir con estos hallazgos que hay un impacto en el estado emocional de los docentes que posiblemente los impele a “querer hacer más” para mejorar la vivienda y con ello su calidad de vida, lo que podría justificar la aparición de trastornos físicos y mentales.

Durante la pandemia, casi una tercera parte de la población señaló estar al cuidado de algún familiar, lo que añade una exigencia más a las labores en casa y genera un desgaste físico y emocional. Este hallazgo coincide en cierta forma con lo reportado por Cabrera (2022), quien menciona que aquellas personas que cuidaron o estuvieron enfermos por Covid-19, incrementaron un 45% el riesgo de ansiedad. En particular este estudio identificó que estar al cuidado de un familiar se asocia a la presencia de trastornos musculoesqueléticos; dato similar a lo presentado por Llaguno et al. (2023) en donde señala que el 45% de los familiares cuidadores presentaban dicho trastorno.

En cuanto al estado de salud de los docentes de la UAM-I, se pudo identificar que la población más joven tiende a presentar daños relacionados a trastornos de tipo orgánico: trece veces más prevalencia de migraña; casi cinco veces más de cefalea tensional y 60% de trastornos musculoesqueléticos en comparación con la población mayor a 65 años, quienes tienden a presentar prevalencias más altas relacionadas con disfonía y trastornos de tipo emocional: depresión y estrés. Datos similares a lo reflejado en investigaciones previas (Martínez, et al., 2011; Martínez, 2014; Irigoyen, 2015; Inchaustegui, 2015 y Castro, 2017).

Una posible explicación para este fenómeno de morbilidad, con base a la edad de los docentes, se debe a que los más jóvenes se encuentran en el comienzo de su carrera académica. Por lo que “hacerse un lugar dentro del sistema”, “avanzar en el escalafón” e “incrementar sus ingresos” para “mejorar su calidad de vida”, expone a estos jóvenes a una serie de riesgos y exigencias laborales que comprometen su salud física, en comparación con los de mayor edad.

Por otro lado, se reconoce que los académicos de mayor edad cuentan con cierta estabilidad y seguridad en este punto y con base en su experiencia y desarrollo de habilidades pueden sortear y manejar las condiciones laborales adversas que se les presentan. No obstante, podría decirse que sus preocupaciones están relacionadas, en su mayoría, con alcanzar y sostener los ingresos que el sistema de estímulos y becas otorga y que deben concursar con cierta regularidad. Aunado a la incertidumbre hacia el futuro para adaptarse a nuevas formas y criterios que permitan mantenerse dentro del sistema y con ello, poder generar recursos suficientes y una estabilidad financiera que brinde la posibilidad de lograr un retiro digno y decente como proyecto de vida, si consideran su jubilación. Situación que podría explicar la asociación con trastornos de tipo emocional.

Martínez, et al. (2011) mencionan en su estudio, que la población más joven presentó el doble de posibilidad de cefalea, migraña y lumbalgia. Por su parte Castro (2017) identifica que la migraña y lumbalgia se triplican y existe el doble de prevalencia en trastornos musculoesqueléticos. Por último, Martínez (2014) refiere que académicos con edad mayor a 61 años presentan el doble de prevalencia de depresión y ansiedad, en comparación con los más jóvenes. Resultados similares a lo encontrado en este estudio.

## 6.2 Tiempo libre

El tiempo libre es entendido como el periodo que le queda al individuo una vez que ha cumplido sus obligaciones diarias: laborales, educativas, sociales y del hogar (Martínez, et al., 2013 y Marroquín et al., 2008). Disponer de este espacio permite a las personas salir de la rutina, favorece la realización personal, fortalece los vínculos, las relaciones interpersonales y la sensación de pertenencia a un grupo.

Martínez, et al. (2013) señalan que las actividades de ocio pueden ser entendidas como aquéllas que el individuo elige libremente, sin un fin concreto, generan satisfacción, placer y se dividen en activas y pasivas. Dentro del ocio *activo* se encuentran actividades deportivas, culturales o educativas, así como la participación comunitaria, política o sindical. Por otra parte, el ocio *pasivo* está relacionado con actividades que requieren poca energía o movilidad como mirar la televisión, revisar redes sociales, leer o escuchar la radio.

Se pudo observar en esta población, en mayor medida, una reducción en el tiempo libre debido a la carga laboral excesiva que se tiene. La jornada laboral se extiende de manera “no oficial” al hogar, impactando y disminuyendo de forma considerable el tiempo familiar, social y recreativo. Un ejemplo de esto se da cuando los docentes califican trabajos, exámenes o realizan trabajo doméstico pendiente durante las “horas libres” que se tienen en el tiempo de descanso.

Collado et al. (2016) identifican en su estudio con docentes universitarios argentinos, que sólo el 20% de los docentes considera tener tiempo libre para dedicarse a la familia durante los fines de semana; entre el 10 y el 12 por ciento percibe no contar con tiempo para ocio, actividades artísticas y culturales y un 46% evalúa como “insuficiente” el tiempo para realizar actividades físicas y deportivas.

En un estudio realizado por Gutiérrez (2008) relacionado al uso del tiempo libre en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) se mostró que los académicos de tiempo completo cumplen jornadas laborales de 15 horas en aula para clase y 15 en cubículo para asesorías y tutorías. La jornada se incrementa al añadirle el tiempo de preparación de clases, evaluación de exámenes, tareas y trabajos, dejando poco tiempo para cubrir otras actividades. Aunado a esto, hay que integrar el tiempo que dedican a los quehaceres del hogar y al apoyo o cuidado de los hijos, nietos o padres. El conjunto de estas tareas genera al individuo una carga considerable, que vuelve prácticamente nula la posibilidad de tener un tiempo “extra” para realizar actividades cien por ciento de ocio. Los daños a la salud son algunas de las consecuencias derivadas de esta situación.

En el presente estudio se identificó que más de la mitad de los académicos usan su tiempo libre para salir a pasear con su pareja, familia o amigos. Además, más del 90% leen diariamente el periódico, revistas, libros o redes sociales y estudian por lo menos cinco horas en promedio a la semana. Estas dos últimas condiciones se relacionan de forma estrecha con su actividad laboral, debido a que mantenerse actualizado es una exigencia que se le ha impuesto a esta población. Por ende, no es posible considerarlas cien por ciento de ocio, tal como lo señala Gutiérrez (2008).

Datos semejantes a estos se encontraron en estudios realizados por Castro (2017), Irigoyen (2015), Inchaustegui (2015), Martínez (2014), Ramírez (2011) y Martínez et al. (2011) donde leer, estudiar y pasear o salir con amigos se posicionan dentro de las tres primeras actividades que los docentes suelen desarrollar durante este tiempo. Como se puede observar, las exigencias a las que se encuentran sujetos los académicos, poco se han modificado con el transcurso del tiempo. El riesgo que se presenta ante esta situación es el desarrollo de un sentido de “normalidad”, vinculado como parte de su actividad laboral donde el tiempo libre es limitado, o en su caso, utilizado para “ser más productivo”.

De acuerdo con una investigación realizada por el Instituto de Mercadotecnia y Opinión IMO (2009) con personas mayores de 18 años a nivel mundial sobre el uso del tiempo libre y el deporte, se identificó al descanso, al establecimiento de contactos valiosos (reuniones sociales) y la formación académica como las tres principales actividades que realizan las personas en México. De hecho, sólo las dos últimas condiciones fueron reportadas en este estudio, ya que el descanso no fue explorado, debido a que es un concepto que culturalmente no es del todo aceptado, pues se considera (en muchas ocasiones) como “pérdida de tiempo”, sobre todo en México.

En un estudio realizado por la ORELAC-UNESCO en 2005 relacionado con las condiciones de trabajo y salud docente en seis países de Latinoamérica se señala que, académicos de República Dominicana, México, Uruguay y Chile expresan su deseo por querer realizar actividades vinculadas al área social durante el uso de su tiempo libre. Sin embargo, la falta de tiempo por una extenuante carga laboral es una de las principales causas que dificulta llevar a cabo actividades de ocio activo en esta población.

Respecto al descanso fuera de casa y según la IMO (2009), a nivel global pudo observarse que alrededor del 12% de la población pudo disfrutar de todos sus días vacacionales; sin embargo, cerca de una tercera parte de la población no tuvo acceso alguno a estas posibilidades. En el caso específico de los académicos de la UAM-I se pudo identificar que los periodos vacacionales están garantizados y todos gozan de este derecho. No obstante, este periodo puede reajustarse en función de algunas particularidades internas -huelgas o paros de la comunidad- o externas a la misma institución -terremoto-. Es importante destacar que el reajuste sólo se hace en cuanto a calendario, pero no en la cantidad de días otorgados.

Otra situación en la cual el tiempo libre se consideró afectado fue durante la pandemia, en donde los docentes mencionan haber pasado por dos momentos distintos de organización. En un primer escenario se identificó que tenían poco o nulo tiempo libre, ya que la reorganización de las actividades laborales y del hogar ocupaban en gran medida su horario y pensamiento.

Sin embargo, una vez que el trabajo se logró sistematizar y reorganizar; así como las actividades al interior del hogar, el tiempo libre se vio favorecido. Este aspecto fue considerado como positivo para esta investigación ya que posibilitó una mejora en la alimentación y en el acceso a distintas actividades físicas, de acuerdo con lo señalado por los participantes. Situación que no se tenía anteriormente por la carga de trabajo, el desgaste y las horas destinadas al transporte.

Por todo lo anterior, se puede inferir que destinar un tiempo para actividades sociales o físico-deportivas, genera una condición que se perfila como protectora para la aparición de daños y el mantenimiento de la salud. En esta investigación se observa que los docentes que mencionan no poder salir a pasear o frecuentar a sus amigos, presentan de dos a tres veces más prevalencia de desarrollar fatiga en comparación con aquellos que pueden hacerlo.

En este mismo sentido, no realizar ejercicio o practicar algún deporte produce ocho veces más trastornos psicosomáticos digestivos, seis veces más migraña, el doble de lumbalgia y un 70% más depresión. Estudios como los de Ramírez (2020), Castro (2017) y Martínez (2014) demuestran que existen asociaciones significativas entre esta condición y diversos daños a la salud -cefalea, migraña, fatiga neurovisual, estrés, ansiedad, depresión, fatiga, y trastornos psicosomáticos circulatorios- visibilizando con esto, la importancia de disponer de tiempo libre que permita fomentar un incremento hacia este tipo de actividades.

### **6.3 Condiciones laborales y valoración del trabajo**

En este estudio, las condiciones laborales son entendidas como el conjunto de elementos del trabajo que, al desequilibrarse, afectan de manera negativa tanto la salud de los trabajadores como aspectos de su vida personal. Por su parte, la valoración se refiere a la percepción que estos tienen sobre el contenido cualitativo del trabajo, la cual puede dar cuenta del grado de incomodidad o insatisfacción que la persona perciba de estas condiciones, o bien, del grado de satisfacción, apoyo social y control que sobre el trabajo pueden tener. Es decir, la manera en que cada individuo valore su experiencia laboral - subjetividad-, conformará tanto lo que el trabajo significa como su actuar profesional.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) la enseñanza es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, absentismo y agotamiento. Las preocupaciones de carácter administrativo, la búsqueda de crecimiento en la carrera profesional, el generar y mantener cierto nivel de motivación en los estudiantes, las condiciones estructurales de las aulas, el manejo de los grupos y, en ocasiones, la violencia y la presencia de armas en las aulas, son algunas de las dificultades que se presentan en esta población (Enciclopedia OIT, como se citó en INSST, s.f.).

El papel que desempeñan los componentes humanizantes -toma de decisiones, ritmo y aspectos sociales- en la salud de los trabajadores es determinante. Datos obtenidos en distintos estudios señalan al control y la toma de decisiones en el trabajo, como factores que amortiguan y favorecen un sentido de agrado, disfrute y satisfacción; al mismo tiempo que generan y potencializan una buena salud, incluso para aquellas personas que trabajan mucho (Karasek y Theorell, 1990; Martínez, et al., 2011; Martínez, 2014; Irigoyen, 2015; Inchaustegui, 2015; Castro, 2017; Ramírez, 2020 y Cabrera, 2022).

La posibilidad de ejercer control sobre el trabajo se perfila como un factor de protección ante el estrés. Por una parte, incrementa la satisfacción reduciendo las respuestas a éste y por otra, permite asumir un papel activo y participativo. Los puestos de trabajo que permiten utilizar plenamente las capacidades personales incrementan la

autoestima, lo que produce un daño menor a la salud en comparación con aquellas que consideran tener un trabajo “tedioso”.

Los académicos de la UAM-I son una población que considera poseer aspectos positivos en este ámbito. Más del 95% refiere tener un trabajo interesante y satisfactorio que le permite adquirir nuevos aprendizajes, desarrollar habilidades, destrezas, creatividad e iniciativa y tienen la oportunidad de tomar decisiones y fijar su ritmo de trabajo. Datos similares a estos se han reportado en otras investigaciones con académicos universitarios en México, vislumbrando con ello, que en nuestro país son una población laboral que se puede considerar privilegiada por contar con estos elementos (Martínez, et al., 2011; Martínez, 2014; Irigoyen, 2015; Inchaustegui, 2015; Castro, 2017 y Cabrera, 2022).

Por otra parte, los docentes que perciben no tener la posibilidad de decidir sobre cómo hacer sus actividades laborales presentan seis veces más migraña y tres veces más cefalea tensional en comparación con aquellos que tienen el control. En este mismo sentido, no poder fijar el ritmo de trabajo aumenta poco más de cuatro veces la migraña y triplica la fatiga y la depresión.

Otro aspecto considerado como factor de protección para el ámbito laboral es el apoyo social; la generación de redes de apoyo sin duda ha mostrado tener un efecto positivo sobre la salud de los académicos. Por consiguiente, percibir que su trabajo no es importante para sus superiores, se asoció en mayor medida con padecimientos de tipo emocional: fatiga, depresión, estrés y ansiedad, en comparación con aspectos de tipo físico-orgánico. Lo anterior muestra la importancia que tiene para el bienestar psicológico contar con buenas relaciones interpersonales que actúen como redes de apoyo al interior de los centros de trabajo.

Al respecto Yáñez et al. (2010) señalan que más de la mitad de los trabajadores que perciben un sentido de confiabilidad con las jefaturas y con sus pares, sienten una mayor satisfacción laboral. Por lo tanto, asocian las relaciones interpersonales del trabajo como factores que sirven para mantener o mejorar la salud mental de las personas. Por su parte, Ramírez (2019) menciona que las relaciones interpersonales laborales determinan la percepción de agrado y motivación, asimismo, brindan pertenencia, seguridad y una sensación de acompañamiento al individuo.

De acuerdo con un estudio realizado por Montaña et al. (2020) en trabajadores del sector servicio, se identifica a la inestabilidad laboral como un factor de riesgo psicosocial que impacta tanto a la salud psicológica -trastornos psicóticos, depresión, pánico, ansiedad, estrés, trastornos de adaptación y del comportamiento- como a la salud física -hipertensión, angina de pecho, cardiopatía, infarto, enfermedades cerebrovasculares y úlceras- de los trabajadores. Una gran ventaja dentro de los académicos en la UAM-I, es que la mayoría de los profesores son titulares, lo que genera un factor de protección para esta población.

#### **6.4 Programa de Estímulos y Becas**

El Programa de estímulos y becas, es producto de una política derivada de la crisis de los 80's para resarcir el impacto económico en el sector educación. Su principal fin consistió en instaurar un modelo donde el financiamiento y la evaluación convergieran, a partir de una lógica de mercado. En consecuencia, se premia a quienes producen más y se descalifica -económica y socialmente- a los que producen poco o no producen (Comas y Domínguez, 2004) y con ello, inicia una época de explotación al docente encubierto de productividad científica.

La educación se mercantiliza y la pertenencia al Programa se vuelve un pago extra por alta producción -valorada mediante puntos- que se asemeja a las horas extras o el trabajo a destajo que se vive en las fábricas, los salarios se deshomologan y aparecen nuevas formas de competitividad profesional. El incremento en los daños a la salud son el resultado de estas transformaciones.

La propuesta del Programa consta de tres objetivos principales: propiciar que el personal académico, dedicado fundamentalmente a la docencia, tenga la posibilidad de incrementar su salario a través de diversas acciones descritas en un tabulador; establecer un sistema permanente y escalafonario de beneficios económicos y fomentar la permanencia del profesorado, al mismo tiempo que se dignifica el servicio docente.

De manera utópica parecía una buena opción, al obtener beneficios inmediatos como el incremento salarial mensual que complementa el salario base -el cual ha sido percibido por el personal como insuficiente-, pero dicho incremento no sería cotizabile ni negociable a través de organismos gremiales. Uno de los cuestionamientos considerado a largo plazo es la poca sostenibilidad que tiene el sistema, por depender de un fondo externo al salarial con plazo definido, lo que hace que la percepción económica asociada a este no sea obligatoria para las instituciones, enfatizando su carácter predominantemente honorífico.

Por ende, se puede considerar a dicha estrategia como una solución “apaga fuegos con una falsa esperanza” para contener la urgencia derivada de la crisis económica. Sin embargo, al analizarlo de manera profunda se observa que las condiciones laborales no son favorecidas ya que el docente solamente gana en el presente inmediato, pero no puede asegurar esto para el futuro.

La preocupación por acceder a los estímulos económicos, a causa de los bajos salarios, obliga a los académicos a someterse a este sistema enajenante, en el cual se encuentra atrapado bajo las creencias “no tienes más porque no quieres” y “debes trabajar más para tener más”. De esta forma, la responsabilidad de obtener un buen salario es impuesta en el docente y no en el sistema que existe. Al académico se le etiqueta como poco productivo y al Programa se le engrandece y enaltece como aquél que brinda una mejor estabilidad económica.

Byung-Chul Han (2012) señala en su libro *La sociedad del cansancio*, cómo la sociedad ha llegado al punto extremo de culpar al individuo por lo que no tiene o por lo que no es, sin exigir al sistema o gobierno la garantía laboral requerida para poder vivir cómodamente. Es decir, la sociedad no culpa el contexto en el que vive como la falta de empleo o las condiciones laborales en la que se encuentran, sino a la persona que no se esfuerza para mejorar o cambiar su situación. Caso similar a éste enfrentan los académicos de la UAM-I, al ser responsabilizados socialmente por no obtener un mayor ingreso a través de la productividad.

Para el caso de la educación existen productos tangibles como las publicaciones, que sirven para transmitir el conocimiento, que es intangible. De acuerdo con Vaillant (2012), el intercambio de conocimientos y el acompañamiento a los estudiantes en el aula es un producto invisible, pero en realidad es el de mayor valor, pues es donde se forja el proceso de formación. La producción masiva de elementos tangibles ha generado que el valor significativo de las funciones académicas se pierda en el rango de puntos a obtener, priorizando lo trivial -documental y administrativo- de lo trascendental -formación y acompañamiento.

En un estudio realizado por Velásquez y Rosas (2016) relacionado con la percepción que tienen los estudiantes acerca de los docentes pertenecientes al Programa y el impacto que esto genera en la calidad de su enseñanza, se identifica que, cerca de la mitad percibe que sus profesores cuentan con gran conocimiento en su área, pero carecen de habilidad e incluso de interés para transmitirlos. Lo cual puede asociarse al hecho de que el menor puntaje dentro del tabulador está destinado a la docencia, lo que destaca de forma implícita, el poco valor que se le otorga en la actualidad.

Otro inconveniente es la cantidad de requisitos exigidos que se convierten en una carga administrativa de comprobación extra al trabajo que realizan, sumado al hecho de seguir produciendo puntos para mantener los estímulos alcanzados. Al respecto Comas y Domínguez (2004) mencionan que esto causa que los docentes dosifiquen su producción anual -a través del conteo de puntos- y realicen investigaciones menos

ambiciosas con proyecciones a mediano y corto plazo, con la finalidad de obtener contenido publicable continuo.

Martínez (2014) señala que los académicos son una población que aun cuando gozan de autonomía laboral, viven con mayor presión en la toma de decisiones, pues asumen mayores responsabilidades que se encuentran ligadas a evaluaciones continuas centradas en su desempeño. Esto genera un ciclo de exigencias constantes que impactan de manera considerable su salud física y mental.

Los resultados que arroja esta investigación muestran que los docentes que cuentan con algún estímulo se han visto favorecidos en términos económicos, pero ¿a costa de qué? La mitad señala que mantenerse dentro del sistema genera una carga administrativa considerable que puede traducirse en sobre carga de trabajo y extensión de la jornada laboral por más de 48 horas. Los daños que se producen se observan con el aumento de entre el 70% y el triple más de fatiga, estrés, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos.

Llama la atención que más de una cuarta parte de los docentes en el estudio señalan que tener más gastos de lo que se percibe salarialmente es la principal razón de pertenencia a dicho Programa. Esto hace evidente la necesidad de los académicos por conseguir recursos económicos extra a lo que obtienen en su sueldo base. En este sentido se puede inferir que, el objetivo por el que fue creado dicha estrategia se cumple hasta el momento para esta población, es decir, pertenecer y mantenerse en el sistema de estímulos y becas subsana las necesidades que el salario base no puede.

Es importante destacar que, condiciones relacionadas con aspectos que podrían incrementar la economía de los docentes como ser SNI, además de percibir un aumento en las actividades administrativas que restan tiempo a las actividades académicas, se asocian con trastornos de tipo físico-orgánico; las cuales producen el doble de trastornos musculoesqueléticos y lumbalgias (no ser SNI). Una explicación a este fenómeno puede deberse a la necesidad de intensificar las actividades que realizan los académicos para

obtener estos beneficios a futuro, o bien, compensar su salario con otro trabajo fuera de la institución.

Resultados como estos se asemejan en cierta forma a lo identificado por Irigoyen (2015), quien menciona que pertenecer al Programa genera entre el doble y siete veces más ansiedad, depresión, estrés y trastornos del sueño, en comparación con los que no pertenecen al mismo. Al respecto Martínez (2014) señala que no ser SNI produce entre 50% a cuatro veces más trastornos psicosomáticos cardiovasculares y lumbalgias.

Por otra parte, en esta investigación se observó que percibir que se ha perdido la calidad en la producción científica, no poder sistematizar su trabajo, sacrificar el trabajo en equipo y percibir un deterioro familiar, social y laboral, se asocian de manera estrecha con trastornos de tipo mental -fatiga, estrés, ansiedad y depresión. Estos aspectos generan un incremento entre el 50% y hasta tres veces más la aparición de dichos daños.

Condiciones similares a estas se han identificado en otras investigaciones con población docente mexicana; sin embargo, las prevalencias señaladas en el presente estudio son menores. Castro (2017) identifica a la depresión como el trastorno principal en los académicos -entre el triple y cinco veces más- que cuentan con algún estímulo. En este mismo sentido, algunas de las principales condiciones identificadas en diversos estudios como generadoras de daño son:

- **Incremento de actividades administrativas** - ocasiona entre el 20% hasta seis veces y media más de trastornos musculoesqueléticos, lumbalgia, disfonía, cefalea, depresión, fatiga, estrés, ansiedad, trastornos del sueño y psicosomáticos cardiocirculatorios (Martínez et al., 2011; Martínez, 2014 e Inchaustegui, 2015).

- **No tener calidad en su producción científica** - genera entre 50% a catorce veces más fatiga -incluida la neurovisual-, estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, musculoesqueléticos y psicosomáticos cardiocirculatorios (Martínez et al., 2011; Inchaustegui, 2015 e Irigoyen 2015).
- **Percibir un deterioro familiar** - produce entre el 35% a 12 veces más trastornos del sueño, psicosomáticos circulatorios, psicosomáticos digestivos, musculoesqueléticos, ansiedad, estrés, fatiga -incluida la neurovisual-, cefalea y depresión (Martínez et al., 2011; Inchaustegui, 2015 e Irigoyen 2015).
- **No poder sistematizar el trabajo** – causa entre el 10% a nueve veces más fatiga, depresión, ansiedad, estrés y trastornos musculoesqueléticos y psicosomáticos cardiocirculatorios (Martínez et al. 2011).

Cabe destacar que aun cuando se identifican trastornos de tipo mental y físico-orgánicos, estos últimos se presentan en menor porcentaje que los primeros, lo que permite hacer visible que la salud mental es la principal área afectada en este ámbito.

Con el paso de los años el peso económico del Programa aumentó, complicando su sustentabilidad. La nómina se hizo cada vez más robusta, aunado a las promociones y movilidad que seguían existiendo para obtener la última categoría y nivel (Comas y Domínguez, 2004). En un futuro no muy lejano los docentes alcanzarán el tope máximo salarial del Programa y éste dejará de ser costeable para la universidad y entonces ¿cuál será el paso por seguir? ¿cómo se compensará el bajo salario que perciben?

Actualmente la UAM se encuentra en una etapa de reajuste presupuestal que impacta de manera considerable el recurso destinado a este Programa, e incluso podría llegar a amenazar la existencia de éste. Durante el mes de marzo de 2023 se presentó de manera interna un documento llamado *Acciones para equilibrar el presupuesto asociado a remuneraciones*, en el cual se señala como uno de los puntos, la reducción presupuestal para algunas de estas partidas.

La disminución del recurso comienza y algunas unidades han publicado su inconformidad y preocupación hacia el presente ¿cómo se ajustará el presupuesto? ¿se ajustará también el tabulador? y hacia el futuro ¿la estrategia estará diseñada para la jubilación? ¿existirá la posibilidad de que se retiren los estímulos y becas y se aumente el salario base? Esta situación hace visible la problemática planteada hace varios años acerca de lo que sucedería si el Programa llegara a su fin; además aparece la posibilidad de nuevas y mayores exigencias por los cambios efectuados y con ello, una problemática económica nuevamente para este sector.

Algunos comentarios que nos comparten los informantes clave para este estudio con relación a este tema son:

Me siento un poco frustrado y molesto porque sentí que me dijeron que era mi culpa que disminuyeran el presupuesto, porque como trabajo mucho ahora ya no tienen dinero para sostener los estímulos. Me angustia un poco lo que vaya a suceder y cómo se vayan a poner las cosas con los cambios y a ver si no hay huelga también el año que viene. Creo que lo mejor que puedo hacer es comenzar a ajustar con mi familia los gastos y hacer una estrategia para aprender a vivir sin el dinero extra que obtengo de los estímulos (informante clave 1)

Esto ya se veía venir desde hace varios años. Lo que comentaba con algunos colegas es que una solución puede ser que nos quiten los estímulos y nos suban el salario, eso realmente nos ayudaría porque subiría también lo que tenemos para jubilarnos. La verdad no es mucho lo que nos pagan en el salario base y cuando nos jubilemos nos quedamos sin el ingreso extra de los estímulos y sin el seguro de gastos médicos mayores, por eso la gente no quiere irse, imagínate ¿cómo le vamos a hacer?, mejor trabajamos (informante clave 2)

Nuevos retos y reajustes se presentan en la actualidad para esta población, los cuales serían importantes de estudiar en un futuro para conocer el impacto que generaría en los docentes un ajuste de este tipo. También sería interesante indagar si los contratos, para próximas generaciones de académicos en la UAM-I, continuarán con las mismas prestaciones que se tienen hasta el momento y si la pertenencia al Programa seguirá siendo una opción para la mejora económica.

### **6.5 Riesgos y exigencias**

La forma en que los docentes realizan su trabajo determinará su sentido de bienestar; el cual puede considerarse como un aliciente que lo motiva a desarrollarse, o bien, como una carga y obligación que no puede eliminar, por ser su fuente de ingresos. Es decir, su salud puede verse desmejorada por factores que se asocian a las formas de ser, hacer y estar en el trabajo.

Dentro de los principales riesgos encontrados en la presente investigación se encuentra que más de la mitad utiliza la computadora -en promedio 7 horas al día-, perciben poca ventilación en su área de trabajo y están expuestos a ruido constante. Cabe destacar que éste último es el único riesgo que se asocia con algún trastorno, generando -entre 40% y el doble- de ansiedad, estrés, depresión y fatiga.

Aldrete et al. (2016) señala que el ruido es una de las principales condiciones a las que se encuentra expuesta esta población. Por su parte Martínez (2014) menciona en su estudio que, el ruido produce entre un 70% a cuatro veces más -respectivamente- trastornos psicosomáticos cardiocirculatorios, migraña y disfonía.

En un estudio realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (como se citó en INSST, s.f.) se señala que, el 30% de los trabajadores consideran que su actividad laboral es un riesgo para su salud; uno de cada tres cuenta con un trabajo muy repetitivo y monótono; uno de cada seis percibe laborar bajo presión constante y uno de cada cuatro tienen una fuerte carga, postura forzada o dolorosa, por más de la mitad de su jornada.

De acuerdo con la investigación efectuada por Collado et al. (2016) acerca de las condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios de Argentina, se identifica que ser polifuncional, tener una sobrecarga laboral, la falta de un espacio físico y de personal, así como el hacinamiento áulico, causa diversos daños a la salud principalmente de origen psiquiátrico, cardiovasculares, en articulaciones y musculoesqueléticos.

Además, señalan al agotamiento, nerviosismo e irritabilidad como expresiones del malestar psíquico derivado de su actividad; a la desconcentración, el desgano y la preocupación constante como cargas emocionales asociadas al ambiente laboral; y las patologías de tipo cardíaca, musculoesqueléticas y gástricas, con el estrés laboral en el que se encuentran inmersos. Cabe mencionar que aun cuando los docentes presentan daños a la salud, no vinculan su actividad laboral como la fuente de sus molestias.

Por su parte Aldrete et al. (2016) muestran como parte de los resultados de su estudio en docentes de nivel medio superior de una escuela pública en Guadalajara que, estar de pie durante la jornada laboral, forzar la voz, estar expuesto a cambios bruscos de temperatura, la interferencia del ruido y el hacinamiento áulico son las principales condiciones a las que se encuentra expuesta dicha población. Además, más de tres cuartas partes de los profesores superan el máximo legal permitido de horas trabajadas en el aula, lo que causa una percepción negativa sobre sus condiciones laborales.

Conforme a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019, en México, los académicos de nivel superior trabajan en promedio 32 horas a la semana. No obstante, la mitad de ellos trabajan semanalmente de 35 a 48 horas, casi una tercera parte tienen jornadas de entre 15 y 34 horas, el nueve por ciento labora menos de 15 horas y sólo el cinco por ciento, más de 48. Este dato es mucho menor a lo reportado en esta investigación (56%), visibilizando así, una sobrecarga laboral considerable que no sólo causa daños a la salud del trabajador, sino también disminuye o nulifica su tiempo libre y con ello, la posibilidad de recuperarse y mantenerse saludable.

De acuerdo con la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (ORELAC-UNESCO, 2005), los académicos no consideran los daños a su salud como un factor importante de bienestar personal, ya que algunos factores -como la sobrecarga laboral- se ha normalizado y asumido como parte de las exigencias que conforman el ser docente. Algunas exigencias en común presentes en todos los países (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay) son: permanecer de pie durante la jornada laboral, forzar la voz para impartir clases y trabajar más horas de las estipuladas.

En ese mismo estudio y para el caso específico de México se observa que, impartir asesorías, revisar exámenes y trabajos, cerrar y capturar calificaciones, elaborar material didáctico y continuar desarrollándose de manera profesional a través del estudio, son las principales actividades que realiza esta población fuera del horario laboral. Al parecer la carga excesiva de trabajo en nuestro país se asume como parte de la cultura docente. Aunado a que sólo una tercera parte de la población encuestada percibe que su trabajo es valorado por la sociedad.

Derivado de un análisis mundial realizado por la OMS y la OIT (OPS, 2021) vinculado a la pérdida de vidas y de salud por las largas jornadas de trabajo se resalta que, el nueve por ciento de la población -en general- trabaja muchas horas al día. Esto incrementa el número de personas con riesgo de sufrir alguna discapacidad o fallecer por motivos laborales. Trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y un 17% de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica, con respecto a una jornada de hasta 40 horas semanales. La mayor parte de las defunciones se presentaron en personas entre 60 y 79 años.

En este mismo sentido y de acuerdo con la OIT (2022), las enfermedades profesionales causan el 81% de todas las muertes relacionadas con el trabajo, en comparación con aquellas ocasionadas por accidentes de trabajo (19%). Las largas jornadas de trabajo son el principal factor de riesgo profesional al que se le atribuye un mayor número de muertes (745,000), seguido de la exposición a partículas, gases y humos (450,000). Las jornadas largas no sólo causan un sufrimiento humano imposible

de medir tanto para las víctimas como para sus familias, sino que también implican importantes pérdidas económicas en todos los ámbitos.

De acuerdo con el Informe de actividades 2022 de la Rectoría General de la UAM, durante ese año se aceptaron 2,522 alumnos nuevos sólo en la unidad Iztapalapa, además de la plantilla estudiantil vigente de años anteriores. Esto hace visible una carga laboral considerable en cuanto a población a atender, ya que el número de estudiantes incrementó un 12% en relación con el año anterior inmediato -dato general de las cinco unidades- pero no así su plantilla docente, la cual disminuyó por algunos decesos y procesos de jubilación. Además de aquellos académicos que solicitaron su sabático y otros que se encontraban con licencia de incapacidad, situación que impacta también la organización de la docencia frente a grupo y que es cubierta con el personal existente.

Las principales exigencias identificadas en el presente estudio se encuentran relacionadas, en su mayoría, con aspectos vinculados al esfuerzo mental y en menor medida, con aspectos de tipo físico-orgánico. Sin embargo, hay que considerar que éste es un binomio inseparable que converge, impacta, se mantiene y se nutre en ambas direcciones. Es decir, los aspectos mentales impactan y enferman al cuerpo, pero también un cuerpo enfermo deteriora la salud mental de las personas.

El 85% de los académicos mencionan realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones y deben cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias; el 76% permanece sentado la mayor parte del tiempo y más de la mitad considera utilizar su voz más de cuatro horas diarias, realizar una tarea muy minuciosa y tener un estricto control de calidad. Condiciones similares a estas son identificadas por Martínez et al. (2011), Martínez (2014), Irigoyen (2015), Inchaustegui (2015), Castro (2017) y Ramírez (2020), además de las mencionadas en párrafos anteriores.

Si bien la actividad laboral no se ha modificado a través del tiempo, las condiciones y requisitos para mantenerse o crecer dentro de la institución, se ha tornado cada vez más demandantes. Como resultado de esto, la tasa de exposición se ha incrementado a nueve exigencias por persona, resultado mayor a lo identificado en otros estudios. Los principales daños a la salud asociados a estas condiciones son: trastornos del sueño, ansiedad, estrés, fatiga y depresión. Asimismo, en menor frecuencia, la disfonía, fatiga neurovisual, migraña, cefalea y lumbalgia.

Al analizar estos resultados se puede observar que, los daños a la salud se han transformado, al transitar de una combinación de aspectos físico-orgánicos y mentales (en años anteriores), a ser en la actualidad -casi en su totalidad y en mayor porcentaje- trastornos de tipo mental. Es importante destacar este punto, debido a que la edad de la población en este estudio es mayor y sus condiciones personales tienen un tinte de incertidumbre hacia su futuro que, aunado a los riesgos y exigencias en los que se encuentran inmersos, podrían desencadenar -como lo señala el estudio de la OMS y la OIT- accidentes cerebrovasculares y cardiopatías isquémicas.

Los daños a la salud mental se perfilan, hoy en día, como una amenaza silenciosa para los académicos de la UAM-I, ya que las exigencias son “normalizadas” socialmente y poco o nada atendidas por la institución, y sólo se hacen visibles hasta que representan un problema mayor que merma la productividad, impacta la salud o incapacita a los docentes.

## **6.6 Daños a la salud**

Las enfermedades profesionales son el resultado de los riesgos y exigencias a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Cabe destacar que, para el caso específico de los trastornos mentales, estos son mediados en todo momento por el estrés versus el grado de insatisfacción y poca realización que se obtiene de la actividad laboral (Karasek y Theorell, 1990).

En un estudio realizado en 1985 por el National Council on Compensation Insurance se señala que, el 11% del total de indemnizaciones por enfermedad profesional son ocasionadas por la incapacidad psicológica que genera el “estrés mental progresivo” en el trabajo. Por su parte, los Estados miembros de la Unión Europea en 1991 mencionan que, la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, especialmente por la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos (como se citó en INSST, s.f.). Situación similar a la que se observa décadas después en los resultados de este estudio.

Entre los principales trastornos mentales reportados en este estudio, se identifica la ansiedad (48%), trastornos del sueño (43%), estrés (42%) y depresión (31%). Además, llama la atención que los trastornos musculoesqueléticos (39%) son el único daño asociado con aspectos de tipo físico-orgánico. Numerosos estudios en población docente comparten estos trastornos -con variaciones porcentuales- como parte del perfil de daño para este grupo (Martínez et al., 2011; Martínez, 2014; Irigoyen, 2015; Inchaustegui, 2015; Castro, 2017 y Ramírez, 2020).

Es importante mencionar que, los trastornos musculoesqueléticos se encuentran dentro de los cuatro primeros lugares que conforman el perfil de daños en todas las investigaciones antes mencionadas. Collado et al. (2016) señala que estos trastornos son el resultado de una sobrecarga laboral, situación que podemos observar de manera considerable en los profesores de la UAM-I. Asimismo, la ORELAC-UNESCO (2005) identifica en su estudio que el 13% de la población docente en Latinoamérica presenta este trastorno, haciendo visible un problema general que aqueja a este sector.

De acuerdo con la OMS (2021) los trastornos musculoesqueléticos se encuentran vinculados de manera estrecha con un deterioro significativo tanto en la salud mental como en las capacidades funcionales; asimismo señala que, la lumbalgia aumentará en un futuro de manera considerable en países de ingresos bajos y medios por las condiciones laborales a los que están sujetos, como es el caso de nuestro país. Debido

a lo anterior, podría considerarse que los principales trastornos identificados en este estudio guardan una estrecha correlación con la salud mental.

En cuanto a la ansiedad, los trastornos del sueño y el estrés se identifica un porcentaje más elevado en comparación con otros estudios, a excepción de lo reportado por Castro (2017), donde el estrés es mayor (47%). De acuerdo con Rodríguez et al. (2014) la prevalencia de estrés en los docentes -Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara- es elevada (82.6%). Condiciones como la sobrecarga de trabajo y las dificultades en la interacción social y aspectos organizacionales son las principales situaciones que generan y mantienen el estrés dentro del centro laboral.

No obstante que el resultado en esta investigación es menor a lo señalado por Rodríguez et al. (2014) se observa que, dichas condiciones laborales se encuentran presentes en los docentes de la UAM-I, manteniendo así un estrés constante que podría llegar a mermar la salud mental de los individuos. Pese a que los académicos tienen libertad de cátedra y control sobre su quehacer laboral, deben cumplir con diversas y numerosas actividades que se reportan en periodos determinados, lo que genera una presión constante para cumplir en tiempo y forma, vinculada a una pérdida económica en caso de no alcanzar sus objetivos (becas y estímulos).

En relación con la depresión se puede observar que, pese a que este trastorno forma parte del perfil de daño de los docentes mexicanos, los porcentajes se han mantenido a lo largo del tiempo con bajas proporciones en un rango de entre 11 a 19%, ocasionando que éste, no punteé dentro de los primeros cinco trastornos (Martínez et al., 2011; Martínez, 2014; Irigoyen, 2015 y Castro, 2017). Sin embargo, Inchaustegui (2015) identificó en su estudio con docentes poblanos que la depresión ocupaba el segundo lugar del perfil de daño (35%) y lo asoció al hecho de que Puebla fue el primer estado en donde se llevaron a cabo las reformas educativas neoliberales, lo que causó un cansancio laboral y emocional considerable a esta población.

Como se puede observar para este estudio, la depresión se posicionó como un trastorno de importancia ante un evento que implicó un cambio drástico tanto en la organización laboral como en la forma de hacer el trabajo, caso parecido a lo ocurrido durante la pandemia. En un estudio realizado por Cabrera (2022) se señala que el 44% de los docentes de la UAM-X tuvieron depresión. Condiciones como no tener comida suficiente, dificultad para mantener un horario regular, aislamiento y poco desarrollo y control sobre el trabajo, fueron las principales causas que produjeron este padecimiento.

La pandemia al ser una situación de emergencia impactó de manera considerable la salud mental de los docentes; sin embargo, actualmente se puede observar que, si bien el porcentaje de depresión -identificado en el presente estudio- es menor (31%) al presentado por Cabrera (2022), sigue estando presente en los académicos de la UAM-I, además de que forma parte de los primeros cinco trastornos del perfil de daño.

Una posible justificación podría deberse, al cambio de paradigma y sentido de vida que tuvieron los profesores una vez que se enfrentaron a situaciones de riesgo vinculadas con la enfermedad y la muerte, lo que motivó a valorar el equilibrio que mantenían entre la esfera profesional y la personal. Esto, impactó y modificó su manera de percibir la vida e hizo cuestionarse cuánto más están dispuestos a entregarse al trabajo, así como valorar las ventajas y desventajas personales que esto implica.

Una reflexión compartida al respecto es:

Muchos colegas y personas cercanas a mí murieron en la pandemia, eso me hizo pensar en lo poco que realmente he estado para mi familia y en lo mucho que he estado para el trabajo. Si algo aprendí en este tiempo fue volver a conocer a mi familia, a mi pareja, a darme mis tiempos y cuidar de mí. Creo que estaba en un torbellino de trabajo y no tenía tiempo o yo no me lo daba, para mirar hacia otro lado. Cuando ves de cerca la muerte te preguntas si lo que has hecho ha valido la pena y la verdad es que ahora quiero disfrutar más la vida. El trabajo nunca se va a terminar, pero el tiempo en familia y en pareja sí, la vida misma se termina en un

abrir y cerrar de ojos, no me había dado cuenta de esto hasta ahora. Ya hasta he pensado más en la posibilidad de jubilarme (informante clave 2).

### **6.7 Trabajo a distancia**

La pandemia sin duda modificó el ser y quehacer docente. Una de las causas de mayor estrés y agotamiento fue la tensión de enfrentarse al uso intensivo y demandante de las nuevas tecnologías. Los académicos no sólo tuvieron que aprender nuevas formas de dar clases, sino también se enfrentaron al hecho de tener que generar material que les permitiera transmitirlo sin el apoyo de instrumentos o herramientas -en el caso de los laboratorios- con los que trabajaban de manera cotidiana.

Diversos estudios como los realizados por Cabrera (2022), Microsoft, Workplace Intelligence y WeWork (como se citó en Little, 2021), Cardona (2021), CEPAL-UNESCO (2021) y el Grupo de Investigación sobre Educación Superior en Coyuntura GIESuC (como se citó en Silas, 2020) hacen visible cómo los académicos vivieron una carga laboral considerable que impactó su salud física y mental. Los docentes se debatieron entre el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades, competencias, la gestión del tiempo y la disposición de recursos internos y externos para la continuidad de las clases (Buendía 2020). Aunado a esto, se tomaron decisiones acerca de qué aspectos curriculares se debían privilegiar bajo la premisa que “no se podía abarcar todo -el conocimiento- en ese momento” (Silas et al, 2020).

Situaciones similares a las mencionadas anteriormente se identificaron en este estudio, donde la mayoría de los académicos señala haber trabajado más horas bajo esta modalidad, con la incertidumbre de saber si los alumnos están o no tomando la clase, con poca participación y cámaras apagadas que dejaban una sensación de estar llevando a cabo monólogos al aire. Lo que causó una sensación en los docentes relacionada al hecho de que, bajo esta modalidad, los alumnos probablemente no aprendían o sólo adquirían algunos de los elementos necesarios de la materia, así como una pérdida de relación cara a cara. Además de haber tenido que reorganizarse para trabajar en un

ambiente familiar y cuidando a otras personas o familiares enfermos, en algunas ocasiones.

En el estudio realizado por Cabrera (2022) -durante la pandemia- se señala que trabajar más de 48 horas produce el doble de fatiga neurovisual, dato que se asemeja a lo identificado en la presente investigación. En el periodo de estudio, estar expuesto a biológicos (Covid-19) sigue siendo un riesgo latente que produce 70% de estrés. En este mismo sentido, exigencias como laborar más de 48 horas semanales a distancia genera seis veces más trastornos psicosomáticos digestivos, el doble de disfonía y fatiga -incluida la neurovisual- y 50% más de trastornos del sueño.

Para Cuebas et al. (2021) el teletrabajo es una modalidad laboral conformada por invaluables ventajas -al brindarle al trabajador mayor control sobre su labor- y desventajas -al no tener una implementación clara y tener una exigencia muy alta- que interactúan en un continuo e impactan la salud de los trabajadores al no ser reguladas. En este mismo sentido, el GIESuC señala que, pese a que los académicos presentaron estrés y fatiga por la considerable carga de trabajo, tienen una actitud positiva para continuar con el reto de aprender y readaptarse a esta nueva modalidad (como se citó en Silas, 2020).

Es importante mencionar que, pese a que los docentes de la UAM-I tuvieron una percepción de incomodidad por las condiciones en las que se encontraron laborando dentro de sus hogares, más de la mitad menciona querer integrar la posibilidad de un esquema híbrido de trabajo en un futuro, que les brinde la posibilidad de continuar con sus funciones en situaciones de emergencia e incluso regularla y adoptarla como una modalidad más para impartir la docencia.

Durante la etapa de transición a la presencialidad, el trabajo híbrido no sólo tuvo aspectos negativos para los docentes de la UAM-I, al contrario, permitió la reorganización del tiempo y con ello la posibilidad de hacer ejercicio (52%), tiempo para la familia (48%), desarrollo de creatividad (45%), mejora en la alimentación (42%) y tiempo para el

descanso (39%), los cuales son factores protectores que ayudan a la disminución de daños a la salud y que en muchas ocasiones eran invisibilizados durante la jornada presencial.

Además de considerar que evita el desgaste del traslado y contribuye al medio ambiente, al reducir la contaminación y el tráfico. Aunado a esto, más de la mitad señaló haber contado con un apoyo por parte de la Universidad, el cual podría llegar a garantizarse si esta modalidad de trabajo se regula y se incluye como una forma más dentro de la institución.

Gozar de un tiempo libre brinda diversos beneficios al docente como: reparar su cuerpo y mente; favorece una mejor toma de decisiones, aumenta la sensación de tener más energía y recupera el control de sus ciclos vitales y espirituales. Además, propicia una mayor socialización y creatividad, lo que a su vez genera, una sensación de satisfacción, fortalecimiento y realización personal. Como se puede observar, el descanso no sólo beneficia al trabajador, sino también favorece las relaciones -de manera indirecta- con la familia, amigos, colaboradores y alumnos.

La modalidad híbrida debe comenzar a verse como una opción novedosa que permite intercalar de manera armónica las esferas del trabajo y del hogar, en la que es posible seguir compartiendo conocimientos y experiencia. En la presencialidad, permite desarrollar habilidades sociales, brindar un acompañamiento y mantener la relación cara a cara con los estudiantes y desde el hogar u otro espacio, es posible desarrollar investigación y participar en la difusión de la ciencia. Además, puede devolverle al docente el control sobre su trabajo, su tiempo y su vida.

## 7. Conclusiones

El trabajo es el espacio donde el ser humano pasa la mayor parte de su tiempo y las condiciones laborales a las que se encuentre expuesto, definirá el perfil de daños y enfermedad para esta población. El mundo del trabajo es regido bajo un sistema capitalista que impacta de manera considerable el ser y quehacer de cada una de las personas que laboran sin excepción, pues el enfoque de éste se centra en la producción desmedida.

Para el caso específico de la educación, el docente se perfila como la fuerza de trabajo por excelencia y el conocimiento, emociones y habilidades fungen como una dimensión intangible que despliegan en el ejercicio de su actividad laboral. Sin embargo, la mercantilización ha trastocado a este gremio y con ello, inicia una reorganización laboral y una transformación, donde la principal función que era la transmisión y generación del conocimiento por medio del proceso de enseñanza-aprendizaje, ahora se le añade también, un proceso de producción tangible con el fin de poder evaluar y valorar el trabajo docente.

Esta valoración de actividades laborales se transforma a su vez, en estímulos económicos que complementan el salario base. No obstante, ser una estrategia que aporta beneficios al docente, contiene a su vez, un aspecto negativo y enajenante, pues el académico debe generar recursos que le permitan acceder a este beneficio de manera continua; además de que este apoyo sólo tiene vigencia por el tiempo concursado y mientras la persona se encuentre laborando. El precio en cuanto a su salud -física y mental-, el fortalecimiento de relaciones laborales y el aumento de exigencias, es considerable.

Durante el 2020, los docentes se enfrentaron a una situación de inseguridad mundial debido a la pandemia, lo que obligó a transitar su ser y quehacer académico a la modalidad de educación a distancia.

Esta situación generó al principio una crisis en esta población, quienes tuvieron que transformarse y transformar sus recursos personales y didácticos; así como su forma de impartir la docencia, además de dar continuidad a la investigación y buscar espacios digitales que permitieran cumplir con los requisitos señalados para la difusión. Asimismo, tuvieron que lidiar con la incertidumbre hacia el futuro, enfrentarse con la idea cercana de la muerte -personal, familiar o conocidos-, inseguridad y desconocimiento por la falta de práctica en el uso de tecnología, sobrecarga laboral y delimitación de tiempo para el descanso, la familia y el horario laboral, por mencionar algunos ejemplos.

Los docentes tuvieron que hacer frente a la situación de emergencia que se vivía, sin la posibilidad de adaptarse o ajustarse paulatinamente, ya que debían continuar con sus actividades -de manera rápida y en muchos casos sin experiencia alguna en la modalidad a distancia- para no afectar a los estudiantes, sus investigaciones, publicaciones y con esto, su economía. Estos cambios drásticos y repentinos causaron un impacto considerable en su salud física y mental.

Pese a que al principio esta situación se consideró como una experiencia que causó angustia, estrés y una sobrecarga laboral alta, una vez que los profesores se adaptaron a las nuevas condiciones laborales, su situación cambió y pudieron vislumbrar ciertas ventajas de trabajar en casa como la ganancia de tiempo al no tener que trasladarse a la universidad, sentir seguridad al resguardarse en el hogar y no exponerse al virus. Asimismo, se percibieron confiados y capaces por la experiencia de haber desarrollado los recursos personales y didácticos necesarios para trabajar bajo esta modalidad, sin descuidar las labores del hogar.

Para 2022, se emite por parte de las autoridades de la UAM, la instrucción de regresar a la presencialidad y con ello, un cambio más impacta a esta población, quien ya había encontrado cierta estabilidad y gozaba de los beneficios que esta modalidad les otorgaba. La transición comienza bajo la incertidumbre de no saber qué les espera al volver -condiciones de salubridad y dinámica al interior de los equipos de trabajo-, pero sobre todo bajo la percepción de que algo cambió y que nada era igual, pues la pandemia

impactó no sólo el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también la manera de apreciar la vida de las personas en general. Cabe destacar que fue durante esta etapa que el estudio se llevó a cabo.

Es importante considerar que en una etapa de cambio no todo puede ser valorado como malo o bueno, pues ambas partes son importantes para que exista un aprendizaje, adaptación y evolución, por ello es que interesaba conocer la percepción y perfil de daño de los docentes de la UAM-I respecto a los efectos derivados del retorno a la presencialidad, como elementos que permitan evaluar la posibilidad de implementar un esquema de trabajo híbrido.

Los principales hallazgos de esta investigación permiten concluir que, este periodo de “regreso a la normalidad” en la docencia fue llevado a cabo por una población cuya edad promedio es de 61 años, en su mayoría conformada por hombres, que cuentan con una posición académica que para algunos les permite tener una estabilidad económica para vivir de manera cómoda, disponen de vivienda propia y sin la responsabilidad del cuidado y crianza de hijos pequeños.

Respecto al hogar se pudo observar que, al principio de la pandemia, la familia se tuvo que reorganizar para adaptar sus espacios físicos -al transformar cuartos, comedores y salas- en aulas y oficinas. Aunado a que sus funciones dentro del hogar se modificaron para cumplir tanto con las actividades laborales como las domésticas, además de que tuvieron que aprender a convivir con otros miembros de la familia 24 horas al día de forma continua. En algunos casos también, cuidaron a familiares enfermos o ellos mismos lo estuvieron.

Al parecer esta reorganización se mantuvo posterior a la pandemia, ya que en esta investigación un aspecto favorable identificado fue la división de tareas domésticas, en donde se hace visible la inclusión y colaboración del hombre en actividades del hogar. Esto no quiere decir que previo a la pandemia no existiera dicha participación; sin embargo, es hasta ahora que se hace evidente.

Hay que aclarar que los daños a la salud se asocian con las actividades realizadas sin importar el sexo. No obstante, se podría inferir que la participación del hombre en actividades del hogar favorece a la disminución de la doble carga de trabajo que ha mantenido la mujer de forma histórica y con esto, los daños a la salud vinculados a este género.

Respecto a las actividades laborales se pudo determinar que no existió una diferencia cualitativa previa y durante la pandemia, así como en el transcurso del retorno a la presencialidad, ya que las tareas que realizan los académicos se mantuvieron. Sin embargo, se identificó un incremento considerable en las exigencias laborales, representadas en su mayoría por una sobrecarga laboral derivada de la creación y adaptación de materiales didácticos que permitieran la continuidad de la educación, así como la falta de límites entre el horario laboral, familiar y de descanso.

Aun cuando las exigencias laborales en los docentes se percibieron como altas, un aspecto positivo que consideró esta población bajo esta modalidad laboral es que pudieron contar con un trabajo productivo, interesante, satisfactorio y en donde gozaron de cierto control sobre su quehacer y ritmo laboral. Además, se pudo identificar que pertenecer al sindicato brinda un sentido de pertenencia, seguridad y una sensación de acompañamiento. Estos aspectos positivos del trabajo que permitieron utilizar las capacidades personales de los docentes son considerados para este estudio como factores protectores.

En cuanto al Programa de Estímulos y Becas se observa que, los docentes que cuentan con algún estímulo se han visto favorecidos en términos económicos; sin embargo, el costo personal que esto conlleva se traduce en un aumento de carga de trabajo considerable y una extensión de la jornada laboral, ya que las exigencias a las que deben someterse para mantenerse dentro del sistema son significativas.

Es importante destacar que, aun cuando la mayoría de los docentes percibe que el sueldo que tiene le alcanza para sus gastos más necesarios, otra parte señala que, la principal razón por la cual pertenece a dicho Programa es debido a que generan más gastos de lo que se percibe salarialmente, lo que hace indiscutible la necesidad que tienen los profesores por conseguir recursos económicos extra a lo que obtienen en su sueldo base. Además de evidenciar el sistema capitalista en su mayor expresión, la explotación de los trabajadores.

Se vuelve importante señalar que actualmente, la UAM se encuentra en una etapa de reajuste presupuestal que impacta el recurso destinado al Programa de Estímulos y Becas e incluso podría llegar a amenazar su existencia. Además de que este año, se modificaron ciertos criterios en las reglas de operación, lo que incrementa las exigencias asociadas a éste. Nuevos retos y transformaciones se presentan para esta población, los cuales indudablemente afectarán de diversas formas la salud física y mental de este gremio y las cuales serían de gran importancia estudiar en un futuro.

Con este trabajo ha sido posible documentar cómo con el paso de los años, los académicos han hecho frente a las exigencias y condiciones que este sistema constantemente les impone. Algunos aspectos favorables que aún brinda la propia actividad para los docentes es la posibilidad de utilizar su iniciativa, desarrollar habilidades, destrezas y conocimiento. Sin embargo, la sobrecarga laboral por pertenecer al Programa es extenuante.

En relación con los daños a la salud se observó que, los docentes más jóvenes tienden a presentar padecimientos de tipo físico-orgánico, lo que podría deberse a que realizan un mayor esfuerzo por pertenecer al sistema debido a que se encuentran al comienzo de su carrera académica. Esta población se encuentra instalada en un intenso ritmo de trabajo dedicado a la producción de productos tangibles, con la finalidad de alcanzar los puntos necesarios que les permitan obtener los estímulos y becas necesarios para una mejor posición académica y económica.

De manera contraria, los daños a la salud en académicos de mayor edad se vinculan con aspectos de tipo mental. Una de las posibles explicaciones ante este fenómeno es que, si bien los profesores más longevos consideran tener una estabilidad económica e intelectual, la valorización que reportan da cuenta del esfuerzo por mantenerse en el sistema con todas las modificaciones que esto conlleva, aunado a la incertidumbre que tienen respecto a cómo será su futuro al comenzar a pensar en su jubilación.

Al mismo tiempo, los docentes se confrontaron con el hecho de sentirse vulnerados ante la probabilidad de morir. Lo que causó que se cuestionaran y reflexionaran sobre la forma en que han vivido hasta ese momento, además de preguntarse ¿qué es lo que desean a corto, mediano y largo plazo?

Esto, los llevó a considerar si están dispuestos a continuar siendo parte de este sistema enajenante en el que se encuentran, en donde se debe producir para “ser” ya que cuando no produces el sistema te “invisibiliza” ante los demás, eres criticado y pierdes valor no sólo en el ámbito institucional, sino también entre integrantes del mismo gremio. Sin embargo, salirse de este sistema también implica una transformación y un impacto en su economía y en su sentido de vida, lo que conduce a preguntarse ¿cuál de las dos opciones produce un menor daño?

La pandemia no sólo dejó estos miedos y cuestionamientos, también abrió un panorama laboral distinto al que se conocía anteriormente, pues brindó la experiencia para que los docentes pudieran intercalar de manera armónica las esferas del trabajo y del hogar. La modalidad híbrida comienza a verse como una posibilidad de apoyo para esta población -sobre todo los de mayor edad- ávida por seguir siendo productivos y compartir sus conocimientos y experiencia. Además de que brinda la posibilidad de participar y estar presentes en actividades familiares -sobre todo para aquellos docentes con hijos o nietos pequeños-.

Además, la modalidad híbrida recupera el tiempo en la vida del trabajador que el sistema capitalista ha ido reduciendo paulatinamente, con el fin de mantener una productividad constante. Tener el control y la gestión de la actividad laboral, le brinda al trabajador varios beneficios como acceso al tiempo libre, descanso, organización de sus horarios considerando las actividades familiares y sociales; al mismo tiempo, favorece la responsabilidad y el valor hacia su trabajo. Es decir, le brinda una sensación de libertad tanto en su quehacer laboral como personal.

En su modalidad *presencial*, permite el acompañamiento cara a cara que requieren los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, favorece el seguimiento a la investigación y difusión de la ciencia, al mismo tiempo que fortalece las relaciones laborales y sociales. Por otra parte, permite desarrollar y generar documentos, textos, artículos, material didáctico y participación en congresos o eventos internacionales, bajo su modalidad a *distancia*.

Esta combinación no sólo le otorga al docente el poder absoluto sobre su quehacer laboral al poder elegir la actividad, tiempo y lugar donde llevará a cabo su tarea, sino que además le permite poder organizar sus actividades laborales para participar y cumplir con sus funciones dentro de la familia y del hogar. Asimismo, brinda la oportunidad de sentirse comfortable, evita el desgaste y la pérdida de tiempo que se genera durante el traslado y contribuye al medio ambiente, a través de una disminución de contaminación y tráfico.

Finalmente, en este trabajo se considera a la modalidad híbrida como una opción novedosa de trabajo que permite que los académicos de la UAM-I intercalen de manera armónica las esferas del trabajo y del hogar, pero lo más importante, como un esquema laboral que devuelve al docente el control sobre su trabajo, su tiempo y su vida.

## 8. Recomendaciones

Contar con una buena salud es el mejor recurso que tienen los individuos para alcanzar el progreso personal, económico y social. Henry Sigerist (1946) fue la primer estudioso en utilizar el concepto de *promoción de la salud* y señalaba que ésta se cumplía al proporcionar un nivel de vida decente con buenas condiciones de trabajo, educación, ejercicio, recreación y descanso (como se citó en SSA, 2015). Actualmente, éste es un concepto que tiene por finalidad no sólo mejorar la salud y el bienestar de las personas, sino también reducir las inequidades que existen en cuanto a temas de salud.

De acuerdo con la Carta de Ottawa (1986) la promoción de la salud constituye un proceso político y social que comprende no sólo acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también busca modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas a las que se encuentran expuestos. Su principal objetivo se enfoca en disminuir el impacto que estas complicaciones generan sobre la salud pública y la individual (SSA, 2015). Además, es el proceso por el cual las personas pueden incrementar el control sobre su salud con el fin de mejorarla (OPS, s.f.).

En 1996, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora este concepto al ámbito laboral, con el objetivo de expandir estos beneficios a la población trabajadora (INSST, s.f.a). Para 2002, la OIT publica el paquete de formación SOLVE como material de apoyo para abordar la prevención de los riesgos psicosociales, la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, mediante el diseño de políticas y su aplicación. En este documento se define a la *promoción de la salud en el lugar de trabajo* como las medidas de seguridad y salud diseñadas con la participación de los empleadores, trabajadores y autoridades nacionales para mejorar la salud de los hombres y mujeres en el trabajo; a través de programas de prevención y asistencia en el trabajo (OIT, 2012).

Debido a la relevancia que tiene la promoción de la salud laboral, se describe una serie de recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos en la presente investigación, las cuales buscan minimizar el impacto negativo que tienen las exigencias sobre la salud de los académicos de la UAM-I. Es importante mencionar que, la prevención de los daños a la salud debe tener como enfoque principal, acciones dirigidas a la institución -como fuente generadora de daños- y en un segundo plano, estrategias que protejan de manera individual a los trabajadores, ya que, de manera contraria, sólo se estaría controlando el daño, pero no la fuente que lo produce.

### **8.1 A nivel Rectoría General de la UAM**

El Rector General es el representante legal de la institución y sus principales cargos y obligaciones se enfocan a la gestión y administración del presupuesto anual de ingresos y egresos para la Universidad; hacer cumplir las normas y disposiciones reglamentarias que expida el Colegio Académico; además de presentar un informe anual de las actividades de la Universidad (CDHCU, 1973). Las recomendaciones sugeridas son:

- La educación es el medio por el cual una sociedad prospera tanto cultural como económicamente. Debido a la importancia que tiene el docente dentro de este proceso de generación y transmisión del conocimiento, es que se sugiere gestionar un incremento al presupuesto destinado a la nómina; con la finalidad de proporcionar un salario base digno que conceda a sus trabajadores vivir de manera cómoda. Esto permitirá que el Programa de Estímulos y Becas se perfile como una opción para aquéllos interesados en obtener una gratificación honorífica a su esfuerzo extraordinario -como lo estipula dicho Programa- y no una necesidad económica -como es hoy en día para muchos académicos-.

## 8.2 A nivel Unidad-Iztapalapa

La Universidad se encuentra conformada por cinco unidades universitarias, las cuales tienen como principal función la administración de recursos y operación al interior de cada una; es decir, al ser entes desconcentrados, cada unidad debe resolver sus propios problemas, sujetándose a lo establecido en la Ley Orgánica de la UAM y a sus disposiciones reglamentarias (CDHCU, 1973). Las recomendaciones sugeridas para este nivel son:

- El personal académico de la UAM-I tiene una carga laboral extenuante, por ello, se recomienda la contratación de nuevo personal que asuma las funciones de aquellas plazas que no se encuentran ocupadas -por renuncia, jubilación o muerte- e incluso generar nuevas. Cabe destacar que esta carga se ha ido incrementando cada vez más, debido a que continuamente aumenta el número del alumnado, pero no así su plantilla laboral. Esta situación provoca un desgaste considerable en los docentes, quienes tienen que realizar más funciones -por cubrir las plazas desocupadas-, aunado al hecho de atender grupos en docencia cada vez más numerosos -aumento de exigencias-.
- Debido a que la mayoría de la población académica es mayor y se encuentra próxima a plantearse la posibilidad de jubilarse, se sugiere analizar y negociar la posibilidad de que los docentes puedan mantener su seguro de gastos médicos mayores dentro de la colectividad. Esto les permitirá tomar una decisión con base en su plan de vida y no con base al miedo de poder enfermarse, o en su caso, mantener un tratamiento costoso que mermaría su economía, por ser jubilado.
- Por lo anterior, es importante realizar evaluaciones periódicas -por lo menos una vez al año- que permitan comprender la percepción y sentir de la población académica en torno a sus condiciones laborales, para:

1. Conocer o actualizar el perfil de daño de los académicos de la UAM-I.
  2. Desarrollar o gestionar programas permanentes o más constantes sobre higiene laboral que considere los riesgos y exigencias identificados en dichos estudios.
  3. Actualizar los programas de promoción de la salud de la institución.
  4. Promover líneas de comunicación favorables entre directivos y docentes que permitan la identificación y resolución de necesidades y demandas de manera conjunta, con el fin de mejorar sus condiciones laborales y con ello, su bienestar.
- Para complementar lo anterior es necesario, realizar una campaña de salud que muestre la importancia de la prevención y cuidado a la salud física y mental. Se recomienda acordar con la Clínica de Detección y Diagnóstico Automatizado (CLIDDA) dos días de atención programada para personal de la UAM-I. Con el fin de que todos puedan asistir a dicho beneficio, se sugiere gestionar, organizar y facilitar tanto el tiempo para que los docentes puedan asistir a su revisión, como el transporte.
  - Como se sabe, los factores humanizantes son identificados como componentes protectores que amortiguan y disminuyen la aparición de daños a la salud, por lo que se busca favorecer aquellos identificados como relevantes para los docentes como: revisión de políticas y condiciones laborales, de manera conjunta con el sindicato, que coadyuven a mejorar los criterios contractuales y el ámbito laboral. Para ello, se sugiere incluir la modalidad híbrida de trabajo como parte de los esquemas laborales a utilizar de manera permanente y no sólo emergente, ya que, otorga al individuo el control sobre su quehacer laboral, su tiempo, organización y vida en general. Además, brinda la posibilidad de armonizar la esfera familiar, personal y laboral.

- Por otra parte, es importante contrarrestar aquellos factores que se consideraron negativos, como percibir que su trabajo no es importante para sus superiores, que sus compañeros son poco o nada solidarios y tener poco o nulo tiempo libre. Algunas recomendaciones relacionadas con este tema son:
  1. Promover el trabajo colaborativo -compartir, apoyar y orientar a otros compañeros de trabajo- sobre las buenas prácticas y experiencias en torno a la docencia, investigación y difusión de la cultura. Esto permitirá la creación de redes de apoyo laborales.
  2. Capacitar al personal en temas de gestión del tiempo, comunicación asertiva, escucha activa, negociación, manejo del estrés, resolución de problemas y creación de ambientes laborales sanos. Es importante que la institución posibilite el espacio y el tiempo para que el personal pueda asistir a dichos eventos.
  3. Capacitar, orientar y brindar técnicas para desarrollar material didáctico a distancia, con el fin de que los académicos que opten por esta modalidad cuenten con los recursos necesarios que les permitan enriquecer su docencia.

En cuanto a los riesgos y exigencias identificados en este estudio, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Es necesario garantizar una mayor limpieza - eliminar la acumulación de polvo- en los cubículos de los docentes y áreas de laboratorio. Además, es importante disponer de agua, papel y jabón en los baños. Estas acciones permitirán disminuir la posibilidad de contraer enfermedades respiratorias -causadas por alergias-, gastrointestinales y servirán como una medida de control de contagio para algunos padecimientos -como en el caso del COVID-19-.

- Para áreas con poca o nada de ventilación, se recomienda incorporar un sistema de ventilación que permita el flujo constante de aire, que sirva tanto como una medida de control para evitar contagios -como en la pandemia- como para mantener un ambiente agradable en época de calor.
  
- Con el fin de disminuir los daños auditivos y mantener una buena salud a lo largo de la carrera académica, se sugiere:
  1. Realizar un diagnóstico de niveles de ruido en las aulas, laboratorios y áreas comunes.
  2. Con los datos obtenidos, desarrollar e implementar un programa de higiene auditiva que contenga estrategias sencillas y prácticas para los docentes.
  
- Para favorecer la disminución y control de trastornos musculoesqueléticos, se recomienda:
  1. Apoyarse en la Norma Oficial Mexicana NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. La cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar, prevenir y controlar los factores de riesgo ergonómico en los centros de trabajo a efecto de prevenir alteraciones a la salud de los trabajadores.
  2. Hacer una revisión del mobiliario que utilizan los docentes, ya que, durante el recorrido a la UAM se observaron varios en malas y muy malas condiciones -sillas rotas, sin una llanta, inestables, escritorios con partes alzadas o clavos-.
  3. Posteriormente, implementar un sistema de fomento al ejercicio con información -infografías o videos cortos- que contenga rutinas sencillas, para que los trabajadores realicen tanto durante su jornada laboral, como en casa.
  4. Finalmente, se propone impartir una capacitación de higiene musculoesquelética con temas asociados al acomodo de equipo de trabajo (computadora, ratón y teclado), mantener una buena postura y cómo llevar a cabo ejercicios de estiramiento y relajación sin lastimarse.

### **8.3 A nivel Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana S.I.T.U.A.M.**

Es un organismo independiente, representativo y democrático que tiene por objetivo, el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones económicas, sociales y laborales de sus afiliados, velando en todo momento por los derechos de estos (SITUAM, 2023). Las recomendaciones sugeridas para este nivel son:

- Analizar las políticas vigentes que existen en México en materia laboral para desarrollar propuestas encaminadas a la mejora de las condiciones contractuales y laborales de los docentes de la UAM-I.
- Establecer un mecanismo de comunicación con las autoridades donde se expongan situaciones relacionadas con la salud laboral, con el objetivo de conocer las necesidades de los trabajadores. Además, se sugiere conformar un grupo de seguimiento a los acuerdos generados sobre estos temas.
- Derivado de los resultados de esta investigación, negociar un mejor salario base que les permita a los docentes no depender de los estímulos y becas, coadyuvar en el seguimiento de plazas desocupadas, así como mejorar las condiciones existentes para la jubilación; específicamente en la posibilidad de que puedan mantener su seguro de gastos médicos mayores dentro de la colectividad, aun cuando esto implique un pago de cuota razonable a su condición de personal jubilado.
- Desarrollar una campaña para sensibilizar al personal de la UAM-I en el uso, beneficios y aprovechamiento del tiempo libre; con el fin de: a) hacer consciente las bondades que éste tiene sobre la salud física y mental, b) dejar de normalizar las exigencias como parte del trabajo y c) percibir el tiempo libre como una pérdida de tiempo.

- Debido a los grandes beneficios identificados por los académicos en este estudio, gestionar la inclusión de la modalidad híbrida dentro del contrato colectivo, como una opción más de trabajo a la que puedan optar los académicos y no sólo como una alternativa ante situaciones de causa mayor -como lo estipula el Reglamento de Estudios Superiores (RES)-. Asimismo, se deberá desarrollar la legislación que sustente dicha modalidad y la forma en que operará, siempre respetando la elección en la forma del quehacer docente.
- Una propuesta de cómo el modelo de trabajo híbrido puede implementarse en la UAM-I y de acuerdo con algunos comentarios efectuados por los docentes es impartir clases teóricas -que no requieran equipos o preparaciones- de forma virtual, la investigación de manera presencial y la difusión de la ciencia bajo una modalidad híbrida. El trabajo administrativo como calificar, realizar informes o escribir artículos o textos, vía remota. De esta manera se complementa el trabajo, priorizando aquellas actividades que requieren acompañamiento y cercanía de forma presencial y aquéllas que puedan realizarse de manera individual, a distancia.
- Por todo lo anterior y debido a la importancia que tiene este organismo que vela por los derechos de los trabajadores, se sugiere que participe de manera activa en las evaluaciones, actualizaciones (normatividad y campañas en promoción a la salud) y capacitaciones dirigidas al personal académico de la UAM-I.

#### **8.4 A nivel individual**

- Sensibilizar y concientizar a los académicos sobre los daños a la salud que su actividad laboral puede ocasionar, promoviendo una actitud proactiva respecto a los cuidados que debe tener al desempeñar su trabajo.

- Participar en las encuestas o estudios relacionados con temas de salud laboral, ya que ésta es la única forma de conocer aquellos aspectos que merman -de manera general- la salud de los académicos.
  
- Es necesario que los académicos tengan un mayor cuidado y atención de su salud física y emocional, para ello se sugiere:
  1. Participar de manera activa en los diferentes servicios que la universidad les otorga, como el CLIDDA, la línea UAM de apoyo psicológico y el uso de la clínica del sueño -el cual puntúa como el segundo trastorno presente en esta población-.
  2. Además de realizarse estudios de laboratorio, por lo menos una vez al año, que permita conocer si los niveles evaluados se encuentran en óptimas condiciones. En caso contrario, deberá acudir con el especialista de manera preventiva.
  3. Atender las medidas de prevención de riesgos y exigencias laborales.
  4. Asistir y participar en las capacitaciones y eventos organizados por la UAM-I relacionados a temas de salud física y mental.
  
- Con la finalidad de mejorar la salud de los docentes, se sugiere que realicen actividad física o ejercicios de estiramiento y relajación por lo menos 3 veces a la semana, durante un mínimo de 20 minutos. Además, deben respetar su tiempo de sueño -8 horas-, llevar una dieta balanceada y destinar un tiempo libre que favorezca el aspecto activo (socialización) y disminuya las acciones pasivas (mirar la T.V.). También se recomienda hacer pausas activas durante su jornada laboral, que les permita favorecer la circulación y relajar el cuerpo.

Es importante destacar que es responsabilidad de todos hacer valer los derechos, informar y notificar situaciones de riesgo para crear y mantener mejores condiciones laborales.

## Referencias bibliográficas

- Aguirre, ET, Ramírez, FJ, Parada, L., Gómez, RY, Cervantes MJ, y Vázquez MG. (2018). Modelo Híbrido para la implementación de redes sociales en la educación. En Academia Journals (Eds.). *Memorias del Congreso Internacional de Investigación* [online], 10 (3), 78-83. [Consultado 17 enero 2022] Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5e4abd4187b2ad50b4aa6832/1581956469102/Memorias+Academia+Journals+Morelia+2018+-+Tomo+01.pdf>
- Alcas, N., Alarcón, HH, Venturo, CO, Alarcón, MA, Fuentes, A, y López, TI. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos y Representaciones* [online], 7(3), 231-239. [Consultado 14 enero 2022] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Aldrete, MG., González, R., León, SG., Contreras, MI, Hidalgo, G., Pérez, JA. y Galván, MG. (2016). Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública. *Revista de Educación y Desarrollo* [online]. 37, 53-58. [Consultado 30 marzo 2023]. Disponible en: [https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/37/37\\_Aldrete.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/37/37_Aldrete.pdf)
- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, A., Noli, A., Ortiz, M., Pérez, M., Rieble, S., Rivera, C., Scannone, R., Vásquez, M., y Viteri, A. (2020). Educación en tiempos de coronavirus. *Journal of Chemical Information and Modeling* [online], 53(9), 1-30. [Consultado 19 enero 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Alvear, G, y Villegas, J. (1989). *En defensa de la salud en el trabajo*. (Coord. Noriega) México: SITUAM, 35-60.
- Arredondo, A. (1992). Análisis y reflexión sobre modelos teóricos del proceso salud-enfermedad. *Cadernos de Saúde Pública* [online], 8 (3), 254-261. [Consultado 10 enero 2022] Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1992000300005>. Epub 26 Nov 2004. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1992000300005>

- Asociación Americana de Psiquiatría, Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM V. (2013). *Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría* [online]. [Consultado 28 julio 2022]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Azañedo, VA. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del conocimiento* [online]. 6 (4), 841-860. ISSN: 2550-682X. DOI: 10.23857/pc.v6i4.2614 [Consultado 21 enero 2022]. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2614>
- Barrientos, T., Martínez, S y Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la prueba de síntomas subjetivos de fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud Pública México* [online]. 46 (6). [Consultado 25 julio 2022]. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342004000600006&ing=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342004000600006&ing=es)
- Beatty, B. (2020). ¿Puede HyFlex Options ayudar a los estudiantes en medio de la incertidumbre? *EDUCAUSE Review* [online]. [Consultado 28 enero 2022]. Disponible en: <https://er.educause.edu/blogs/2020/5/can-hyflex-options-support-students-in-the-midst-of-uncertainty#:~:text=It%20could%2C%20but%20in%20most,and%20build%20the%20online%20path.>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud [online]. [Consultado 27 abril 2022] Disponible en: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)
- Blancas, EK. (2018). Educación y desarrollo social. *Horizonte de la Ciencia* [online], 8 (14), 113-121. [Consultado 25 enero 2022] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960866008/html/>
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* [online] (13-148. 331-338. 343-350).

- Barcelona: Editorial UOC. ISBN 8484293947 [Consultado 22 enero 2022]. Disponible en: [https://www.academia.edu/1937351/Trabajar\\_en\\_la\\_modernidad\\_industrial](https://www.academia.edu/1937351/Trabajar_en_la_modernidad_industrial)
- Blake, P. y Wadhwa D. (2020). Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos. *Banco Mundial* [online]. [Consultado 15 enero 2022]. Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/es/voices/resumen-anual-2020-el-impacto-de-la-covid-19-coronavirus-en-12-graficos>
- Buendía, A. (2020). Desafíos de la educación superior en tiempos de pandemia: la contingencia inesperada. *Revista Reporte CESOP* [online]. 132, 25-32. [Consultado 29 enero 2022]. Recuperado en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Tema-Covid-19/Reporte-CESOP.-Covid-19-La-Humanidad-a-Prueba.-Edicion-Especial.-Num.-132-mayo-2020Edicion-Especial.-Num.-132-mayo-2020>
- Byung-Chul, H. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder [online]. [Consultado 15 marzo 2023]. Disponible en: [https://underpost.net/ir/pdf/cy3/la-sociedad-del-cansancio\\_.pdf](https://underpost.net/ir/pdf/cy3/la-sociedad-del-cansancio_.pdf)
- Cabrera, G.C. (2022). *Home office: un reto para la salud en la nueva normalidad en docentes universitarios. México, 2020-21* [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Xochimilco.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión CDHCU. (1973). *Ley Orgánica de la universidad Autónoma Metropolitana*. Secretaría General y Secretaría de Servicios Parlamentarios. [Consultado 20 marzo 2023] Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/157.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión CDHCU. (2022a). *Ley General de Educación 2019*. Secretaría de Servicios Parlamentarios de México. [Consultado 10 enero 2022] Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión CDHCU. (2022b). *Ley Federal del Trabajo 2021*. Secretaría de Servicios Parlamentarios de México [online].

[Consultado 15 enero 2022] Disponible en:  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Canales, R. y Silva, J. (2020). De lo presencial a lo virtual, un modelo para el uso de la formación en línea en tiempos de Covid-19. *Educar em Revista Curitiba* [online], 36 (e76140). [Consultado 13 enero 2022] Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.76140>

Cardona, LM. (2021). Percepciones de docentes frente al cambio en tiempos de pandemia. *Educación y Ciencia* [online]. 25. e12515. [Consultado 28 enero 2022]. Disponible en:  
[https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion\\_y\\_ciencia/article/view/12515](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/12515)

Cassel, J. (1974). Psychosocial Processes and “Stress”: Theoretical Formulation. *International Journal of Health Services* [online], 4(3), 471–482. [Consultado 10 enero 2022] Disponible en: <https://doi.org/10.2190/WF7X-Y1L0-BFKH-9QU2>

Castro, G. (2017). *Perfil de daño en docentes universitarios como condición de su participación en el programa de estímulos*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/2187>

Clínica Universidad de Navarra (2022). Definición Disfonía. *Diccionario médico*. Consultado 18 julio de 2022. Disponible en: <https://www.cun.es/resultado-busqueda?queryStr=disfon%C3%ADa>

Clínica Universidad de Navarra (2022). Definición Fatiga. *Diccionario médico*. Consultado 18 julio de 2022. Disponible en: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/fatiga>

Clínica Universidad de Navarra (2022). Definición Lumbalgia. *Diccionario médico*. Consultado 18 julio de 2022. Disponible en: <https://www.cun.es/resultado-busqueda?queryStr=lumbalgia>

Clínica Universidad de Navarra (2022). Definición Migraña. *Diccionario médico*. Consultado 18 julio de 2022. Disponible en: <https://www.cun.es/resultado-busqueda?queryStr=migra%C3%B1a>

Collado, PA., Soria, CB., Canafoglia, E., y Collado, SA. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina:

- entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva* [online]. 12(2), 203-220. [Consultado 13 febrero 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/731/73146051005.pdf>
- Comas, OJ. Y Domínguez, H. (2004). Los programas de estímulos como política de modernización de la educación superior mexicana. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* [online]. 56 (25), 59-103. [Consultado 15 marzo 2023]. Disponible en: <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/385/543>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (24 marzo de 2016). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de “sexo” y “género”?* [Consultado 25 febrero 2022]. Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (agosto de 2020). Informe CPVID-19 CEPAL-UNESCO. *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19* [online]. [Consultado 19 abril 2022]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (enero 2022). *Inicio. Sistema Nacional de Investigadores*. [Consultado 19 enero 2022]. Disponible en: <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/>
- Coriat, B. (mayo de 2014). El taller y el cronómetro [online]. *Ed. Siglo XXI* [Consultado 12 enero 2022] Disponible en: <https://catedracoi2.files.wordpress.com/2014/05/coriat-benjamin-el-taller-y-el-cronometro.pdf>
- Cuebas, A.E. y Rodríguez, M. (2021). Consideraciones y Perspectivas del Teletrabajo: Ante la Nueva Realidad de la Virtualidad. *Universidad de Puerto Rico, Revista Nuestro Reto* [online]. (16). 13 – 26. [Consultado 30 enero 2022] Disponible en: <http://sofi.uprag.edu-Revista-Nuestro-Reto-Editado-SOFI-4985-Vol.16.pdf>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J.L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., y López, L.E. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* [online], 21(1),

- 179-185. [Consultado 30 agosto 2022] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica* [Internet]. 10 (1), 175-188. [Consultado 10 enero 2022] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64719284015>
- Daza, P. Novy, D., Stanley, M., Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish Translation and Validation with a hispanic sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. 24 (3). 195-205.
- Definición ABC (2009). Definición tiempo libre y recreación. *En su diccionario hecho fácil*. Consultado 2 marzo 2022. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/tiempo-libre.php> y <https://www.definicionabc.com/social/recreacion.php>
- De La Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. En: E. León y H. Zemelman (Comps.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* [online]. 75-91. [Consultado 30 enero 2022]. Disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/Trabajos%20y%20mundos%20de%20vida.pdf>
- De la Garza, E. (2005). Introducción: Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. *Colección Grupos de Trabajo, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales* [online]. 9-17. [Consultado 11 enero 2022] Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/intro.pdf>
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa [online]. [Consultado 15 enero 2022]. Disponible en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Trabajonoclasico.pdf>
- De la Garza, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* [online]. (36), 5-44. [Consultado 15 febrero 2022]. Disponible en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/TrabajoNoClasico.pdf>
- Diccionario Jurídico. Definición Estado civil. *En el diccionario jurídico*. Consultado 2 marzo 2022. Disponible en: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/estado-civil/>

- Didriksson, A. (2019). Un Futuro recobrado para la Educación en México. *Práctica Docente. Revista de Investigación Educativa* [online]. 1(2), 25-44. [Consultado 13 enero 2022] Disponible en: <https://practicadocenterevistadeinvestigacion.aefcm.gob.mx/index.php/accesoabierto/article/view/12>
- Espíndola, J.P. (2022). Mexicanos ante el teletrabajo y el trabajo híbrido. *Reporte Índigo edición digital*. [Consultado 28 marzo 2022]. Disponible en: <https://www.reporteindigo.com/reporte/mexicanos-ante-el-teletrabajo-y-el-trabajo-hibrido-ventajas-desventajas/>
- Fundación Chile-Circular HR (agosto 2020). *Engagement y agotamiento en las y los docentes de Chile*. Una mirada a partir de la realidad COVID-19. Santiago de Chile: Fundación Chile [online]. [Consultado 18 enero 2022]. Disponible en: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/09/final-estudio-engagement-docentes.pdf>
- Gamboa, FM y Pérez, AM. (2017). *Tiempo de academia y el poder 'poder' de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. La ventana [online]. *Revista de estudios de género*, 5(45), 241-268. [Consultado 17 enero 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362017000100241&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000100241&lng=es&tlng=es).
- Gómez, V., Perilla, LE. y Hermosa, AM. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica* [online]. 18 (3), 1-15. ISSN: 1657-9267 DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu> [Consultado 18 enero 2022]. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/23203>
- Gutiérrez, E. (2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Revista mexicana de investigación educativa* [online], 13 (38), 867-890. [Consultado 28 enero 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662008000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000300009&lng=es&tlng=es)

- Herranz, J., Reig, A. y Cabrero, J. (2006). La presencia de Mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta* [online]. 32 (142), 145-163. [Consultado 28 enero 2022] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2089329>
- Inchaustegui, L. (2015). *Daños a la salud en académicos universitarios asociados a exigencias laborales que se asumen para conseguir y mantener estímulos y becas*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/2196>
- Innerarity, D. (2009). *El futuro y sus enemigos*. Barcelona: Paidós.
- Instituto Internacional de UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALAC). (13 de julio de 2021). *¿Cerrar ahora para reabrir mejor mañana? La continuidad pedagógica en las universidades de América Latina durante la pandemia* [online]. [Consultado 22 abril 2022]. Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/2021/07/07/cerrar-ahora-para-reabrir-mejor-manana-la-continuidad-pedagogica-en-las-universidades-de-america-latina-durante-la-pandemia/>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALAC). (2021). *Desafíos de la educación superior frente a la pandemia de Covid-19 en América Latina y el Caribe* [online]. 33 (2). [Consultado 25 marzo 2022]. Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/v33i2-editorial>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALAC). (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* [online]. [Consultado 25 enero 2023]. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>
- Instituto de Mercadotecnia y Opinión IMO. (2009). *El tiempo libre de los mexicanos en un estudio comparado con otros países. Resultados Comparativos del Módulo de Investigación sobre “TIEMPO LIBRE Y DEPORTE” del Programa Internacional de Encuestas Sociales, ISSP* [online]. 1. 58. [Consultado 20 febrero 2023]. Disponible en: <http://imocorp.com.mx/imo2/index.php/encuestas/93>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s.f.). *Clasificación para actividades económicas* [online]. [Consultado 28 enero 2022] Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/209/download/6081#:~:text=La%20Clasificaci%C3%B3n%20para%20Actividades%20Econ%C3%B3micas, en%20su%20actividad%20econ%C3%B3mica%20principal.>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2 de octubre de 2020). *Estadísticas a propósito del día del maestro 2020*. Comunicado de prensa 452/20 [online]. [Consultado 28 enero 2022] Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DOCSUP\\_Nal20.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DOCSUP_Nal20.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020b). *Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED)* [online]. [Consultado 28 enero 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovided/2020/doc/ecovid\\_ed\\_2020\\_presentacion\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovided/2020/doc/ecovid_ed_2020_presentacion_resultados.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (13 de mayo de 2021a). *Estadísticas a propósito del día del maestro 2021*. Comunicado de prensa 278/21 [online]. [Consultado 28 enero 2022] Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_MAESTRO21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_MAESTRO21.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (agosto de 2021b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* [online]. [Consultado 22 enero 2022] Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_presentacion\\_ejecutiva\\_0721.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_0721.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST. (s.f.). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* [online]. 2 (34) y 3 (94). [Consultado 15 enero 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/tomo-ii>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INNST (s.f.a). *Promoción de la salud en el trabajo* [online]. [Consultado 1 junio 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud>

- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM). (27 de agosto de 2021). *Calidad de vida para un envejecimiento saludable* [online]. [Consultado 23 marzo 2022]. Disponible en: <https://www.gob.mx/inapam/es/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable?idiom=es#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OMS,%2C%20expectativas%2C%20est%C3%A1ndares%20y%20preocupaciones.>
- Irigoyen, FD. (2015). *Consecuencias de los incentivos académicos sobre la salud física y mental en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/2197>
- Jola, AF. (2013). Desarrollo del sector servicios y su papel en la consolidación del crecimiento económico mundial. *Ecos de Economía* [online]. 17(36), 43-68. [Consultado 24 enero 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-42062013000100003&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-42062013000100003&lng=en&tlng=es)
- JUSTIA México. (2022). *Patria Potestad, Guarda y Custodia* [online]. [Consultado 10 febrero 2022]. Disponible en: <https://mexico.justia.com/derecho-de-familia/patria-potestad-guarda-y-custodia/>
- Karasek, RA., y Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. *Basic Books, Inc. Publisher* [online]. [Consultado 15 enero 2022]. Disponible en: <http://www.gbv.de/dms/zbw/019309554.pdf>
- Kovács, I. (24 de noviembre de 2004). Empleo flexible en Portugal. *Sociologias* [online]. 12. 11-53. ISSN 1807-0337. [Consultado 29 enero 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000200003>
- La Comisión Nacional para la Protección y la Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef). (1 de octubre de 2021). *¿Conoces el esquema de trabajo híbrido?* Disponible en: [https://revista.gob.mx/wp-content/uploads/2021/10/259\\_hibrido.pdf](https://revista.gob.mx/wp-content/uploads/2021/10/259_hibrido.pdf)
- Laurell. AC. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos* [online]. Editorial ERA. 17. 59-79. [Consultado 8 enero 2022]. Disponible en:

<http://cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.17/17.7.AsaCristina.pdf>

- Laurell, AC. y Márquez, M. (1983). *El desgaste obrero en México: proceso de producción y salud*. Editorial ERA.
- Laurell, AC. y Noriega, M. (1989). *La salud en la fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México*. Editorial ERA.
- Laurell, AC. (1993). La política social en la crisis: una alternativa para el sector salud. *Saúde e Sociedade* [online]. 2(2), 21-84. [Consultado 7 enero 2022]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12901993000200003>
- Little, B. (2021). El trabajo híbrido tiene un significado diferente para todos. *Wework ideas* [online]. [Consultado 15 abril 2022]. Disponible en: <https://www.wework.com/es-LA/ideas/research-insights/hybrid-work-means-something-different-to-everyone#:~:text=Por%20lo%20general%2C%20el%20trabajo,los%20lineamientos%20en%20esos%20espacios>.
- Llaguno, R., Álvarez, NE., Rosas, DM. y Ruíz, HA. (2023). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en el cuidador primario de pacientes con discapacidad en un centro de rehabilitación en tercer nivel de atención. *Rev Mex Med Fis Rehab* [online]. 35(1-2):14-18. doi:10.35366/112576. [Consultado 20 octubre 2023]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=112576>
- Luna, F, MG, y Martínez, S. (2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores* [online]. 13(2), 67-80. [Consultado 17 enero 2022]. ISSN: 1315-0138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839274002>
- Marroquín, JE., Polania, M., Bernate, MJ. y Vitovis, YL. (2008). *Uso del tiempo libre y ocio en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Surcolombiana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Surcolombiana]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositoriousco.co/handle/123456789/652?mode=full>
- Martínez, S., Méndez, I. y Murata, CH. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro. Análisis de*

- problemas universitarios* [online]. 61, 57-70. ISSN: 0188-168X [Consultado 25 enero 2022]. Disponible en: <http://reencuentro.xoc.uam.mx>
- Martínez, JI. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. Nota de Investigación. *Política y Sociedad* [online]. 48 (2), 381-402. DOI: 10.5209/rev\_POSO.2011.v48.n2.9 [Consultado 22 enero 2022]. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/36642/35482/>
- Martínez, S., López, F. y García, OA. (2013). Tiempo libre y trabajo doméstico y su relación con los efectos psicosociales en la salud de docentes de una universidad pública mexicana [online]. *Ciencia y trabajo*, 15 (48), 165-172. [Consultado 25 febrero 2023]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300010>
- Martínez, CR. (2014). *Exigencias y riesgos laborales asociados con daños a la salud en académicos de la Universidad Autónoma Chapingo, 2012*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/2172>
- Martínez, CR., Martínez, S. y Méndez, I. (2015). Estímulos económicos, exigencias de trabajo y salud en académicos universitarios mexicanos. *Salud de los Trabajadores* [online]. 23 (1), 5-18. ISSN: 1315-0138. [Consultado 14 enero 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582002>
- Marx, K. (2001). Manuscritos económico-filosóficos de 1844. Primer manuscrito. El trabajo enajenado. *Biblioteca Virtual "Espartaco"* [online]. 4-20. [Consultado 2 enero 2022]. Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/man1.htm#1-4>
- Medline Plus Información de salud para usted. (1 abril de 2022). *Tiempo de pantalla y los niños* [online]. [Consultado 15 febrero 2022]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000355.htm#:~:text=%22El%20tiempo%20de%20pantalla%22%20es,f%C3%ADsicamente%20inactivo%20mientras%20est%C3%A1%20sentado.>
- Minedu. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes [online]. [Consultado 28 enero

2022]. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Montaña, SA., Soto, AA. y Vargas, DC. (2020). *Inestabilidad laboral y sus efectos en la salud física y psicológica de los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de personal*. Bogotá, DC. [Tesis de especialidad, Universidad ECCI]. Repositorio institucional. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/786/Inestabilidad%20laboral%20y%20sus%20efectos%20en%20la%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20psicol%C3%B3gica%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20prestadora%20de%20servicios%20de%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neffa, J. (2016). Libro de Actas de II Congreso Internacional Salud Laboral; Aspectos sociales de la Prevención. Mar de Plata (Argentina) 19 y 20 de septiembre de 2016. Riesgos psicosociales, trabajo decente y salud. *Argentina: Octaedro* [online]. [Consultado 28 enero 2022] Disponible en: <http://www.proverifica.com/documentos/Riesgospsicosocialestrabajodocenteysalud2018.pdf>
- Noriega, M. (1989). *El trabajo, sus riesgos y la salud. En defensa de la salud en el trabajo*. México, SITUAM. 9-60
- Noriega, M. y Villegas, J. (1989b). *En defensa de la salud en el trabajo*. México: SITUAM
- Noriega, M. (1993). *Organización laboral, exigencias y enfermedad*. En: Laurell (Coord). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. 167-187. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Noriega, M., Franco, J.G., Martínez, S., Villegas, J., Alvear, G. y López, J. (2001). Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores. *Universidad Autónoma de México-Xochimilco*. ISBN 970-654-772-X
- Noriega, M., Franco, J.G., Montoya, A., Garduño, M.A., León, L.E., Martínez, S. y Cruz, A.C. (2009). Deterioro de las condiciones de trabajo y de salud en México. *Salud de los trabajadores*. 17 (1), 61-68.
- Obaco, E.E. (2020). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación* [online], 4(4), 145-156.

[Consultado 14 enero 2022] Disponible en:  
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683>

Oficina Internacional del Trabajo OIT (2012). *Guía del formador SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo* [online]-  
 [Consultado 2 junio 2023]. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_203378.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf)

Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe ORELAC-UNESCO. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Otras dimensiones del desempeño profesional* [online]. 209. ISBN: 956-8302-42-5. [Consultado 28 febrero 2023]. Disponible en:  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

Orejuela, JJ. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico* [online]. 9 (16), 125-144. [Consultado 30 enero 2022]. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100009)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). *Sobre la UNESCO* [online]. [Consultado 28 enero 2022] Disponible en:  
<https://es.unesco.org/about-us/introducing-unesco#:~:text=La%20UNESCO%20es%20la%20Organizaci%C3%B3n,de%20educaci%C3%B3n%20ciencia%20y%20cultura.>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (junio de 1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo [online]. [Consultado 11 enero 2022]. Disponible en:  
<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2011). *Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio No. 189 y Recomendación No. 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* [online]. [Consultado 20 febrero 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo OIT. (21 de octubre de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género* [online]. [Consultado 6 enero 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia* [online]. [Consultado 6 marzo 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (22 de julio de 2020), *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas de trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio* [online]. [Consultado 5 enero 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_758333/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020b). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19* [online]. [Consultado 9 enero 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020c). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* [online]. [Consultado 25 febrero 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (11 de marzo de 2020d). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. Conferencia Internacional del Trabajo 109a reunión, 2020. Informe III. Parte B. [online]. [Consultado 28 marzo 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_738283/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (13 de enero de 2021). *El trabajo a domicilio De la invisibilidad al trabajo decente* [online]. [Consultado 16 enero 2022].

Disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_765898/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765898/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2022). *Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19* [online]. ISBN: 9789220369876 (pdf web). [Consultado 16 enero 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_842509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842509.pdf)

Organización Mundial de la Salud OMS. (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud* [ Consultado 10 enero 2022]. Disponible en: [https://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf](https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf)

Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020* [online]. [Consultado 5 enero 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Organización Mundial de la Salud OMS. (8 de febrero de 2021). *Trastornos musculoesqueléticos* [online]. [Consultado 18 febrero 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions#:~:text=Los%20trastornos%20musculoesquel%C3%A9ticos%20comprenden%20m%C3%A1s,capacidades%20funcionales%20e%20incapacidad%20permanentes.>

Organización Mundial de la Salud OMS. (2022). *Depresión* [ Consultado 10 julio 2022]. Disponible en: [https://www.who.int/es/health-topics/depression#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/depression#tab=tab_1)

Organización Mundial de la Salud OMS. (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta* [online]. [Consultado el 16 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Panamericana de la Salud OPS. (17 de mayo de 2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares* [online]. [Consultado 3

- marzo 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/17-5-2021-oms-oit-alertan-que-jornadas-trabajo-prolongadas-aumentan-defunciones-por>
- Organización Panamericana de la Salud OPS. (s.f.). *¿Qué es la promoción de la salud? ¿Por qué es importante para nosotros?* Herramientas para la Acción de Ciudades Saludables [online]. [Consultado 1 junio 2023]. Disponible en: <https://paho.ctb.ku.edu/es/que-es-la-promocion-de-la-salud-por-que-es-importante-para-nosotros/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE. (14 de diciembre de 2019), *Educación superior en México. Resultados y relevancia para el mercado laboral* [online]. [Consultado 8 enero 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/a93ed2b7-es>
- Palacios, ME. Támez, S. y González, R. (2014). La salud de los trabajadores y su determinación social. En: Castro, Palacios, Paz, García y Torres (Coord.) *Salud, Ambiente y Trabajo*. (pp. 171-178). México – Mc Graw Hill.
- Pardo, V. (2014). La docencia online: ventajas, inconvenientes y forma de organizarla. *Revista Boliviana de Derecho* [online]. (18),622-635. [Consultado 14 septiembre 2022]. ISSN: 2070-8157. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427539914037>
- Porras, VNR. Parra, DLC. (2019). Reflexiones sobre la producción de las subjetividades laborales en los discursos de la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 22 (3), 2829-2851. [Consultado 30 marzo 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=89698>
- Quintana, JM. (2000). La contribución de la educación al desarrollo social. Universidad Nacional de Educación a Distancia. *Revista española de pedagogía* [online]. 216, 213-234. [Consultado 26 enero 2022]. Disponible en: <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2007/06/216-02.pdf>
- Ramírez, LC. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. [Tesis de maestría, Instituto Jesuita de Guadalajara e Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones+interpersonales+en+el+%E1mbito+laboral.pdf?sequence=2>

- Ramírez, L. (2020). *Trabajo y salud en académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/22661>
- Real Academia Española (2022a). Edad. *En el diccionario dle.rae.es*. Consultado 28 julio 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/edad?m=form>.
- Real Academia Española (2022b). Escolaridad. *En el diccionario dle.rae.es*. Consultado 28 julio 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/escolaridad?m=form>
- Real Academia Española (2022c). Hijos. *En el diccionario dle.rae.es*. Consultado 28 julio 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/hijo?m=form>
- Real Academia Española (2022d). Puesto de trabajo. *En el diccionario dle.rae.es*. Consultado 28 enero 2022. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/puesto-de-trabajo#:~:text=1.,un%20determinado%20sueldo%20o%20salario>.
- Real Academia Española (2022e). Subjetivo. *En el diccionario dle.rae.es*. Consultado 28 enero 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/subjetivo>
- Real Academia Nacional de Medicina de España. (2012). Estrés. *En el Diccionario de términos médicos dtme.ranm.es*. Consultado 5 julio 2022. Disponible en: [https://dtme.ranm.es/busador.aspx?NIVEL\\_BUS=3&LEMA\\_BUS=estr%C3%A9s](https://dtme.ranm.es/busador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=estr%C3%A9s)
- Real Academia Nacional de Medicina de España. (2012). Fatiga neurovisual. *En el Diccionario de términos médicos dtme.ranm.es*. Consultado 5 julio 2022. Disponible en: [https://dtme.ranm.es/busador.aspx?NIVEL\\_BUS=3&LEMA\\_BUS=fatiga%20neurovisual](https://dtme.ranm.es/busador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=fatiga%20neurovisual)
- Real Academia Nacional de Medicina de España. (2012). Cefalea Tensional. *En el Diccionario de términos médicos dtme.ranm.es*. Consultado 5 julio 2022. Disponible en: [https://dtme.ranm.es/busador.aspx?NIVEL\\_BUS=3&LEMA\\_BUS=cefalea%20tensional](https://dtme.ranm.es/busador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=cefalea%20tensional)
- Robinet, AL y Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento* [online], 5 (12), 637-653. [Consultado enero 2022] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>

- Rodríguez, MC., Preciado, ML., Aguilar, ME., Aranda, C., León, S. y Franco SA. (2014). Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del CUCS-UNED G. *Salud Jalisco* [online]. 1(2), 94-100. [Consultado 12 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=78932#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20que%20favorecen,este%20Centro%20Universitario%20es%20elevada>
- Salinas, J., de Benito, B., Pérez, A., y Gisbert, M. (2018). Blended learning, más allá de la clase presencial. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* [online], 21(1), 195-213. [Consultado 22 enero 2022]. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/18859>
- Sánchez, CD. (2013). *Daños a la salud física y mental de docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México, relacionados con su participación en los programas de primas al desempeño académico*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Xochimilco]. Repositorio Institucional. Disponible en: <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/2168>
- Sánchez, ML., Martínez, S. y Zamora, M. (2019). Trabajo emocional y sus efectos en la salud del personal de enfermería del Hospital General de México, 2017. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* [online]. 22 (2), 888-920. ISSN: 1870-8420 [Consultado 20 enero 2022]. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/ried/article/view/68981>
- Sangrà, A. (2020). Tiempo de transformación educativa. *Revista Innovaciones Educativas* [online]. 22 (1), 22-27. ISSN 2215-4132 [Consultado 26 enero 2022]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v22iespecial.3249>
- Secretaría de Salud (17 de agosto de 2015). *Promoción de la Salud* [online]. [Consultado 2 junio 2023]. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/articulos/promocion-de-la-salud-9799>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS. (30 de agosto de 2016). *Actualizan Tabla de Enfermedades de trabajo*. Comunicado [online]. [Consultado 12 enero 2022]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/actualizan-tabla-de-enfermedades-de-trabajo>

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS. Observatorio Global Laboral (2021). *Ocupación por sectores económicos Segundo trimestre 2021* [online]. [Consultado 10 enero 2022]. Disponible en: [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion\\_sectores.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS. *Pirámide Legislativa en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en México* (2021) [online]. [Consultado 10 enero 2022]. Disponible en: [http://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol093/vinculos/notas\\_4.html](http://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol093/vinculos/notas_4.html)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS. *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19 (s/f)* [online]. [Consultado 19 febrero 2022]. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO\\_N.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf)
- Silas, JC. y Vázquez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)* [online]. 50 (Especial), 89-120. DOI: <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.97> [Consultado 28 enero 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237022/html/index.html> 18/19
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana S.I.T.U.A.M. (2023). *Estatuto del SITUAM* [online]. [Consultado 28 marzo 2023]. Disponible en: <http://situammilitancia.org.mx/HistoriaSITUAM/estatuto/index.php>
- Torrecillas, C. (2020). El reto de la docencia online para las universidades públicas españolas ante la pandemia del Covid-19. *ICEI Papers COVID-19* [online]. (16). [Consultado 25 enero 2022]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/60050/>
- Torres, J. (15 de junio de 2021). Trabajo híbrido: el modelo de trabajo del futuro. *FORBES Colombia*. [Consultado 24 enero 2022] Disponible en: <https://forbes.co/2021/06/15/red-forbes/trabajo-hibrido-el-modelo-de-trabajo-del-futuro/>
- Tovar, C. (2019). Los maestros mexicanos a través de la historia. *Maestros de México* [online]. [Consultado 20 enero 2022]. Disponible en:

<https://maestrosdemexico.com/2019/08/15/los-maestros-mexicanos-a-traves-de-la-historia/>

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. (2019). *Programa Emergente de Enseñanza Remota (PEER)* [online]. [Consultado 28 junio 2022]. Disponible en: <https://www.uam.mx/educacionvirtual/uv/peer.html>

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. (2020). *Programa de transición de enseñanza en modalidad mixta (PROTEMM)* [online]. [Consultado 28 junio 2022]. Disponible en: <http://www.izt.uam.mx/index.php/protemm/>

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. (2022). *Informe Anual 2021 – Anexo Estadístico* [online]. [Consultado 28 agosto 2022]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/05/Informe-Rector-Unidad-Iztapalapa-2021.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. (2022). *Nuestros Profesores*. [Consultado durante los meses de junio, julio y agosto de 2022]. Disponible en: <https://covia.izt.uam.mx/investigadores/>

Vaillant, D. (2012). La gobernanza educativa y los incentivos docentes: los casos de Chile y Uruguay. *Revista Uruguaya de Ciencia Política* [online]. 21(1), 119-141. [Consultado 25 febrero 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-499X2012000100006](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-499X2012000100006)

Velásquez, B. y Rosas, P. (2016). ¿El programa de estímulos a la docencia, mejora el desempeño docente? El caso del posgrado Ciencias Sociales de la UAM Xochimilco. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios* [online]. 71, 137-150. [Consultado 25 enero 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/340/34047632009/html/>

Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT: Lima, Perú* [online]. 16 (2), 193-202. [Consultado 17 enero 2023]. ISSN: 1729-4827. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=es)

Zabalgoitia, M. (2019). *Género, masculinidades y educación superior en México. Un estado de cosas*. CPU-e. Revista de Investigación Educativa [online]. (29), 4-30. Epub 9 de octubre de 2020. [Consultado 20 enero 2023]. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-53082019000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-53082019000200004&lng=es&tlng=es)

## Anexos

### 10.1 Consentimiento informado

#### ANEXO 1



#### Retorno al trabajo presencial: subjetividad y salud en docentes de la UAM-I

##### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente,

La presente encuesta forma parte de un proyecto de investigación sobre la Salud y el Trabajo Académico impulsado por la Maestría en Ciencias de la Salud de los Trabajadores, de la UAM-Xochimilco. En él participan dos docentes y una alumna del posgrado. La respuesta a este cuestionario servirá para conocer su percepción derivada de la transición de laborar bajo un esquema de trabajo a distancia (desde casa) a uno presencial; además de explorar el impacto que esto ha tenido en su salud. Asimismo, se indagará su opinión acerca de la posibilidad de implementar en un futuro el esquema de trabajo híbrido.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO, por lo que, toda la información será analizada únicamente por las investigadoras a cargo del proyecto y utilizada exclusivamente para los fines descritos. El cuestionario no evalúa conocimientos, ni habilidades o actitudes, tampoco hay respuestas buenas o malas, ni pondrá en riesgo su salud física y/o mental. Por lo que la respuesta al mismo se constituye en su consentimiento informado y aceptación a participar en este estudio. La información será tratada de manera estadística y epidemiológica y no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. Los resultados obtenidos servirán para ofrecer recomendaciones que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo y de salud del personal académico de la Universidad. El tiempo aproximado para contestar la encuesta en su totalidad es de 20 a 25 minutos.

Para mayor información puede escribir al correo de la ~~Psic.~~ ~~Psic.~~ María Eugenia Mendieta Fraile (2213803011@alumnos.xoc.uam.mx y marumendietaf@gmail.com), al de la Dra. Susana Martínez Alcántara (smartin@correo.xoc.uam.mx) o al de la Mtra. Martha Lorena Sánchez Padilla (msanchezp@correo.xoc.uam.mx)

De antemano le agradezco su valioso tiempo y consideración.

Que tenga un lindo día.

María Eugenia Mendieta Fraile

## 10.2 Encuesta

I. Sociodemográficas					
1	Edad (años cumplidos)	Pregunta abierta			
2	Sexo	Mujer	Hombre		
3	Estado civil actual	Soltero	Casado	Divorciado	Viudo
	¿Tiene hijos?				Unión Libre
4	(Si contestó <b>NO</b> pase a la pregunta 7)	SÍ	NO		
5	¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted?	Pregunta abierta			
6	¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted?	Pregunta abierta			
7	Escolaridad	Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado
					Pos doctorado
II. Condiciones de vida y trabajo doméstico					
1	Su vivienda es	Propia	Rentada	Prestada	Otra
2	Considera que en su casa cuenta con los servicios (agua, luz e internet) y espacios necesarios que le permitan sentirse confortable	SÍ	NO		
3	Las condiciones actuales de su vivienda en relación a los últimos años son	Mejores	Iguales	Peores	
De la siguiente lista de actividades marque con una X en la casilla de <b>SÍ</b> en aquellas tareas donde <b>USTED</b> es la persona que <b>REGULARMENTE</b> las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste <b>NO</b> .					
4	Sacudir, barrer, trapear, hacer camas	SÍ	NO		
5	Lavar y planchar ropa	SÍ	NO		
6	Preparar la comida	SÍ	NO		
7	Lavar los trastes y limpiar la cocina	SÍ	NO		
8	Hacer las compras	SÍ	NO		
9	Coser, remendar, zurcir, tejer	SÍ	NO		
10	Cuidar a los hijos o padres	SÍ	NO		
11	Cuidar a los nietos tres veces o más a la semana	SÍ	NO		
12	Realizar trámites relacionados con la casa y la familia	SÍ	NO		
13	Realizar arreglos en la casa	SÍ	NO		
14	¿Cuenta con el apoyo de alguna trabajadora doméstica?	SÍ	NO		

15	¿El salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?	SÍ	NO		
16	¿Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar?	SÍ	NO		
17	¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa? (Si contestó <b>NO</b> pase a la pregunta 19)	SÍ	NO		
18	Seleccione quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar (puede marcar más de una opción)	a) Pareja b) Hijos c) Toda la familia d) Nadie más e) Otra			
19	¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio a la semana)?	SÍ	NO		
20	¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana en promedio)?	SÍ	NO		
21	¿Se junta frecuentemente con amigos (as)?	SÍ	NO		
22	¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?	SÍ	NO		
23	¿Lee diariamente el periódico, revistas, libros o redes sociales?	SÍ	NO		
24	¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?	SÍ	NO		
25	¿Ve la televisión o el celular la mayor parte del tiempo libre?	SÍ	NO		
26	El uso del celular o tableta en su tiempo libre, lo utiliza principalmente para:	Recreación y comunicación	Actividades laborales	Las dos anteriores	
27	¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo (minutos)?	< 30	31 a 60	61 a 90	> 91

### III. Condiciones y valoración del trabajo

1	¿Cuál es su puesto de trabajo?	Profesor asistente	Profesor asociado	Profesor titular
2	¿Actualmente desempeña un puesto administrativo, de dirección o coordinación?	SÍ	NO	
3	¿El tipo de contratación que tiene es temporal o definitivo?	Temporal	Definitivo	

4	Antigüedad en el puesto actual en años cumplidos	Pregunta abierta		
5	Tiempo que lleva desarrollando esta actividad en ésta y otras instituciones en años cumplidos	Pregunta abierta		
6	¿A qué División pertenece?	Ciencias básicas e ingeniería	Ciencias biológicas y de la salud	Ciencias sociales y humanidades
7	¿Es sindicalizado?	SÍ	NO	
8	¿Usted cuenta con la Beca de apoyo a la permanencia del personal académico?	SÍ	NO	
9	¿Usted cuenta con el Estímulo a la docencia e investigación?	SÍ	NO	
10	¿Usted cuenta con la Beca al reconocimiento a la carrera docente?	SÍ	NO	
11	¿Usted cuenta con el Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente?	SÍ	NO	
12	¿Usted cuenta con el Estímulo a los grados académicos?	SÍ	NO	
13	¿Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)?	SÍ	NO	
14	Señale la opción más cercana a la razón por la que usted participa en el programa de becas de estímulos	Mis gastos son mayores a lo que percibo	Quiero mejorar mi nivel de vida	Desarrollo y crecimiento personal
15	¿Su pertenencia al programa de estímulos y becas le ha permitido sistematizar su producción académica?	SÍ	NO	
16	¿Considera que hay más calidad en sus tareas académicas desde que se incorporó al programa de becas y estímulos?	SÍ	NO	
17	¿Considera que estos incentivos le dan estabilidad económica?	SÍ	NO	
18	¿Las actividades realizadas para alcanzar estos incentivos le ha implicado sacrificar el trabajo en equipo?	SÍ	NO	
19	¿Considera que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al programa de becas y estímulos?	SÍ	NO	

20	¿Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al programa de becas y estímulos?	SÍ	NO
21	¿La búsqueda de estos incentivos le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?	SÍ	NO

---

### Teletrabajo

---

22	Derivado de la pandemia, el Estado realizó una adición a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 330-A relacionado al Teletrabajo. De la siguiente lista marque aquellos apoyos que le otorgó la UAM-I para llevar a cabo sus actividades durante este periodo:		
	a) Pago de servicios (internet, telefonía y luz)		
	b) Equipo de cómputo		
	c) Escritorio		
	d) Silla		
	e) Accesorios como impresora, mouse, teclado, cámara o bocinas		
	f) Plataformas, aplicaciones o herramientas digitales		
	g) Ninguna de las anteriores		
23	¿El equipo de cómputo que utiliza se debe compartir con otros miembros de la familia?	SÍ	NO

---

### Percepción del teletrabajo

---

24	¿Se siente más cómodo trabajando a distancia?	SÍ	NO	
25	¿Se siente más productivo trabajando a distancia?	SÍ	NO	
26	¿Considera que dedicó más horas de trabajo en la modalidad a distancia?	SÍ	NO	
27	¿Cuántas horas dedicó a sus actividades laborales en casa?	Pregunta abierta		
28	¿Se sintió satisfecho con su desempeño laboral a distancia?	SÍ	NO	
29	Su trabajo actualmente lo realiza desde	Casa	UAM - I	Casa UAM - I
30	Si ha trabajado bajo una modalidad híbrida ¿le gustó?	SÍ	NO	No he trabajado en modalidad híbrida
31	¿Le gustaría trabajar bajo una modalidad híbrida? (Si contestó <b>NO</b> pase a la pregunta 33)	SÍ	NO	

- 32 ¿Cuáles aspectos considera usted que justificarían el trabajo híbrido? (Puede elegir más de una opción)
- a) Ahorro en tiempo de transporte
  - b) Mejora en la alimentación
  - c) Tiempo para hacer ejercicio
  - d) Desarrollo de creatividad
  - e) Disminución de contaminación
  - f) Control en la organización y el tiempo sobre las actividades que realizo
  - g) Tiempo para la familia
  - h) Tiempo para el descanso
  - i) Debido al COVID-19 se siente seguro de realizar su actividad en casa
- 33 ¿Cuáles aspectos considera usted que no justificarían el trabajo híbrido? (Puede elegir más de una opción)
- a) Pérdida de relación cara a cara
  - b) Carencia o falta de crecimiento y experiencia interpersonal (trabajo con colegas y alumnos)
  - c) Falta de socialización
  - d) No existen las condiciones sanitarias necesarias
  - e) Estrés y ansiedad por utilizar las TIC
  - f) Sobrecarga de trabajo
  - g) Creo que los alumnos no aprenden en línea
  - h) No puedo hacer investigación a distancia
  - i) Es difícil delimitar el tiempo de trabajo y la familia

---

#### Contenido cualitativo del Trabajo

---

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

---

#### IV. Riesgos y exigencias laborales

---

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

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

(Puede elegir más de una opción)

- |   |  |                  |    |  |
|---|--|------------------|----|--|
|   | a) Calor   |                  |    |  |
|   | b) Ruido   |                  |    |  |
| 1 | c) Poca ventilación  |                  |    |  |
|   | d) Poca iluminación  |                  |    |  |
|   | e) Biológico (COVID-19)                                    |                  |    |  |
|   | f) No estoy expuesto(a) de manera excesiva a ningún riesgo |                  |    |  |
| 2 | ¿Para realizar su trabajo utiliza computadora?             | SÍ               | NO |  |
| 3 | ¿Cuántas horas la utiliza al día en promedio?              | Pregunta abierta |    |  |
| 4 | ¿Cuántos años tiene utilizando la computadora?             | Pregunta abierta |    |  |

---

#### Exigencias laborales

---

- |    |  |    |    |                  |
|----|--|----|----|------------------|
|    | Aproximadamente ¿cuántas horas al día hace uso de la voz de manera permanente? |    |    | Pregunta abierta |
| 5  |  |    |    |                  |
| 6  | Su puesto de trabajo lo obliga a:<br>Una jornada semanal mayor de 48 horas     | SÍ | NO |                  |
| 7  | Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones          | SÍ | NO |                  |
| 8  | No poder desatender su tarea por más de 5 minutos                              | SÍ | NO |                  |
| 9  | Realizar una tarea muy minuciosa   | SÍ | NO |                  |
| 10 | Cubrir determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias          | SÍ | NO |                  |
| 11 | Soportar una supervisión estricta  | SÍ | NO |                  |
| 12 | Tener un estricto control de calidad   | SÍ | NO |                  |
| 13 | Estar sin comunicación con sus compañeros                                      | SÍ | NO |                  |
| 14 | Trabajar en un espacio reducido  | SÍ | NO |                  |
| 15 | Estar fijo en su lugar de trabajo  | SÍ | NO |                  |
| 16 | Realizar un trabajo aburrido   | SÍ | NO |                  |
| 17 | Ejecutar un trabajo peligroso  | SÍ | NO |                  |
| 18 | Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe(a)                           | SÍ | NO |                  |
| 19 | Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a la salud               | SÍ | NO |                  |

20	Realizar esfuerzo físico muy pesado	SÍ	NO
21	Adoptar posiciones incómodas o forzadas	SÍ	NO

Las siguientes preguntas se refieren a las posiciones que usted debe adoptar para trabajar. Sólo conteste **SÍ** en caso que las lleve a cabo por **2 o más horas seguidas durante la jornada**.

22	¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?	SÍ	NO
23	¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?	SÍ	NO
24	¿Permanece de pie para trabajar?	SÍ	NO
25	¿Para trabajar permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo? (Si contestó <b>NO</b> pase a la siguiente sección)	SÍ	NO
26	¿La superficie donde se sienta es incómoda?	SÍ	NO

---

#### V. Daños a la salud

---

La mayoría de las preguntas que siguen (exceptuando las que se aclaran expresamente) se refieren a las molestias y enfermedades que ha padecido **DURANTE EL ÚLTIMO AÑO**, o sea, los últimos doce meses.

---

#### Fatiga neurovisual

---

1	¿Ha tenido sensibilidad a la luz?	SÍ	NO
2	¿Con frecuencia ha tenido visión borrosa?	SÍ	NO
3	¿Ha notado visión doble?	SÍ	NO
4	¿Ha tenido visión parpadeante?	SÍ	NO
5	¿Ha tenido dificultad para enfocar?	SÍ	NO

---

#### Trastornos del sueño

---

6	¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?	SÍ	NO
7	¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?	SÍ	NO
8	¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?	SÍ	NO
9	¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido?	SÍ	NO

---

#### Cefalea tensional

---

10	¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (Si contestó <b>NO</b> pase a la pregunta 16)	SÍ	NO
----	---	----	----

11	¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?	SÍ	NO
----	--	----	----

---

**Migraña**

---

12	¿El dolor de cabeza es tan fuerte que le impide trabajar?	SÍ	NO
13	¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?	SÍ	NO
14	¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?	SÍ	NO
15	¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?	SÍ	NO

---

**Trastorno psicósomático cardiocirculatorio**

---

16	¿Se sofoca con pequeños esfuerzos?	SÍ	NO
17	¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?	SÍ	NO
18	¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?	SÍ	NO
19	¿Frecuentemente le es difícil respirar?	SÍ	NO
20	¿Padece palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?	SÍ	NO

---

**Trastorno psicósomático digestivo**

---

21	¿Tiene mal apetito?	SÍ	NO
22	¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?	SÍ	NO
23	¿Muy a menudo siente el estómago revuelto?	SÍ	NO
24	¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?	SÍ	NO
25	¿Sufre de indigestión a menudo?	SÍ	NO
26	¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo?	SÍ	NO
27	¿Trabajan mal su estómago o intestinos?	SÍ	NO
28	Cuando acaba de comer ¿siente fuertes dolores de estómago que le hacen doblarse?	SÍ	NO
29	¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?	SÍ	NO
30	¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?	SÍ	NO

31	¿Le ha dicho algún médico que tiene úlcera en el estómago?	SÍ	NO
----	--	----	----

---

**Trastornos musculoesqueléticos y lumbalgia**

---

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en las siguientes partes del cuerpo que le dificulten o impidan trabajar? Seleccione aquellas opciones en donde la respuesta sea **SÍ**.

32	Cuello	SÍ	NO
33	Hombros, codos, muñecas o manos	SÍ	NO
34	Espalda, cintura, caderas o asentaderas	SÍ	NO
35	Muslos, rodillas, tobillos o pies	SÍ	NO
36	¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?	SÍ	NO
37	¿En caso afirmativo el dolor se corre a la pierna?	SÍ	NO

---

**Disfonía**

---

38	¿Con frecuencia se queda ronco(a)?	SÍ	NO
39	¿Al finalizar la jornada de trabajo siente que "pierde la voz"?	SÍ	NO
40	¿Ha percibido alteraciones en su timbre de voz?	SÍ	NO

---

**Fatiga**

---

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

41	¿Siente pesadez en la cabeza?	SÍ	NO
42	¿Siente el cuerpo cansado?	SÍ	NO
43	¿Tiene cansancio en las piernas?	SÍ	NO
44	¿Tiene deseos de bostezar?	SÍ	NO
45	¿Siente la cabeza aturdida, atontada?	SÍ	NO
46	¿Está soñoliento(a) (con sueño)?	SÍ	NO
47	¿Siente la vista cansada?	SÍ	NO
48	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	SÍ	NO
49	¿Se siente poco firme o inseguro(a) al estar de pie?	SÍ	NO
50	¿Tiene deseos de acostarse?	SÍ	NO
51	¿Siente dificultad para pensar?	SÍ	NO
52	¿Está cansado(a) de hablar?	SÍ	NO
53	¿Está nervioso(a)?	SÍ	NO
54	¿Se siente incapaz de fijar la atención?	SÍ	NO
55	¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?	SÍ	NO
56	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?	SÍ	NO

57	¿Le falta confianza en sí mismo(a)?	SÍ	NO
58	¿Se siente ansioso(a)?	SÍ	NO
59	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?	SÍ	NO
60	¿Se le agotó la paciencia?	SÍ	NO
61	¿Tiene dolor de cabeza?	SÍ	NO
62	¿Siente los hombros entumecidos?	SÍ	NO
63	¿Tiene dolor de espalda?	SÍ	NO
64	¿Siente opresión al respirar?	SÍ	NO
65	¿Tiene sed?	SÍ	NO
66	¿Tiene la voz ronca?	SÍ	NO
67	¿Se siente mareado(a)?	SÍ	NO
68	¿Le tiemblan los párpados?	SÍ	NO
69	¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?	SÍ	NO
70	¿Se siente mal?	SÍ	NO

---

### Estrés, Ansiedad y Depresión

---

A continuación, señale qué tanto se identifica con los siguientes reactivos durante **la semana pasada**:

	No sucedió	Sólo un poco	Sucedió bastante	Sucedió mucho
71	Me costó mucho relajarme			
72	Me di cuenta de que tenía la boca seca			
73	No podía sentir ningún sentimiento positivo			
74	Se me hizo difícil respirar			
75	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas			
76	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones			
77	Sentí que mis manos temblaban			
78	Sentí que tenía muchos nervios			
79	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo			
80	Sentí que no tenía motivos para vivir			
81	Noté que me agitaba			
82	Se me hizo difícil relajarme			
83	Me sentí triste y deprimido			
84	No toleré nada que me impidiera continuar con lo que estaba haciendo			
85	Sentí que estaba a punto del pánico			
86	No me pude entusiasmar por nada			

- 87 Sentí que valía muy poco como persona
- 88 Sentí que estaba muy irritable
- 89 Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico
- 90 Tuve miedo sin razón
- 91 Sentí que la vida no tenía ningún sentido