



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN
LABOR CENTER UAQ

**El proceso de trabajo docente en la UPN 162 Zamora Michoacán,
una vocación entre riesgos y exigencias**

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
DOCTOR EN ESTUDIOS MULTIDISCIPLINARIOS SOBRE EL TRABAJO

Presenta

MTRO. JESÚS ANTONIO MOYA LÓPEZ

Directora de tesis: Dra. Candi Uribe Pineda

Codirectora de tesis: Dra. Adriana Marcela Meza Calleja

Centro Universitario. Querétaro, Qro. 17 de mayo de 2025.

La presente obra está bajo la licencia:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciatario no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:

 **Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciatario.

 **NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

 **SinDerivadas** — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN
LABOR CENTER UAQ

**El proceso de trabajo docente en la UPN 162 Zamora Michoacán,
una vocación entre riesgos y exigencias**

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

DOCTOR EN ESTUDIOS MULTIDISCIPLINARIOS SOBRE EL TRABAJO

Presenta

MTRO. JESÚS ANTONIO MOYA LÓPEZ

Directora de tesis: Dra. Candi Uribe Pineda

Codirectora de tesis: Dra. Adriana Marcela Meza Calleja

Dra. Candi Uribe Pineda _____
Presidenta

Dra. Adriana Marcela Meza Calleja _____
Secretaria

Dr. Juan Manuel Godínez Flores _____
Vocal

Dr. Eduardo Luna Ruíz _____
Suplente

Dr. José Domingo Schievenini Stefanoni _____
Suplente

Centro Universitario. Querétaro, Qro. 17 de mayo de 2025.

Agradecimientos

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación del Gobierno de México.

Universidad Autónoma de Querétaro.

Facultad de Psicología y Educación.

Labor Center UAQ.

Unidad Pedagógica Nacional Unidad 162 Zamora, Michoacán.

A la Dra. Susana Martínez Alcántara de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco, Decana de la Investigación en Salud Laboral.

A la Dra. Socorro Ramos Ramírez, mujer de libros tomar.

Al Dr. Rolando Javier Salinas García, Ex Director de la FPSYE.

Dedicatorias

Con profundo respeto dedico la presente tesis doctoral a todas las y los maestros que me han formado, sostenido e inspirado, de quienes aprendí el amor por la educación como un motor de cambio y transformación social.

También a mis alumnos, de generaciones pasadas, presentes y futuras en quienes encuentra sentido mi vida y trabajo docente.

A mi Señora Madre Rosalina López Zúñiga y a Emilia Concepción.

A mi amado Padre J. Jesús Moya Zúñiga +

A mi querida Maestra Blanca Yasmín Montúfar Corona +

A mi querida Amiga Blanca Inés Moreno López +

Índice general

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.	La vocación de la UPN	11
1.2.	La UPN 162 Zamora	13
1.3.	Dimensiones del problema de investigación.....	25
II.	ESTADO DEL ARTE	30
2.1.	Proceso de trabajo docente, condiciones de trabajo y daños a la salud .	30
III.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	51
3.1.	El proceso de trabajo docente	51
3.2.	La docencia y el objeto de trabajo	55
3.3.	La salud y enfermedad en el trabajo como problema histórico social.....	67
3.4.	La determinación social del proceso salud enfermedad en el trabajo	78
3.5.	La salud en el trabajo como una configuración: la coinvestigación como camino metodológico.....	87
3.6.	El triángulo de la estructura, la subjetividad y la acción colectiva	94
IV.	OBJETIVOS	100
4.1.	Objetivo general.....	100
4.2.	Objetivos particulares	100
4.3.	Pregunta central	100
4.4.	Preguntas secundarias	101
V.	MÉTODO.....	102
5.1.	Tipo de investigación	102
5.2.	Fase 1 Cualitativa: Reconstrucción del proceso de trabajo	102
5.3.	Fase 2 Cuantitativa para establecer la relación del proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora con los riesgos, exigencias y los daños a la salud	104
5.4.	Fase 3. Implementación del Modelo Obrero Italiano y la gestión de una plataforma de demandas para transformar las condiciones de salud laboral... ..	105
VI.	RESULTADOS	111

6.1.	Fase cuantitativa.....	111
6.2.	Fase cualitativa.....	122
6.3.	Reconstrucción del proceso de trabajo.....	129
VII.	DISCUSIÓN.....	166
VIII.	CONCLUSIONES.....	175
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	178
X.	ANEXOS	186

Índice de Figuras

Figura 1 Mapa general de Zamora	¡Error! Marcador no definido.
Figura 2 Esquema de bienestar íntegro	75
Figura 3 Esquema de las determinantes histórico-sociales del proceso salud enfermedad	82
Figura 4 Actividades que realizan los 3 grupos de docentes	129
Figura 5 Actividades laborales por forma de contratación.....	131
Figura 6 Actividades de los docentes durante las tutorías	133
Figura 7 Daños físicos a la salud, identificados por los docentes	135
Figura 8 Malestares psicológicos identificados por las y los docentes.....	137
Figura 9 Riesgos y exigencias identificados por los docentes de base	138
Figura 10 Riesgos y exigencias identificados por los docentes interinos	145
Figura 11 Riesgos y exigencias identificados por los docentes de recursos propios .	152
Figura 12 Medidas utilizadas por los docentes frente a los riesgos	159
Figura 13 Medidas propuestas por los docentes según las esferas sociales.....	161
Figura 14 Medidas propuestas por el personal de base para hacer frente a las problemáticas identificadas	163
Figura 15 Medidas propuestas por el personal interino para hacer frente a las problemáticas identificadas	164
Figura 16 Medidas propuestas por el personal de recursos propios para hacer frente a las problemáticas identificadas	165

Índice de Tablas

Tabla 1 Conformación de la población total de UPN 162 Zamora	18
Tabla 2 Esquema del campo problemático	26
Tabla 3 Programa de entrevista a profundidad	103
Tabla 4 Programa de aplicación de instrumentos cuantitativos	104
Tabla 5 Cronograma de implementación del MOI con los y las docentes de la UPN 162 Zamora	107
Tabla 6 Variables sociodemográficas y perfil laboral de las y los docentes de la UPN 162 Zamora	113
Tabla 7 Uso del tiempo libre en docentes de la UPN 162 Zamora.....	115
Tabla 8 Valoración sobre el contenido de trabajo de los docentes de la UPN 162 Zamora	116
Tabla 9 Riesgos de trabajo asociados a los y las docentes de la UPN 162 Zamora ..	117
Tabla 10 Riesgos derivados del uso de computadoras asociados a las y los docentes de la UPN 162 Zamora.....	118
Tabla 11 Los daños a la salud en las y los docentes de la UPN 162 Zamora.....	120
Tabla 12 Conformación de grupos docentes.....	124
Tabla 13 Calendario del grupo de transformación del trabajo docente	125
Tabla 14 Descripción de riesgos y exigencias identificados por los docentes de base	140
Tabla 15 Descripción de riesgos y exigencias identificados por los docentes interinos	146
Tabla 16 Riesgos y exigencias identificados por los docentes de recursos propios ...	153

Tabla de Imágenes

Imagen 1 Mapa de la UPN y sus subsedes.....	17
---	----

RESUMEN

El proceso de trabajo docente en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) unidad 162 Zamora, es una vocación entre riesgos y exigencias laborales que tiene como objetivo principal la educación de jóvenes y adultos, quienes serán los futuros docentes para el sistema de educación básica, media y superior en México. Educar es una vocación considerada una profesión liberal cuyo deseo es construir sociedades más justas mediante la educación y la labor de transformación social.

Sin embargo, las y los docentes de la UPN 162 Zamora, junto al resto de las UPN en México, se encuentran en condiciones de trabajo insuficientes y peligrosas que se expresan en la presencia de exigencias y riesgos laborales que dañan la salud individual y el bienestar colectivo. Con el objetivo de recuperar la experiencia laboral de las y los docentes de la UPN 162 Zamora, se implementó la metodología participativa del Modelo Obrero Italiano (MOI), mediante la aplicación de la encuesta colectiva y la encuesta individual para evaluar el estado de salud asociado al perfil de desgaste profesional.

Los resultados permitieron comprender y analizar el proceso de trabajo en la diferenciación por forma de contratación: docentes de base, interinos y recursos propios, los riesgos y exigencias a los que están expuestos, los daños a la salud a nivel biológico y psicosocial como estrés, depresión, ansiedad y otras molestias asociadas, así como la conformación de una plataforma de propuestas que son la fuerza de transformación para mejorar la salud colectiva.

Palabras clave: proceso de trabajo docente, UPN, riesgos y exigencias laborales.

Abstract

The teaching process at the National Pedagogical University (UPN) unit 162 Zamora, is a vocation between risks and work demands that has as its main objective the education of young people and adults, who will be the future teachers for the basic, secondary and higher education system in Mexico. Educating is a vocation considered a liberal profession whose desire is to build more just societies through education and the work of social transformation.

However, the teachers of UPN 162 Zamora, along with the rest of the UPNs in Mexico, are in insufficient and dangerous working conditions that are expressed in the presence of work demands and risks that harm individual health and collective well-being. In order to recover the work experience of the teachers of UPN 162 Zamora, the participatory methodology of the Italian Worker Model (MOI) will be implemented, through the application of the collective survey and the individual survey to evaluate the health status associated with the professional burnout profile.

The expected results will allow the analysis of the work process in the differentiation by form of hiring: permanent teachers, interim teachers and own resources, the risks and demands to which they are exposed, the damage to health at a biological and psychosocial level such as stress, depression, anxiety and other associated discomforts, as well as the formation of a platform of proposals that are the force of transformation to improve collective health.

Keywords: teaching work process, UPN, risks and work demands.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. La vocación de la UPN

Formar docentes, es la gran vocación de la Universidad Pedagógica Nacional desde su fundación por Decreto Presidencial en 1978 en nuestro país, capaces de educar a niños y jóvenes en el sistema de educación pública. La educación está consagrada como un derecho humano en la Constitución Política Mexicana, misma que debe ser otorgada por el Estado, permitiendo que por su medio se incremente la cultura y aumenten las relaciones civilizadas entre los miembros de una sociedad, sobre todo por medio de la educación básica, colocando esta impronta en los primeros años de la vida, que será el cimiento de los futuros ciudadanos. Con este propósito, la UPN se fundó como:

Una institución pública de Educación Superior que tiene la finalidad de formar profesionales de la educación en licenciatura y posgrado para atender las necesidades del Sistema Educativo Nacional y de la sociedad mexicana en general. El profesorado de la Universidad mantiene un alto nivel de compromiso y de exigencia a la constante superación y la productividad con calidad; así mismo, integran la docencia con la investigación, lo que garantiza una enseñanza actualizada y creativa. [Actualmente] cuenta con 76 Unidades y 208 subsedes académicas en todo el país, que se constituyen en un Sistema Nacional de Unidades UPN. Las Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional son espacios plurales para el desarrollo de la docencia, la investigación y la difusión y están ubicadas en todo el territorio nacional. En cada una de estas unidades académicas las actividades programadas buscan responder a las necesidades regionales del magisterio y del Sistema Educativo Nacional. (UPN, 2021, p.1)

Los principios generales que orientan el proceso de trabajo docente en la UPN como sistema a nivel nacional, se rigen en lograr la profesionalización y desarrollo

integral de los docentes en formación, en primer lugar mediante el trabajo académico es decir, en la impartición de clases y el cumplimiento de los planes académicos vigentes de los programas, procurando la excelencia académica y el aprendizaje significativo que impacte en la formación de docentes competentes para el ejercicio de la pedagogía como ciencia de la enseñanza y el aprendizaje.

También se caracteriza por desarrollar mediante la práctica educativa, actividades de investigación que permitan la comprensión de las problemáticas actuales en el ámbito educativo y la aplicación de las nuevas teorías pedagógicas y modelos de enseñanza en contextos sociales, económicos y políticos complejos. Se espera del trabajo docente, que además de la función pedagógica, por la formación docente que se realiza en la UPN, se promueva la reflexión independiente y la construcción de pensamiento crítico centrado en conocer las problemáticas específicas y la mejora de ellas mediante el compromiso social y la capacidad de intervenir desde las aulas en la construcción de realidades sociales más humanizadas. El lema de la UPN a nivel nacional es *Educar para transformar*, que encierra el principio ético de formar profesionistas en la educación con un alto desarrollo humano, capaces de ejercer la docencia buscando la justicia social, el acceso a una vida decente y al bienestar en comunidad.

Estos ejes rectores, no pueden quedarse como abstracciones enmarcadas en un punto de referencia lejos de la realidad y la experiencia docente, sino que deben materializarse y reconocerse en las diferentes regiones en las que se organiza la UPN, puesto que una región es el territorio compartido por un conjunto de ciudades y pueblos, con una realidad específica geográfica, entramados de actores sociales, infraestructura, índices de desarrollo, nivel de pobreza, acceso a servicios, presencia de sectores vulnerables, realidades propias de las condiciones de trabajo del que depende en gran medida la salud laboral y calidad de vida docente.

1.2. La UPN 162 Zamora

La UPN 162 Zamora forma parte de la región michoacana; comparte la región con la unidad 161 Morelia, 163 Uruapan y 164 Zitácuaro, situada en un estado cuyas características lo configuran como un territorio lleno de grandes riquezas naturales, heredero de una tradición cultural conformada principalmente por el pueblo Teco y Purépecha, con actores sociales en el marco de la ley y otras formas de organización fuera del margen de la legalidad que hacen presente en la actualidad situaciones de violencia y crimen organizado.

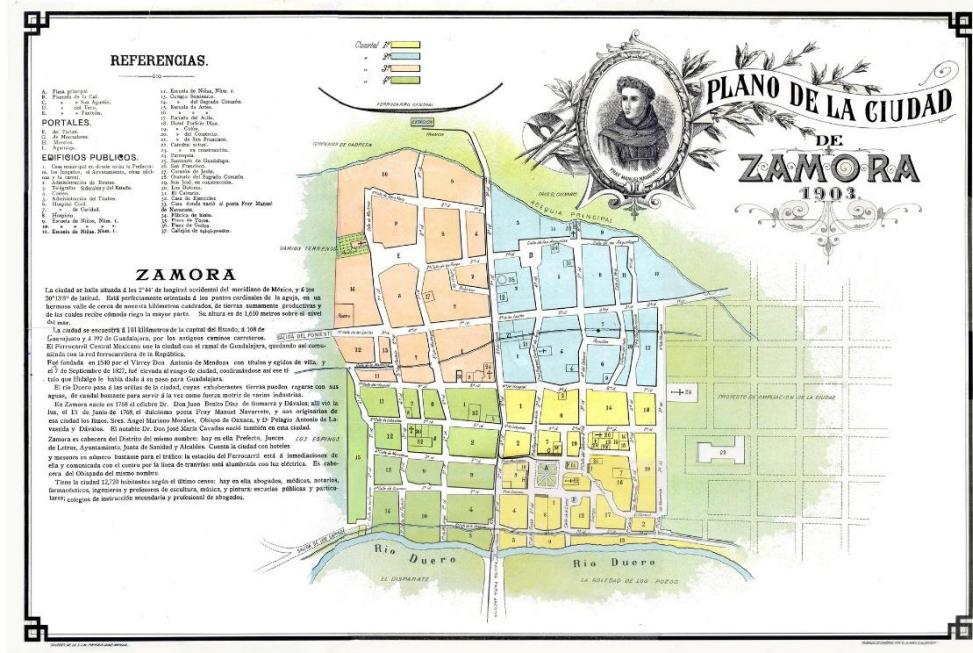
El crimen organizado es el resultado de una cristalización de dinámicas relacionadas entre la lógica neoliberal del capital y su territorialización en minería, agronegocios, industrias turísticas, medio ambiente y desarrollos inmobiliarios, la configuración política de élites y grupos de poder, las lógicas de la violencia estatal y la organización local alrededor de recursos significativos para comunidades, ciudades, pueblos indígenas o sujetos sociales diversos. (Maldonado Aranda, 2024, p.1)

Esta realidad no está fuera de la realidad de la educación, donde es justo la falta de presupuesto estatal, que es destinado pero que no llega a las UPN, lo que impide que cumplan su misión sustantiva en el desarrollo de los pueblos y comunidades mediante la educación.

Zamora ha sido un espacio de constantes contradicciones, dado que presenta una riqueza abundante en recursos materiales y minerales, como lo testifican las construcciones del primer cuadro de la ciudad, siendo paso obligado del ferrocarril y con una ubicación privilegiada en su región, no ha tenido un desarrollo equilibrado para todos sus habitantes, pues el acceso a la educación conforma uno de los indicadores elementales de la calidad de vida y que las y los docentes cuenten con condiciones de trabajo dignas una característica esencial de una sociedad del bienestar; ambas realidades no suceden, pues son precisamente la educación y la docencia dos de los ejes principales donde se materializa la desigualdad y la injusticia en Michoacán.

Figura 1

Mapa general de Zamora



Sobre el contexto y conformación del territorio de Zamora afirma Álvarez (2020) que:

Presenta un aspecto majestuoso y bello a primera vista; pero disminuye la agradable impresión, cuando al entrar a su recinto se observan lo bajo de las habitaciones y los techos de teja y tejamanil. Es una población rica y aumenta constantemente. [...] La situación comercial es inmejorable, a causa de estar casi a igual distancia de Morelia, Guanajuato y Guadalajara [...] Los vecinos de Zamora comercian con maíz, algodón, trigo, cebada, parras, olivos, frutas de varias especies, ganado vacuno y caballar [...] Rodean a Zamora más de treinta haciendas, con huertas y

arboledas que hacen vistoso y agradable el valle, muy inmediatas las unas a las otras. (Álvarez, 2020, p. 115)

Esta apreciación del cronista permite pensar en una ciudad bien cimentada con una ruta de crecimiento, con prosperidad y una vida digna para sus ciudadanos que se esperaría gozar de indicadores de calidad de vida y bienestar. Un pueblo con educación es un pueblo pleno. En este sentido, la educación para la ciudad de Zamora ha sido siempre una prioridad y goza de gran importancia como lo informa en su crónica Álvarez:

El sistema escolar en nuestra ciudad [Zamora] ha sido, de manera permanente, un rubro al que se le ha dado la importancia que requiere desde el enunciado de que la educación es base del desarrollo futuro de cualquier sociedad. Así lo han entendido los Zamoranos en los diversos periodos de la historia local, desde la colonia con la fundación de escuelas para niños y niñas instaurados por los Franciscanos y el clero regular, hasta nuestros días con la formación de instituciones de educación superior. (Álvarez, 2020, p. 288)

Si la educación y el trabajo docente como un elemento humanizador de las sociedades, permite el desarrollo de los pueblos ¿Por qué también Michoacán históricamente ha formado parte de los estados con mayor índice de pobreza y marginación? Innegable es la presencia de población indígena, con variantes lingüísticas y culturales que se configuran en prácticas tradicionales y formas de organización comunitarias gubernamentales y otras formas de representación colectiva. Bajo esta realidad, ser docente toma un matiz mestizo, es decir, la mezcla de realidades contradictorias. En Zamora, la labor docente se desarrolla cotidianamente con grandes paradojas, por un lado, grandeza y riqueza económica y por otro lado desigualdad y pobreza laboral. Como lo expresa Álvarez (2020):

La desigualdad sigue siendo un rasgo característico de la sociedad Zamorensa. En nuestros días un considerable porcentaje de la población vive con ingresos de dos salarios mínimos o menos; 60% de los trabajadores ocupados no cuentan con los beneficios de la seguridad social; y un alto porcentaje de la población total habita en fraccionamientos en que prevalecen bajos ingresos, niveles de educación y de salud que confrontan carencias de servicios y malas condiciones de vivienda. (Álvarez, 2020, p. 407)

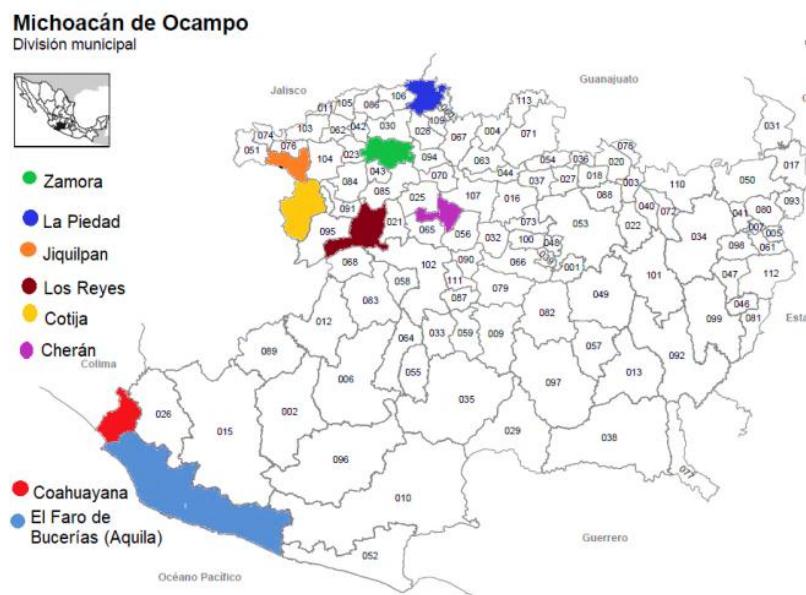
Estas dos condiciones parecen combinarse y compaginarse en el presente proyecto de investigación, pues por una parte está el reconocimiento explícito de la Educación como una forma de desarrollo personal y comunitario de las sociedades, incluso considerándola como una forma de ascenso social, sin embargo, la realidad se impone al enmarcar una serie de desigualdades estructurales como una paradoja incomprensible. ¿Por qué si el de la educación es un sector importante para Zamora, la UPN 162 muestra tal nivel de desigualdad y precariedad laboral? El informe UPN en números de 2022, presenta un acontecimiento crucial para entender esta problemática al afirmar que: “En 1992 hubo una descentralización, lo que provocó que el gobierno estatal recibiera los recursos para la UPN, y desde ese momento el dinero no llega a las unidades o llega en cantidades mínimas” (UPN en números, 2022, p. 9).

Cuando un pueblo no es educado se pierden los rasgos de civilización humana y surgen conductas al margen de la ley. Afirma Álvarez (2020) “El oriente y el poniente [De Zamora] son no solo considerados territorios olvidados sino los de la criminalidad, los del miedo. Según las percepciones urbanas, es ahí donde suceden toda clase de delitos: extorsiones, robos, pandillas [...] reproduciendo el ciclo de pobreza” (p. 372). ¿Qué se puede esperar de un pueblo sin educación? ¿Qué efectos en la salud tiene para las y los docentes la presencia de estas complejas condiciones? ¿Cómo educar y transformar esta realidad?

Con estas preguntas como marco general de referencia, la presente investigación se realizó en la unidad 162, que está situada en Zamora, Michoacán, que fue fundada en 1980 y está conformada además de la unidad central, por siete subsedes, a saber: La Piedad, Jiquilpan, Los Reyes, Pamatácuaro, Cherán, Coahuayana y el Faro de Bucerías.

Imagen 1

Mapa de la UPN 162 y las siete subsedes



Nota. Adaptado de La UPN en números, 2022. <http://upn281victoria.edu.mx/que-es-la-upn/>.

Como se puede observar el mapa, la distribución de la UPN 162 Zamora enmarca coordenadas territoriales polisituadas, donde dista de la sede Zamora hasta seis horas de distancia a las subsedes más alejadas, lo cual representa una serie de condiciones que dificultan el trabajo que tienen propiamente la sede, esto se expresa en la infraestructura material, la cantidad de docentes, las formas de contratación, los programas académicos que se imparten, el número de alumnos, entre otras condiciones que se van preformando en cada una de las subsedes y que muestran una serie de

heterogeneidades de tal manera que no es posible hablar de una misma UPN 162 Zamora, sino de experiencias situadas y compartidas por cada grupo de docentes que laboran en las subsedes.

Esta realidad de inestabilidad laboral se materializa, en la incertidumbre en la apertura o no de grupos en las diferentes subsedes, puesto que si no se cubre el cupo de alumnos interesados en cursar una licenciatura, o se carece del número de docentes capacitados para conformar el cuerpo docente, o bien no hay las condiciones materiales e inclusive no hay voluntad de la Secretaría de Educación o de las autoridades en turno de la UPN, puede o no haber oferta educativa para los jóvenes que desean formarse o profesionalizarse como docentes.

Esta heterogeneidad e inestabilidad, también se vive de manera dramática al interior de la propia unidad 162, que se expresa en tres formas de contratación docente, a saber: el personal de base, el personal interino y el personal de recursos propios. Cada uno con sus propias características, antagonismos, actores sociales, y necesidades propias. Se presenta ahora la población de estudio.

Tabla 1

Conformación de la población total de UPN 162 Zamora

Sede o subsede	Forma de contratación	N	%
Zamora	I	21	23
	B	18	20
	RP	8	9
Cherán	RP	3	3
	B	3	2

La Piedad	RP	14	16
Jiquilpan	RP	7	8
Coahuayana	RP	6	7
Pamatácuaro	RP	5	5
Los Reyes	RP	5	5
El Faro	RP	3	2
		93	100

B: Base, I: Interinos y RP: Recursos propios.

Nota. Estadísticas de la UPN en 2025.

La distribución de la población permite comprender la heterogeneidad de experiencias y entender las condiciones laborales de contratación. Donde prevalece la forma de contratación por recursos propios, es decir, el 62% del total de la población docente, seguido del 23% de docentes por interinato y el 22% del personal de base. Este dato resulta muy importante, dado que el “Reglamento interior de trabajo del personal académico de la Universidad Pedagógica Nacional (1983)”, en su Artículo 3, establece: “El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo, previo concurso de oposición, conforme a lo dispuesto en los artículos 27, 28 y 29 del Decreto de Creación de la Universidad”, es decir, que más de la mitad del personal docente de la UPN 162 Zamora trabaja en una forma de contratación que no está regulada por el reglamento, careciendo de contrato y todas las otras condiciones de trabajo docente.

Para dimensionar el problema de investigación y la situación extrema de falta de condiciones de trabajo docente, es importante citar lo referenciado en el Artículo 7º (UPN, 1983):

Son derechos del Personal Académico de base e interinos:

- I. Percibir el salario correspondiente en su centro de trabajo, según su categoría y nivel, conforme a los tabuladores vigentes.
- II. Disfrutar, por cada cinco días de trabajo, de dos días de descanso, preferentemente sábado y domingo con goce de sueldo íntegro.
- III. Disfrutar de los días de descanso que determine el calendario oficial, y los demás que acuerde el Rector de la Universidad.
- IV. Conservar el horario de labores que le sea asignado en cada período o solicitar con oportunidad el cambio del mismo, al responsable de su área de adscripción, quien resolverá lo conducente atendiendo a las necesidades del servicio.
- V. Disfrutar Del total de vacaciones, distribuidas en tres períodos generales, tomando en cuenta el calendario oficial y de acuerdo a las necesidades de la Institución. Dos períodos serán de 15 días hábiles y uno de 10 días hábiles.
- VI. Percibir una prima vacacional equivalente al 45% de su sueldo.
- VII. Recibir una prima de antigüedad pagadera de la siguiente forma:
 - a) Tendrá efecto a partir del quinto año efectivo de servicios prestados a la Universidad.
 - b) Se cubrirá a razón del 2.0% por cada año de servicio hasta el vigésimo y 2.5% por cada año del vigésimo primero al vigésimo quinto, a partir de este último, el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.
- VIII. Desempeñar las funciones propias de su cargo y labores conexas, sin perjuicio de que por necesidades especiales o por situación de emergencia deba prestar su colaboración en otra actividad.
- IX. Recibir estímulos, premios y recompensas, conforme a la Ley respectiva y a este Reglamento.

X. Solicitar al Consejo Técnico su cambio de adscripción, que lo podrá autorizar a partir de las razones que, por escrito, le presenten los interesados y tomando en cuenta las necesidades del servicio.

XI. Las trabajadoras disfrutarán de un total de 90 días naturales de licencia con goce de sueldo, repartidos antes y después del parto, los cuales no podrán limitarse ni reducirse.

XII. Desempeñar las labores preferentemente en un mismo centro de trabajo, de acuerdo a las necesidades del servicio.

XIII. Recuperar los días de vacaciones no disfrutados por incapacidad, mismos que le serán cubiertos con tiempo en fechas posteriores, de acuerdo con el trabajador y según lo permitan las necesidades del servicio y las actividades académicas a su cargo.

XIV. Reintegrarse al puesto que desempeñaba, después de ausencia por incapacidad o licencia otorgada en los términos de la Ley.

XV. Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos del SNTE, previo acuerdo entre éste y la Universidad.

XVI. Recibir cursos de actualización y de superación académica para adquirir los conocimientos necesarios que le permitan un mejor desempeño de sus funciones, tomando en cuenta las necesidades del servicio.

XVII. Ser notificado por escrito de las resoluciones que afecten su situación académica.

XVIII. Recibir el crédito correspondiente por su colaboración en trabajos académicos colectivos.

XIX. Ejercer la autoridad académica dentro del grupo a su cargo y desempeñar sus actividades conforme al principio de libertad de cátedra e investigación con apego a los planes y programas aprobados.

XX. Percibir la remuneración establecida por la Universidad, por su participación en exámenes profesionales, de recuperación y especiales.

XXI. Gozar del año sabático en los términos establecidos por el Consejo Académico.

XXII. Desempeñar, previa la obtención de la licencia correspondiente, cargos académico-administrativos dentro de la Universidad o de representación sindical y al término de su gestión reintegrarse al centro de trabajo de su origen con la categoría y nivel que le correspondan y sin menoscabo de sus demás derechos.

XXIII. Disfrutar de un permiso con goce de sueldo hasta por ocho días hábiles por una sola vez al año, para la atención de su cónyuge o hijos menores, en caso de enfermedad debidamente requisitada con su documentación del ISSSTE. (UPN, 1983, p. 4)

Todos estos derechos laborales son característicos del trabajo decente, sin embargo, quedan como utopías cuando no cobran sentido en el grupo laboral de docentes de la UPN 162 Zamora. Es innegable la labor docente en la Universidad Pedagógica Nacional, pero al menos en la última década, se ha visto inmersa en una difícil situación en las condiciones laborales, que se expresa en constantes violaciones a los contratos y derechos laborales de los docentes que ejercen su labor profesional. Esta realidad, de manera concreta se expresa en el no pago de salarios a los docentes, la escasa promoción docente mediante concursos de oposición, la total inseguridad laboral puesto que hay docentes cuya antigüedad es de 20 años en la UPN con formas de contratación de interinato en la espera de una plaza y docentes de recursos propios que han abandonado el proyecto de convertirse en académicos reconocidos como personal formal de la UPN 162 Zamora.

Bajo estas complejas condiciones, múltiples manifestaciones de los docentes de la UPN en Michoacán, se expresan en los reclamos públicos, acerca de estas constantes

violaciones laborales, que se registran en los medios de comunicación social a partir de la primera década del año 2000. En Michoacán la complicada situación agravada con la realidad de la pandemia por COVID-19, reportó la demanda de los docentes que:

Ante la falta de firma de contratos y el pago de salarios correspondientes por los servicios académicos prestados durante el semestre agosto 2020 – enero 2021, profesores interinos de la Universidad Pedagógica Nacional de las 4 unidades en Michoacán se encuentran en huelga. El 60 por ciento de la carga académica en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es interina y continúan sin recibir sus salarios, así como prestaciones desde hace un semestre [...] informaron que se trata de 50 profesores interinos a quienes les adeudan su nómina y prestaciones de fin de año, así como un promedio de 15 interinos a quienes se les debe desde hace un año. A pesar de las múltiples reuniones no han obtenido respuesta de las autoridades, sobre todo de la directora de Gestión de Personal y Nómina de la Secretaría de Educación del Estado, María Bárbara de Jesús Torres Mora a quien señalaron como la responsable. (Monitor Expreso, 2021b, p. 1)

¿Cómo hablar de la importancia del trabajo docente, cuando no hay el irrestricto respeto a los derechos laborales? El problema de falta de pago de la UPN es una realidad estructural que se expresa cada vez más cruda y denigrante. No es un secreto a voces, es una realidad que se ha denunciado también desde la UPN 162 Zamora.

Miembros de la delegación sindical de la D-II 178 de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Zamora de la Sección XVIII de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) hicieron un pronunciamiento político por violaciones a sus derechos laborales. En rueda de prensa virtual, el secretario general de la unidad 162 de Zamora, afirmó que no están de acuerdo con las autoridades en confabulación con el comité de salida, quien los expulsó por no acatar las nuevas normas o reglas establecidas, a su vez reconoció la dirección

de María del Socorro Ramos Ramírez, como nueva autoridad de la institución, en pro de los trabajadores, la base interna y la comunidad en general. (El Sol de Morelia, 12 de febrero de 2021)

Las violaciones a los derechos laborales en la UPN 162 Zamora es la vida cotidiana, se reconoce como un punto central en esta realidad, las confabulaciones, acuerdos discrecionales, un alto nivel de corrupción entre el gobierno del estado y la secretaría de Educación Pública a nivel federal a partir de 1992 (UPN en números, 2022, p. 3) cuando sucedió un proceso de descentralización de las UPN a nivel nacional entregando al gobierno estatal la administración de los recursos de la UPN en Michoacán, situación que se ha ido agravando con el paso de los años, pues los recursos cada vez llegan menos.

Otro dato que permite comprender la compleja realidad del problema de investigación, está asociado a la falta de derechos laborales aun en quien forma parte de contratación por interinato, como lo expresó la Dra. María del Socorro Ramos Ramírez, directora de la UPN en 2022:

El pronunciamiento en contra de las convocatorias que lleva a cabo la administración de la UPN, exige la falta de pagos para claves interinas que llevan ocho meses sin cobrar, que los conflictos e intereses terminen y los estudiantes no se vean involucrados, una auditoría a la administración pasada por falta de transparencia en los recursos y que las claves disponibles no se adjudiquen por corrupción. A su vez, afirmó que rechazan cualquier convocatoria de concursos internos en la institución de manera unilateral, recalando la no violación de jerarquía o la interrupción de procesos. (El Sol de Morelia, 12 de febrero de 2021)

Esta heterogeneidad en las condiciones y formas de contratación, tiene también matices de mayor desprotección, como es el caso de los docentes por recursos propios, aquellos que conforman el 62% del total de la UPN 162 Zamora, quienes tienen una forma de contratación carente de formalidad, pues solamente se realiza de palabra y cuyo pago depende de las aportaciones voluntarias dadas por los alumnos, contraviniendo en todo sentido el derecho a la educación gratuita consagrada en la constitución política mexicana.

La situación del pago de cuotas propias, está presente hasta el 2023, y pudo testificarse en la forma de contratación de los docentes de la UPN 162 Zamora, sobre todo en la subsede la Piedad, donde todos tienen esta forma de contratación que depende de las aportaciones estudiantiles. (El Sol de Morelia, 12 de febrero de 2021)

Esta situación da pie a considerar al trabajo docente como una vocación en medio de riesgos y exigencias laborales que agravan las condiciones de salud y hacen presente daños al bienestar integral del personal docente de la UPN 162 Zamora. Sin embargo, para comprender los riesgos, exigencias, daños a la salud que tienen como origen las complejas condiciones de trabajo presentadas y dar oportunidad al surgimiento de una plataforma de demandas propuestas por las y los docentes ante la situación que enfrentan, es necesario desplegar el reconocimiento del proceso de trabajo como una unidad de análisis donde convergen tres dimensiones constitutivas y a partir de la cual se configuran las relaciones sociales, incluida la capacidad de buscar la transformación social de la compleja realidad laboral descrita.

1.3. Dimensiones del problema de investigación

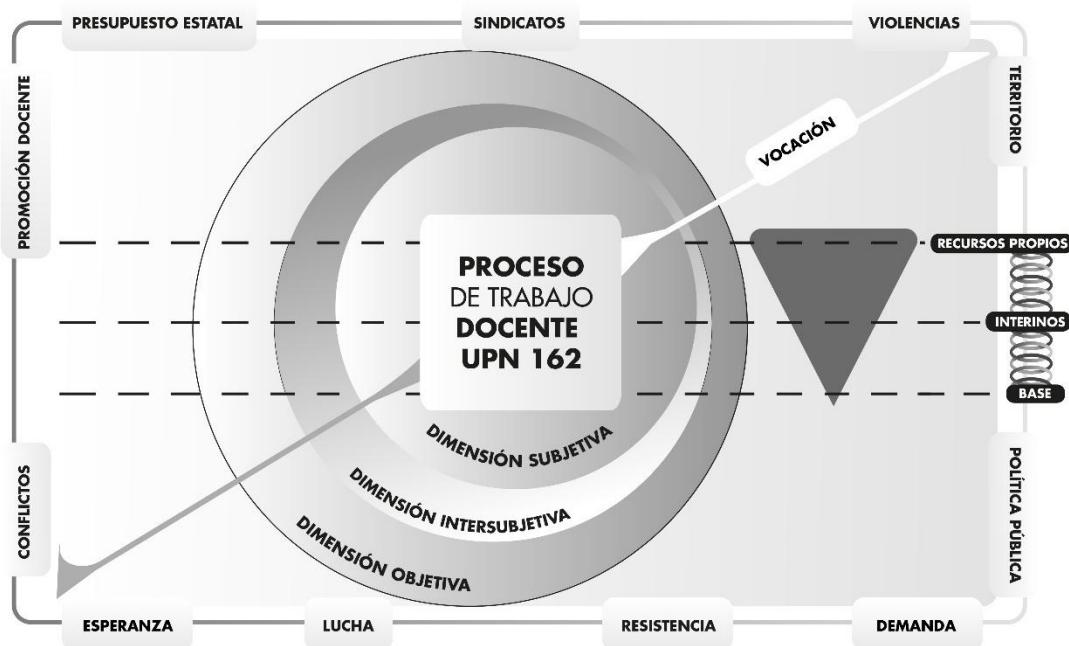
Para comprender el problema de investigación es necesario describir las dimensiones que lo conforman, así como las relaciones que se establecen. Educar es un

proceso de trabajo complejo, en el que están presentes de manera amplia, las tres dimensiones descritas por Neffa (2015) cuando postula como tesis esencial, la centralidad del trabajo en la vida, como eje articulador de la existencia de quien trabaja.

Así postulado, el trabajo es el centro de la vida como categoría que ordena la configuración de niveles de realidad social, de los colectivos y actores que conforman el trabajo como una vocación entre riesgos y exigencias laborales. Se presenta el siguiente esquema.

Tabla 2

Esquema del campo problemático



Fuente: Elaboración propia a partir de la matriz de categorías y dimensiones

Las tres dimensiones del problema de investigación situado en proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora parten de la tesis de la centralidad del trabajo en la vida (Neffa, 2015). A saber:

Primero la dimensión objetiva del proceso de trabajo donde se compromete el cuerpo del docente de la UPN en un proceso técnico, es decir, las tareas a realizar en cuatro funciones docentes a saber: docencia, investigación, tutoría y extensión. Para trabajar, se compromete el cuerpo del docente y se entrañan riesgos y exigencias laborales asociadas al perfil de desgaste físico, pues para educar el personal docente ocupará su voz para dar la clase o hacer un dictado, su vista para la revisión de tareas escolares, de tesis y otros documentos, los músculos de manos y brazos para escribir en el pizarrón y para imprimir carácter gesticular aquello que se transmite con palabras, los pies para estar de pie durante el acto de enseñanza o para desplazarse de salón en salón. En esta dimensión objetiva del proceso de trabajo también se consideran las condiciones laborales como la forma de contratación, el salario, el control sobre el trabajo, la promoción y todo aquello que configura el marco de formas de organización laboral.

La segunda dimensión del proceso de trabajo docente es la intersubjetiva. Educar es también un efecto de las relaciones sociales y de la interacción que sucede entre docentes y futuros docentes en formación. Una relación sustentada en el voto pedagógico del conocimiento, para enseñar y para aprender. También se considera como relación social la pertenencia al gremio o grupo de maestros del que se forma parte, se consideran las relaciones, ayuda, cooperación, apoyo y sostenimiento y también aquellas relaciones conflictivas, de desacuerdo o que generen fricciones al interior del colectivo laboral.

En tercer lugar, está la dimensión subjetiva del proceso de trabajo educativo, que compromete las funciones mentales del docente, así como su capacidad emocional.

Pues educar no puede ser reducido a un acto de transmisión de saberes, sino ante todo al aprendizaje significativo; es decir, que el conocimiento adquirido en las aulas tenga un impacto directo en el desarrollo humano de los docentes del futuro, formando profesionistas éticos, virtuosos y que respondan a las exigencias propias del trabajo docente. En esta dimensión se encuentra el despliegue de las capacidades intelectuales, cognitivas y mentales como es el uso de la atención, percepción, memoria, razonamiento, inducción, deducción que utilizará al momento de cumplir las cuatro funciones docentes, las cuales configuran las exigencias laborales y el perfil de desgaste mental, y otros riesgos mentales asociados.

Respecto a la empatía y las emociones en el proceso de trabajo docente como parte de las funciones para lograr el aprovechamiento de los contenidos teóricos, se considera la capacidad de comprender la realidad interna de los educandos, de entender las realidades emocionales, preocupaciones y situaciones personales, familiares, incluso sociales en las cuales se encuentran insertos en la vida cotidiana, que también se convierten en carga emocional ante el proceso educativo.

Estas tres dimensiones se viven de manera diferenciada según la forma de contratación del personal docente, como se ha explicado ampliamente en el apartado de la UPN 162 Zamora, puesto que en función de las condiciones de trabajo digno se viven de manera diferenciada los riesgos y las exigencias laborales que forman parte del proceso de trabajo. Es por ello que en el esquema aparecen superpuestas al proceso de trabajo y parecen atravesarlo, pues cada grupo laboral conformado de manera heterogénea en su experiencia y trayectoria configurará formas específicas de vivir la dimensión objetiva, intersubjetiva y subjetiva, dando paso a un perfil de desgaste perfectamente diferenciado. Es importante notar cómo en el esquema se representan, mediante un triángulo invertido, las formas de contratación, tal como se expresa en la realidad laboral actual, pues en la base del colectivo que sostiene la UPN 162 Zamora está el personal docente de recursos propios, luego los interinos y finalmente los de base, lo cual permite comprender una serie de condicionantes estructurales para la experiencia

del trabajo, lo cual está representado por un espiral entre las formas de contratación. Con esto se quiere expresar el carácter dinámico, pero al mismo tiempo revelar la heterogeneidad que en la experiencia sucede al formar de tal o cual grupo laboral.

Al margen del proceso de trabajo se encuentran una serie de categorías extralaborales que pueden considerarse como parte de la complejidad y que pueden interactuar en la experiencia docente.

La vocación es un eje transversal en el esquema y tiene como propósito postular la tesis de la centralidad del trabajo en la vida, pues independientemente de la forma de contratación, de la experiencia compartida de los tres grupos docentes en las tres dimensiones que conforman el proceso de trabajo, la vocación sostiene el trabajo docente. Por vocación se entiende aquella fuerza interna sostenida en motivaciones bien arraigadas en la identidad docente. Aquello que llevó a las y los docentes a tomar la decisión de dedicarse a la labor educativa en el reconocimiento y que son motivaciones que perduran el tiempo, sustentadas en el sentido y significado del trabajo.

De esta manera, al presentar el problema de investigación y las dimensiones que lo conforman, mediante el abordaje teórico y la estrategia metodológica del Modelo Obrero Italiano, se recuperó la experiencia docente en las tres formas de contratación, reconstruir el proceso de trabajo, los riesgos y exigencias laborales y sobre todo mediante la implementación de la fase cualitativa al dar la voz a los trabajadores se potenció una plataforma de demandas para la mejora de aquellas condiciones de trabajo que determinan la salud y el bienestar laboral.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Proceso de trabajo docente, condiciones de trabajo y daños a la salud

Ejercer la docencia es una profesión de alta carga física, intelectual y relacional, que demanda riesgos y exigencias laborales. Se presenta ahora un panorama general de estudios realizados que muestran la relación estrecha entre trabajo, condiciones de trabajo y la presencia de daños a la salud en personal docente, tomando como temporalidad para la construcción del presente estado del arte, estudios realizados con poblaciones de docentes mexicanos, la asociación o presencia de riesgos y daños a la salud, en el marco temporal de 2006 a 2019.

En 2006, se realizó una investigación con el objetivo de identificar la presencia del síndrome de burnout, provocado por el desgaste laboral y que se manifiesta en agotamiento y así determinar la prevalencia en docentes de una universidad privada en la ciudad de Guadalajara, México y con el objetivo de establecer cuáles factores psicosociales negativos intervienen (Pando et al., 2006).

Se trató de un estudio transversal, descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por el total de 565 profesores y la muestra calculada total fue de 185. Sobre la exposición a factores psicosociales negativos con motivo de su trabajo en la Institución en que se realizó el estudio, la mayor presencia se dio en los correspondientes a las “exigencias laborales” [...] La presencia del síndrome de burnout se manifestó principalmente en las dimensiones de “Agotamiento Emocional” y “Falta de Realización Personal y en el Trabajo” con 32.2% y 20% respectivamente, mientras que la “Despersonalización” se dio en el 5.9% de los docentes (Pando et al., 2006, p. 525).

La presencia de carga de trabajo propia de la docencia, más los factores administrativos como exigencia laboral provoca desgaste emocional en el trabajo, el agotamiento emocional da cuenta de la sobre exigencia laboral producida por una actividad emocionalmente demandante, donde se comprometen emociones y sentimientos y provoca agotamiento emocional y despersonalización, que es un mecanismo de defensa ante el trabajo y sus relaciones intensas emocionalmente.

Es importante dar cuenta del desgaste mental aunado a factores propios del ambiente, como ruido, mala iluminación y poco espacio que definitivamente están relacionados con la infraestructura de las escuelas como un medio de trabajo inadecuado para el personal docente. Resulta importante reconocer los daños en el esquema o mapa corporal, pues este es la primera esfera en la que se presentan los daños a la salud, pues del trabajo depende la calidad de vida y de salud.

En 2007, en Baja California “Se evaluó el estrés crónico en el trabajo relacionado con sus exigencias mediante el síndrome de burnout para identificar áreas de oportunidad y buscar el mejoramiento de sus prácticas educativas y formativas...” (Brito, 2007, p. 516). Como parte de esta investigación

Se realizó un estudio con 100 % de la planta de profesores de tiempo completo adscritos a una facultad de la universidad pública, a quienes se les aplicó la prueba para conocer la propensión a padecer el síndrome de burnout. Con base en la escala de evaluación, los resultados muestran niveles medios y altos en las dimensiones de agotamiento ($=2.78$) y cinismo ($=1.46$), y bajos en eficiencia profesional ($=3.54$), por lo que se comprueba la existencia del síndrome en los profesores sujetos de estudio. Se considera de suma importancia identificar el síndrome de burnout en los trabajadores dedicados a la docencia y se recomienda el desarrollo de una propuesta de mejoramiento de condiciones laborales. (Brito, 2007, p. 516)

Estos datos resultan altamente significativos en relación a la presencia de síntomas psicosomáticos en el trabajo y daños a la salud. Entre los que sobre salen el dolor de cabeza y el cansancio generalizado que son indicadores de fatiga localizada, pero también de un grado de desgaste presente en todo el organismo, lo cual normalmente está asociado a trabajos altamente demandantes. También resulta la presencia de trastornos del sueño, que es uno de los síntomas asociados a fatiga generalizada, pues el cansancio se extiende al total de músculos, tejidos y articulaciones, que conciliar el sueño resulta muy complicado.

Por otro lado, Lucía Rodríguez, Arlene Oramas y Elizabeth Rodríguez (2007) realizaron una investigación con el objetivo de poner de manifiesto “El aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente. Con objeto de identificar las principales fuentes de estrés en los profesores de educación básica de Guanajuato” (p. 5). Entre los resultados encontrados están:

Las condiciones materiales del trabajo que más destacan tienen relación con el presupuesto, infraestructura y acondicionamiento de los espacios escolares (aulas saturadas); esto aunado a las condiciones sociales que se generan al interior de los centros (comunicación entre el personal), y otras que pudieran surgir de problemas exógenos (ausentismo de los alumnos). Las malas condiciones laborales a la vez están vinculadas a presiones que afectan el desarrollo profesional de los docentes: falta de oportunidades de formación y pocas posibilidades de promoción. (Rodríguez et al., 2007, p. 8)

En este estudio resalta un aspecto fundamental como condiciones de trabajo asociadas a los daños a la salud, como es la infraestructura de la escuela, conformada por las condiciones materiales, los equipamientos de salones, espacios comunes, entre

otros. Se enuncia en el estudio que se trata de un comparativo entre escuela particular y pública, tema asociado al presupuesto, componente objetivo de las condiciones de trabajo.

En 2008, se realizó un estudio con el objetivo de identificar los trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemática de salud actual de los docentes mexicanos, en la cual participaron “203 profesores de una escuela pública y 105 docentes de seis escuelas particulares. Se aplicó una encuesta individual, con el fin de detectar la relación de exigencias laborales con la presencia de problemas psíquicos y psicosomáticos” (Rivero & Cruz, 2008, p. 1). Sobresalen como resultados, que:

Las exigencias laborales a las que se enfrenta con mayor frecuencia el profesorado de las instituciones educativas públicas, se concentran en las que se derivan de las malas condiciones en que se encuentran las instalaciones y la falta de mobiliario adecuado. Destacan: realizar un trabajo aburrido, la cual se presenta hasta 4 veces más en los profesores de esta institución que en la de las privadas. Lo anterior se puede explicar a la gran cantidad de alumnos, que tienden a ser más tediosas las actividades a realizar (sacar promedios, calificar exámenes, pasar lista). [...]

La cefalea tensional tiene un riesgo 3 veces mayor de presentarse en los docentes de las escuelas privadas. Una posible causa de la presencia de dicho padecimiento es la organización de trabajo que implementa este tipo de escuelas, donde predominan exigencias laborales enfocadas a pedir un mayor rendimiento del docente, aunadas a las problemáticas que enfrentan éstos como, es el caso de alumnado agresivo, padres demandantes, bajos salarios, instalaciones deficientes, entre otras (Rivero & Cruz, 2008, p. 1).

En este estudio realizado se reconoce la presencia de cefalea tensional, que es uno de los padecimientos comunes en las actividades laborales de alta demanda cualitativa en el uso de las funciones mentales, se resalta la presencia de causas asociadas a las relaciones con el alumnado llamado agresivo, lo cual forma parte de las exigencias laborales de orden relacional.

Con respecto a la presencia de estrés en el año 2010, se realizó un estudio para detectar las situaciones que provocan altos niveles de cortisol y que son origen de daños a la salud, resulta importante reconocer en los resultados que:

Un primer análisis muestra que de las diez situaciones que los docentes reportan como más estresantes, seis se vinculan con los programas de estímulos que se operan en las tres instituciones. La sobrecarga de trabajo, la multiplicidad de tareas, asistir a reuniones prolongadas y participar en reuniones y actividades no planeadas figuran también entre las situaciones que los y las docentes perciben como más estresantes [...] Los programas de estímulos han contribuido de manera importante al aumento del salario, sin embargo, los tabuladores cuantitativos han promovido diversas consecuencias negativas que los propios académicos y académicas describen como agobio, estrés, burocratización y simulación con el propósito de lograr los puntajes requeridos para el concurso de los estímulos. (Urquidi & Rodríguez, 2010, p. 9)

Es decir, que es también la presencia de actividades laborales asociadas a la docencia, pero fuera de ella donde pueden encontrarse causas del estrés laboral, especialmente en la necesidad de dar evidencia del trabajo docente, lo cual es una exigencia de tipo administrativa que no es sustantiva de la docencia, pero es esencial para poder acceder a condiciones de trabajo con mayor estabilidad laboral. En este sentido la presencia de los concursos y otras formas de promoción docente son fuente de altos niveles de estrés que provocan daños a la salud del personal docente.

En el 2012, se realizó una investigación de corte cualitativa, mediante entrevistas e historias de vida con el objetivo de “describir y analizar la experiencia laboral y su relación con la salud de cuatro profesores de un internado de religiosas”. Ramírez (2012) resalta el testimonio de una participante, que expresó:

Un día me harté; pero no me había dado cuenta, sólo empecé a faltar. Ya no me quería levantar, estaba agotada, pero no me daba cuenta, unas veces estaba afónica, o me dolía la cabeza o el estómago, o simplemente no tenía ganas y hablaba para decir que estaba enferma. Caí en una rutina, me aburrí de esas condiciones tan cuadradas, veía que no había cambios significativos para uno, más bien todo era a favor de que la disciplina fuera más ruda, todo más hermético; veía que todo era como más a favor de las niñas y para ello se nos exigía más. No había posibilidades de ascenso y ser coordinadora significaba quedarse más tiempo, lidiar con todos los problemas de los otros, con el mismo sueldo. (Ramírez, 2012, p. 24)

Esta investigación resulta altamente significativa al permitir que se exprese la palabra de una docente frente a las altas exigencias laborales asociadas a la docencia en el contexto de un internado, donde la carga y demanda temporal resulta extenuante y donde el compromiso emocional establecido con quien se educa forma parte de una de las exigencias laborales. También se puede apreciar el desencanto y frustración por no poder acceder a ascensos y mejores condiciones de salario, lo cual forma parte de las dificultades asociadas a la precariedad laboral de la docencia en México.

En 2013, se realizó una investigación con el objetivo de identificar burnout en docentes de educación superior en México, se encontró que: Una décima parte de los participantes del estudio reunieron las condiciones necesarias para ser

considerados un caso potencial de presentar el Síndrome. Respecto a sus dimensiones, se encontró que una quinta parte de los profesores presentaron niveles positivos de agotamiento emocional. En cuanto a la baja realización personal en el trabajo, más de una tercera parte de los académicos mostraron también niveles positivos. Si bien es cierto que más de la mitad de los docentes no presentó afectación en ninguna de las dimensiones de la prueba, no deja de ser preocupante el hecho de que la proporción restante de docentes presente alteración en al menos una de las dimensiones, lo que podría desencadenar para ellos y para la institución consecuencias negativas en el mediano plazo. [...]

En cuanto a la clasificación del riesgo en cada uno de los factores psicosociales, se observó que los factores catalogados como de riesgo fueron principalmente los siguientes: Factor VII: Remuneración del rendimiento, seguido del Factor IV: Exigencias laborales y por último el Factor I: Condiciones del lugar de trabajo. (Rodríguez & Pérez, 2013, p. 186)

Nuevamente se identificó la presencia de condiciones de trabajo insuficientes como la baja remuneración del rendimiento, lo cual forma parte de la dimensión objetiva del trabajo, pues de la remuneración por el trabajo realizado depende la calidad de vida del personal docente. También resulta sobresaliente lo que se identifica como agotamiento emocional asociado a la baja realización personal, pues cuando el trabajo deja de ser satisfactorio y con un salario emocional lo suficientemente satisfactorio provoca cansancio emocional que termina por lastimar también el sentido de la actividad que se realiza.

En el año 2014, se publicó un estudio realizado por Sánchez L. y Martínez A. con la intención de evaluar "las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad Nacional Autónoma de México y que tienen la opción de participar en los programas de estímulos económicos, así como su asociación con los

daños a la salud física y mental" (Sánchez & Martínez, 2014, p. 1). Se reporta en los resultados:

Hubo al menos tres padecimientos por académico cuya prevalencia la encabezaron: el estrés (38%), trastornos del sueño (35%) y ansiedad (34%). Las exigencias que se asumen para conseguir los estímulos se asociaron con los daños y lo mismo sucedió en quienes no participan pero sí están asumiendo una gran carga de trabajo para alcanzarlos. (Sánchez & Martínez, 2014, p. 1)

Este estudio revela la demanda laboral asociada a la productividad que expone a los docentes a altos niveles de estrés laboral, la presencia de trastornos del sueño y de ansiedad, que son indicadores de una preocupación inminente por el futuro, pues quien se encuentra en situaciones de inseguridad e inestabilidad laboral, se preocupa y no puede dormir. El presente estudio podrá ser discutido con los resultados encontrados en la encuesta individual para evaluar la salud de los trabajadores con el personal docente de la UPN 162 Zamora.

En el 2015, Irigoyen Padilla y Martínez Alcántara, realizaron otro estudio para evaluar la salud del personal docente de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y su relación con la salud y la productividad. Se reporta que:

Muchos de los aspectos del trabajo docente, en relación con el rango académico se refleja en su estado de salud. La mayor parte de los académicos que tienen posgrado se dedican a tareas que tienen que ver más allá del aula de clases, que obligan a situaciones sedentarias y de escritorio, por ejemplo, hacer investigación, artículos, conferencias, planeación pedagógica, etc. Como se muestra en la Tabla N° 3 , en el caso de los trastornos musculoesqueléticos, quienes estudiaron posgrado tienen casi el doble de riesgo de presentar el daño que aquellos que han estudiado hasta nivel licenciatura.

Un fenómeno similar sucede con la lumbalgia, aunque aquí el riesgo es de más del doble. No obstante, los docentes que tienen licenciatura dedican en general la mayor parte de su tiempo al trabajo en el aula, así que ellos tienen dos veces más riesgo de padecer disfonía que los académicos que tienen posgrado. (Irigoyen & Martínez, 2015, p. 5)

En este sentido, se reconoce la presencia de daños musculoesqueléticos, lumbalgia y disfonía en la esfera corporal, que representa la presencia de dolores e incomodidades en la realización de las actividades laborales, especialmente en aquellos que dedican más tiempo en el aula, que quieren realizar investigación u otras funciones sustantivas docentes, es importante este reconocimiento, pues el estudio aporta a la comprensión diferenciada de las actividades laborales realizadas, lo cual permite esbozar el perfil salud enfermedad. Esta investigación podrá ser discutida con los resultados encontrados en la encuesta individual para evaluar la salud de los trabajadores en el caso de la UPN 162 Zamora.

En el año 2016, se realizó una investigación con “propósito de generar un instrumento válido y confiable para medir factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios mexicanos” (Unda et al., 2016, p. 1)

Se construyó una escala de 66 ítems con cinco opciones de respuesta. Para realizar su validación psicométrica se aplicó a 500 profesores de escuelas públicas de Cd. de México de entre 21 y 76 años de edad, 331 hombres y 169 mujeres, de nueve instituciones de educación superior públicas. Se realizaron análisis para conocer el poder discriminativo de los reactivos, la confiabilidad y la estructura factorial. La escala arrojó cinco factores: percepción de inequidad, estudiantes difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos en el trabajo. Las escalas presentan un alfa de Cronbach entre .75 y .92. Se concluye que la escala cumple con los requisitos de fiabilidad y validez en población de profesores universitarios. (Unda et al., 2016, p. 72)

El construir un instrumento para evaluar presencia de factores psicosociales en profesores mexicanos da cuenta de la importancia de estudio en el ámbito de la psicometría, lo cual permite realizar estudios validados correctamente en poblaciones de estudio situadas en el contexto mexicano. De tal manera que se puede reconocer la importancia de ambas metodologías, las cuantitativas y cualitativas y aquellas mixtas que recuperen la experiencia del proceso de trabajo docente y sus relaciones con los riesgos y exigencias laborales.

Sobre la presencia de riesgos psicosociales, en el 2017 se realizó un estudio de corte cuantitativo contando con la participación de 226 docentes de la zona escolar 9 de secundarias técnicas de la región centro-sur del estado de Chihuahua, cuyo objetivo fue evaluar la presencia del síndrome de burnout.

Los principales resultados presentan un análisis de la problemática de este síndrome a través de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional. En la primera se explica la esencia de cómo se percibe el síndrome; en los tres restantes se expone la percepción y vivencia del problema por el docente y sus actividades; el alumno y lo que le implica convivir con un maestro con este problema y, por último, la institución, en el sentido de cómo enfrenta lo que se vive al interior de la misma como consecuencia de la existencia de un docente con estas características. (Rodríguez et al., 2017, p. 4)

De esta manera se puede reconocer la relación entre proceso de trabajo, condiciones y daños a la salud, que interactúan para configurar el perfil salud enfermedad. En este recorrido se puede reconocer también que las estrategias metodológicas para identificar esta relación son diversas, siendo los estudios de coparticipación aquellos que pueden ser útiles para la comprensión de problemas

complejos, entre los que sobresale el Modelo Obrero Italiano, que ha sido una metodología de gran valor para reconstruir el proceso de trabajo y los daños a la salud asociados desde la experiencia del mismo trabajador.

En el 2017, se realizó una investigación para evaluar las condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios. Para ello, se trató de un estudio transversal con 248 docentes. El estrés se determinó con el instrumento de demanda/control de Karasek-Theorell. Se reportaron en los resultados, que el:

19,4% tuvieron alta tensión en el trabajo. El promedio del puntaje de tensión emocional calculado mediante el término de razón, fue de 0,8479 de ± 0.1185 . Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de demanda y control de acuerdo con la categoría laboral, turno de trabajo y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores. Los profesores de carrera tuvieron la mayor prevalencia de alta tensión (24,4%). Estos tuvieron 3 veces más el riesgo de presentarla en comparación con los investigadores, $p < 0,001$. (Palacios & Montes, 2017, p. 1)

La alta tensión encontrada está asociada al estrés, que puede también manifestarse mediante una alta presión arterial, lo cual puede provocar alteraciones de tipo nerviosas y la presencia de enfermedades del corazón. Es importante como en la evaluación de la tensión emocional, está presente la demanda y el control, es decir, las exigencias del trabajo y aquella capacidad que tiene el personal docente de influir y tomar control ante lo que se le pide, como es la libertad de cátedra y la libertad creativa en el proceso de trabajo docente.

En 2018, Martínez Alcántara, S., Castro Díaz, G., Sánchez López, C., Martínez López, C., Irigoyen Padilla, F., Inchaustegui López, L., & Zamora Macorra, M., realizaron

una investigación con el objetivo de identificar los efectos del programa de estímulos económicos en los daños en la salud, en académicos de seis universidades mexicanas, aplicaron como instrumento la encuesta individual que se utilizará en el presente estudio, entre los principales:

Daños psicosociales que se exploraron en este estudio guardan una relación estrecha con las principales actividades que lleva a cabo esta población. Los trastornos musculo-esqueléticos en espalda, cuello, brazos y piernas, ocupan ya el primer lugar de todos los trastornos explorados y junto con la disfonía se manifestaron con una prevalencia de 37 de cada 100 académicos en estudio. En segundo orden de importancia se encuentra el distrés que se manifestó en 3 de cada 10 participantes y una prevalencia casi igual tuvo la lumbalgia (28 de cada 100). La disfonía ocupa el segundo lugar y se asocia al uso constante de la voz, actividad central de la docencia. Los trastornos del sueño y la ansiedad se encuentran presentes en una cuarta parte de la población, malestar que impacta profundamente la vida cotidiana. Finalmente, la fatiga neurovisual (astenopía) se presenta en el 22% de la población académica. (Martínez Alcántara et al., 2018, p. 106)

El perfil de desgaste se conforma en función a la actividad laboral, y resulta importante la presencia de los daños musculoesqueléticos, del distrés y de la lumbalgia, lo cual representa en este sentido aquellas molestias asociadas a los profesores mexicanos, será muy importante discutir estos resultados con los encontrados en el presente estudio.

En el 2019, se realizó un estudio titulado “Género y salud en docentes de educación superior, un acercamiento al ámbito laboral mexicano” realizado por Gabriela Castro Díaz y Susana Martínez Alcántara, con la intención de “Describir la asociación

entre exigencias laborales, trabajo doméstico y daños a la salud, por género en una población de docentes universitarios” entre los resultados están:

Participaron un total de 957 académicos, el 61% son hombres y el 72% tiene doctorado y/o maestría. Las mujeres reportan tener una mayor cantidad de exigencias laborales en comparación a los hombres como son: cuota de producción (88% vs 83%) o mayor trabajo en días de descanso (75% vs 66%). Adicional a ello, las principales actividades domésticas son también asumidas principalmente por las mujeres tal como: lavar y planchar (66% vs 34%), o la preparación de alimentos (63% vs 37%). Los datos dan cuenta de los daños de la salud entre mujeres y hombres que se asocian estadísticamente: cefalea tensional (22% vs 15%), fatiga (21% vs 16%) y estrés (35% vs 27%). (Castro & Martínez, 2019, p. 1)

Este estudio tuvo la perspectiva de género y permitió comprender como existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, así como la presencia de exigencias laborales, lo cual es importante en el reconocimiento de los daños a la salud asociados y que permitió conformar diagnósticos diferenciales en función de las variables sociolaborales de los trabajadores.

El presente estado del arte permite comprender de manera amplia las siguientes consideraciones:

El proceso de trabajo docente es una actividad laboral que presenta altas exigencias en el trabajo, de diversa naturaleza entre las que están las de la tarea y las de la forma de organización y que estas tienen una repercusión directa sobre la salud laboral y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Las metodologías de estudio para el abordaje de la relación entre trabajo, riesgos, exigencias y daños a la salud son diversas, existen diferentes instrumentos y metodologías de cortes cuantitativas, cualitativas y mixtas, reconociendo que los aportes que cada una puede dar están asociada a la realidad laboral que se pretende estudiar y a los alcances planteados en la investigación.

Es posible identificar perfiles salud-enfermedad y diagnósticos diferenciados en consideración a las diferentes clasificaciones de las enfermedades laborales, presencia de riesgos psicosociales y los otros daños a la salud que se van configurando en función del puesto y actividades laborales, de tal manera que la salud y enfermedad depende de la forma y manera en que se trabaja.

Estas aportaciones abren camino al reconocimiento de la necesidad de implementar, para el presente estudio, la metodología del Modelo Obrero Italiano, como un instrumento que recupera el proceso de trabajo, riesgos, exigencias, daños a la salud y sobre todo medidas de mejora desde la experiencia del colectivo de docentes participantes de la investigación.

Se presenta ahora, el estado del arte acerca de Modelo Obrero Italiano y la defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras mexicanos.

En la década de los ochenta del siglo XX, Asa Cristina Laurell (1984), reconocida médica, investigadora y política, junto con varios académicos, orientaron sus investigaciones y análisis para desarrollar un vasto conjunto de estudios sobre la salud y la enfermedad en el creciente sector obrero de nuestro país, que después sirvió como metodología de investigación en otras poblaciones de trabajadores incluidos los académicos, desde la óptica de la determinación histórico social del proceso salud-enfermedad teniendo como unidad de análisis el trabajo y el impacto sobre la integridad corporal y mental de los trabajadores.

En esa época, México se encontraba en el proceso de industrialización, con el cual la fuerza de trabajo estaba localizada principalmente en fábricas y métodos de manufactura, con esta realidad también aumentaron los riesgos laborales a los cuales se exponía la vida de los colectivos de trabajadores y con mayor participación ya de mujeres en el espacio laboral.

De preponderante valor en la implementación del Modelo Obrero Italiano en México, que fue traído a México por profesores e investigadores, que, al recuperar la experiencia de su efectividad con Obreros Italianos, que asediados por un proceso industrial agresivo que desgastaba el cuerpo y provocaba lesiones, fracturas y otros daños musculoesqueléticos, y dado que en nuestro país, la industrialización empezaba a cobrar factura a la mano de obra que sin formación, sin capacitación ni equipos de protección personal, dejaban sus tierras de cultivo para convertirse en obreros, reducidos a mano de obra que sin la posibilidad de intervenir en el proceso de trabajo, soportaron el peso del trabajo y los daños a la salud de manera directa.

Fue en este contexto, donde dejando la Academia como espacio de teorización, se emprendió la implementación del Modelo Obrero Italiano en México, como un dispositivo de investigación y al mismo tiempo de intervención en salud laboral para evaluar los daños a la salud provocados por el proceso de trabajo, identificando los riesgos y exigencias laborales, los daños a la salud y sobre todo dando la palabra a los trabajadores conformados en un grupo homogéneo.

La característica esencial que permitió el éxito del Modelo Obrero Italiano, fue participación de la población trabajadora y sus líderes sindicales, quienes para responder al acelerado proceso de industrialización en el país y hacer frente a la “magnificada exportación de riesgos” (Sandoval et al., 2016, p. 116), con voluntad de cambio y

transformación, aceptaron participar en las investigaciones que permitieron dar cuenta de las condiciones de trabajo adversas en las que se realizaban las actividades laborales.

De esta manera, el Modelo Obrero Italiano, promovió la defensa de la salud en el trabajo en México, porque como manifiesta Laurell (1984):

En términos metodológicos la innovación del Modelo Obrero no consiste en una reconceptualización de la enfermedad ni de la relación entre el trabajo y la salud, sino en que cambia la forma de generar el conocimiento al respecto, dando la voz a los colectivos de trabajadores.

Es en este contexto que el Modelo Obrero se ofrece como un instrumento útil para la acción en cuanto elemento ordenador de la impugnación y la creatividad y a la vez como un método de socialización de conocimiento. La gran relevancia del Modelo Obrero en cuanto método de acción se explica por varias de sus características. Hace abordable un aspecto de la lucha contra la organización del trabajo al ofrecer elementos concretos para un análisis encaminado a generar propuestas de cambio. Es decir, hace creíble la posibilidad de la transformación (p. 27).

La transformación para mejorar el proceso de trabajo es concreta, en el sentido que expresa Neffa (2015), donde la búsqueda de la salud laboral no es un estado idílico o imaginativo esfuerzo por alcanzar el trabajo decente como estado total de bienestar, sino mejorar las condiciones concretas de trabajo: las jornadas, las cargas de trabajo, la conciliación trabajo y familia, las exigencias que el trabajo impone, las prácticas riesgosas e inseguras.

El Modelo Obrero Italiano, fue de gran interés para los colectivos de trabajadoras y trabajadores, puesto que permitió incidir en la mejora paulatina de las condiciones de trabajo y en la toma de decisiones en torno a las mismas, siempre considerando a todos los actores sociales del proceso productivo. Puesto que el Modelo Obrero se implementó dentro de la organización, debía reconocer al sindicato, a los patrones y a los trabajadores. Esta capacidad de unión de los actores laborales en la mejora de las condiciones, podría considerarse la esencia política que hace viable el camino de transformación laboral.

Martínez (2007) señala:

El modelo obrero con su esencia política, nos ha dejado un gran legado que muestra la potencialidad que la clase trabajadora puede tener cuando se encuentra en lucha por la defensa de sus derechos. La innovación tendrá que partir de los propios involucrados, se encuentren laborando en un empleo estable o no, en el sector informal, en el de los servicios, en el campo o en la ciudad. Mientras haya trabajadores laborando en condiciones de explotación y de alienación estarán dadas las condiciones para el desarrollo de formas diferentes de lucha por sus derechos, donde la lucha por la salud es incuestionable. (p. 7)

Este es el principal motivo por el cual se recurre a la metodología propia del Modelo Obrero Italiano, porque tiene como esencia y vocación el reconocimiento de la dignidad de los trabajadores en contextos y condiciones de trabajo adversas, sobre todo a partir de la experiencia de trabajo compartida.

En México, expresa Martínez (2007):

Una cualidad del Modelo Obrero Italiano es su capacidad de ajustarse a cualquier ámbito, ya sea industrial, de los servicios o en cooperativas de trabajadores, con la condición de que la problemática sobre la cual se va a incidir realmente se perciba como

una necesidad a resolver de manera colectiva y que las condiciones de exposición puedan ser compartidas por diversos sectores, para garantizar la conformación del grupo homogéneo y que se pueda alcanzar, en su caso, la validación consensual sobre la realidad compartida y la posible problemática que deriva de la misma.

En el caso específico de México, este modelo se instrumentó en distintos centros de trabajo en la década de los ochenta y principios de los noventa, logrando identificar a través de la participación organizada de los trabajadores los diversos riesgos y exigencias a los que se hayan expuestos y los daños a la salud asociados con los mismos (p. 10).

Se implementó el Modelo Obrero Italiano, con el caso de la Cooperativa Pascual, donde reportan López, Martínez, y Moreno (1987), que el universo de trabajo lo conformaron 802 trabajadores de la cooperativa, adscritos a 20 departamentos, los cuales fueron seleccionados bajo los siguientes criterios: áreas con mayor riesgo, áreas señaladas por la cooperativa y áreas por su importancia en cuanto al número de trabajadores.

Informan que:

Los principales factores de riesgo identificados que afectaban a la mayoría de los trabajadores fueron: el ruido, el calor, la humedad excesiva y los cambios bruscos de temperatura, pisos resbalosos y en menor medida la exposición a sustancias químicas. Los trabajadores en la encuesta colectiva, asociaron estos factores con las siguientes molestias y accidentes:

Ruido: nerviosismo, irritabilidad, dolor de cabeza y disminución auditiva.

Calor y cambios bruscos de temperatura: somnolencia, desgano, afecciones respiratorias constantes y dolores articulares y musculares.

Humedad excesiva: dolores reumáticos y afecciones respiratorias constantes.

Exposición a sustancias químicas: irritaciones cutáneas, problemas oculares, dolores de cabeza constantes y mareos.

Pisos resbalosos: caídas frecuentes, cuyas lesiones más comunes son: desgarros, magulladuras y otros traumatismos moderados.

Se concluyó, que el Modelo Obrero es una propuesta metodológica correcta para el estudio de la salud laboral, en tanto facilita una aproximación cualitativa al proceso de trabajo y a los riesgos y enfermedades derivadas de éste, permitiendo el reconocimiento de hechos no aprehensibles con otra metodología (López et al., 1987, p. 24).

Noriega (1989), reporta estudios importantes, en los que sobresalen:

a) Trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, cuyo objeto de estudio fue una demanda en materia de salud relacionada con la jubilación a los 25 años de

trabajo para todos los obreros expuestos a riesgo eléctrico por más de 15 años. Esta demanda pretendía “equilibrar” el deterioro exagerado que sufrían estos trabajadores con respecto a otros y que se manifestaba en un perfil patológico específico y una menor esperanza de vida. El estudio mostró que antes de 1962 los trabajos se realizaban en su totalidad sin línea viva. Sin embargo, los trabajadores presentaban un número mayor de accidente. La razón era que, en los momentos de hacer contacto con las líneas o los cables para realizar una tarea, frecuentemente se introducía por errores de operación, la corriente eléctrica. En resumen, estos trabajadores, comparándolos con otros similares presentaban un conjunto de problemas originados en el proceso de trabajo que les determinaba un característico perfil patológico.

b) La sección 271 del Sindicato Minero, en el cual, la lucha organizada por la salud, se inició a partir de que los obreros analizan la gran cantidad de accidentes y enfermedades que los aquejan y que cada vez se tornan más graves y más difíciles de solucionar. El punto de arranque fue la comprensión de las condiciones de salud y que los riesgos químicos se encontraban en el proceso de producción. Se concluyó con la elaboración de un modelo epidemiológico de vigilancia que pudieran manejar por sí mismos los obreros.

c) El sindicato de Trabajadores de Tierra Aeroméxico, cuyo interés era conocer las condiciones nocivas del ambiente laboral y determinar su relación con las alteraciones en la salud de los trabajadores de los diferentes departamentos.

En cada departamento se discutió una guía sobre las características del proceso de trabajo. Los resultados de estos hallazgos se concretaron en cláusulas mejoradas en el contrato colectivo, en una tabla de enfermedades de trabajo, en un reglamento de higiene y seguridad y en material de difusión para socializar la información. (pp. 13-19)

Con el presente recorrido se puede comprender:

Que el Modelo Obrero Italiano desde su origen, en el desarrollo de su implementación y en la actualidad, cumple su objetivo en la recuperación del proceso de trabajo como unidad de análisis para el reconocimiento de los riesgos y exigencias laborales.

El Modelo Obrero Italiano ha demostrado que su metodología es adaptable a diferentes procesos productivos, en diversa naturaleza, en condiciones laborales extremas y con capacidad de nutrirse de otras técnicas que favorezcan su objetivo según la especificidad del proceso laboral estudiado.

El Modelo Obrero Italiano recupera y potencializa la fuerza organizada de los colectivos de trabajadoras y trabajadores favoreciendo las demandas que postulan hacia diferentes actores sociales como sindicatos y patrones. Puede considerarse al Modelo Obrero Italiano y su tropicalización en las importantes poblaciones de trabajadores, como un aporte de los académicos mexicanos, para la defensa de la salud laboral.

Al hacer esta recuperación, se puede reconocer la importancia del proceso de trabajo mediante metodologías amplias, que permitan la comprensión de problemas complejos y sobre todo que mediante la coparticipación abran la posibilidad de que los mismos trabajadores se involucren en los métodos de mejoramiento.

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. El proceso de trabajo docente

Educar como trabajo implica acción, que, para ser desarrollada, ha de poner en acto las capacidades físicas, mentales y emocionales el trabajador de la educación.

Neffa (2015) señala que, en el capitalismo, el propósito del trabajo es la generación de un producto, de una mercancía objetivada en un bien de consumo, un servicio o la generación de información. Es menester, precisar que, en el proceso de trabajo educativo, esta condición se ve caracterizada porque quienes desempeñan la labor de educar, tienen frente a sí mismos, a los destinatarios de la actividad laboral, los consumidores que demandan saber, conocimiento, destreza y habilidades profesionales, para el ejercicio de una profesión al servicio de las necesidades de la sociedad.

Porque, Educar es un trabajo de servicio, como señala De la Garza (2021):

En unos de los servicios puede haber acumulación de valores, como símbolos objetivados (software), aunque en otros el producto se consume en el momento de la producción y los hay de venta de productos, que Marx no incluía en el ámbito de la producción. (p. 5)

En el caso particular de la docencia, el estudiante, al término de la clase, no se lleva de manera objetivada el producto del trabajo, sino que, incorpora a sí mismo el conocimiento, lo consume, lo aprende asimilándolo y acomodándolo como parte de su esquema conceptual, referencial y operativo, avanza de una zona de desarrollo proximal a otra, y en este acto cognitivo, está el trabajo docente y el trabajo del propio estudiante.

Así, la educación, como un trabajo no clásico, en el que el producto es posible en la propia interacción entre trabajador y cliente, y/o la producción de símbolos, y/o que implica el trabajo del cliente. (De la Garza, 2021, p. 3)

De esta manera, el proceso de trabajo del profesor (a), tiene además de las características de los cuatro elementos constitutivos propuestos por Noriega (1989), objetos, medios, actividad y forma de organización, la singularidad, de que el producto, del proceso de trabajo educativo, es inmaterial y objetivada simbólicamente como conocimiento tácito, ideas y teorías, valores, principios y ética profesional.

En otras palabras, la definición de servicio como producción de intangibles es insatisfactoria. Es mejor pensar que las producciones pueden ser materiales u objetivadas, objetivadas simbólicamente e inmateriales (De la Garza, 2021, p. 4; Fuller y Smith, 1991).

¿Qué se produce en el acto de enseñar? Explica De la Garza (2021) una producción que puede ser emocional, estética, cognitiva y moral. Mercancías, eminentemente simbólicas, que se traducen en significados concretos para el cliente o consumidor, es decir, para el estudiante. En este sentido, ser docente implica la trasmisión de conocimiento y sobre todo mediante la interacción con el conocimiento y con quien transmite el conocimiento junto a su experiencia de formación y de vida, pues como trabajo complejo, la docencia compromete tanto la esfera física, cognitivo-mental y relacional. A continuación, se exploran algunas consideraciones en torno al trabajo cognitivo.

De la Garza (2021) define el trabajo cognitivo, como “aquel que genera conocimientos como significados útiles para posteriores trabajos (ciencia o tecnología,

por ejemplo), aunque también hay que incluir los conocimientos tácitos en el trabajo" (North, 2005, p. 13).

Respecto a las demandas psicológicas y cognitivas que experimenta el docente respecto a la transmisión de la experiencia en la palabra del personal docente, y en la palabra escrita de la teoría, están la confrontación y puesta en tensión, de las teorías y modelos enseñados en clase con la realidad que se habita y que se ha experimentado en la vida cotidiana del estudiante, también la comprensión de las realidades de la esfera familiar, de la trayectoria educativa formal e informal y de la genealogía de quienes han forjado la identidad del estudiante. El docente al confrontar teorías con creencias, prejuicios y concepciones del funcionamiento de la vida y del entorno social, incluida la realidad social laboral adversa, que parece cada día ser más insegura, insalubre, insuficiente, riesgosa entra en un nivel de exigencia de desgaste mental.

Agota también el acto de enseñanza que realiza el personal docente, como trabajo cognitivo, que implica el acto de retroalimentación, debate, diálogo y muchas veces desacuerdos con el estudiante que mediante el aprendizaje derriba sus propias murallas, metáfora de los edificios cognitivos, los enriquece con nuevas estructuras, derrumba otras cogniciones y concibe nuevas, incluso, totalmente distintas a las que el profesor trasmite. Este es el acto de enseñar que implica necesariamente una donación completa en cuerpo, mente y relaciones sociales.

El trabajo docente no puede ser comprendido, solo en términos de trabajo cognitivo, lleva también una fuerte carga emocional. El acto de enseñar, implica, interpelar la vida del estudiante desde el trabajo emocional, porque no solo se trasmite información, se educa al estudiante desde la empatía, la compasión, en su definición más etimológica, el acto de acompañar con pasión.

Arriagada y Joan (2017) explican:

En el servicio educativo el trabajo emocional tiene varios niveles, ya que pueden existir distinto tipo de demandas dependiendo de la tarea específica. Por ejemplo, la tarea docente tiene un alto nivel de demanda emocional ya que no solamente está en contacto directo con el usuario del servicio, sino que está casi la totalidad del tiempo en dicho contacto. La presencia de obstáculos y altas demandas en el trabajo junto con la falta de facilitadores y recursos para afrontarlos, tiene como consecuencia la aparición del malestar docente. De hecho, la presencia de obstáculos tiene efectos directos sobre el bienestar docente, produciéndose altos niveles de ansiedad y depresión. (Citado de García & Llorens, 2003, p. 3)

Contacto directo, que se produce en la interacción cara a cara, en la conversación y el compartir desde las cuatro funciones docentes, donde el estudiante deposita en el profesor, la vivencia no siempre amable de la vida cotidiana, donde hay carencias, dolores, dificultades y complejas problemáticas, que ponen al profesor en la encrucijada de mostrar la alta calidad humana que quiere formar con sus palabras, como norma y conducta de vida en los estudiantes.

Esta propuesta de diferenciación ha generado posteriormente diferentes interpretaciones de los términos. Así, algunos autores lo han diferenciado atendiendo al plano de lo personal y de lo profesional (Zapf, 2002). En este sentido, entienden que el control emocional hace referencia al sector de nuestra vida personal (privado), mientras que el trabajo emocional hace referencia al sector de nuestra vida profesional (público). Sin embargo, en ocasiones, los trabajadores del sector servicios van más allá de una relación puramente transaccional y controlan sus emociones porque valoran su trabajo y les gusta satisfacer a sus clientes (Wharton & Erickson, 1993). Desde esta perspectiva, la diferencia entre ambos conceptos radica en que el control de emociones implica un control interno, individual, mientras que el trabajo emocional involucra un control externo, ejercido por parte de la organización (Callaghan & McCollum, 2002). Por lo que, en el

ámbito profesional, tanto el trabajo emocional como el control de emociones se pueden dar incluso de forma simultánea (Gracia et al., 2014, p. 4).

Trabajar emocionalmente y controlar las emociones, pueden entonces ser postuladas como dos competencias del trabajo del profesor. Claro, no sin repercusiones, para la vida, la salud, la subjetividad y la interacción del trabajador en la esfera de la vida pública.

3.2. La docencia y el objeto de trabajo

En el proceso de trabajo docente, el objeto de trabajo es una relación social, aquella de educar que se establece entre el docente y el alumno. Esta es la tarea a las y los docentes quienes han destinado su vida a manifestar de diversas maneras los saberes que llevan dentro de sí. El enseñar, instruir, educar, son palabras relacionadas a esta ocupación, que es el pilar de muchas de las bases de esta humanidad, la docencia.

Es de suma importancia esclarecer el motivo de la existencia del docente, en el que indudablemente se encuentra acompañado del estudiante, que es todo un proceso la educación (Naval, 2006, citado en Valdovinos, 2014):

La educación tiene dos significados: *educare* que significa “conducir”, llevar al ser humano de un estado a otro; y *educere* que significa “extraer”, sacar algo de dentro del ser humano. Esta noción etimológica revela dos visiones de la educación: por un lado, un movimiento, un proceso y por otro, tiene en cuenta una interioridad a partir de la cual van a brotar esos hábitos o esas formas de vivir que determinan o posibilitan que se diga que una persona “está educada”.

El término educación, etimológicamente proviene del concepto de virtud, es en suma el conjunto de procesos de compartición de valores, normas, actitudes de una sociedad hacia sus miembros, es la vinculación, conciencia cultural, moral y conductual, en el proceso de formación, de formar al ser humano necesario para la época necesaria, como lo plantea Foucault (2004), es el sujeto educativo desde el dispositivo educativo acorde a los designios de quien ejerce el poder y la definición sobre las políticas públicas de un país. (p. 112)

A partir de esta definición se desencadena la pregunta hacia un agente clave en la educación ¿Qué es un docente? ¿Cuál es su objeto de trabajo, educar? Es una pregunta que por sí sola abre a una lluvia de ideas, a una infinidad de palabras, que ayudan a formar una definición, identificar lo que significa y tener un margen, por lo que, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) en España definió a la profesión docente como: “Aquella profesión que juega un papel crucial en la vida del alumnado, puesto que le sirve de guía para conseguir sus objetivos y modela sus percepciones” (MECD, 2015, p. 3).

Se entiende que el docente es aquel profesional que se centra en la enseñanza, y se extiende más allá de lo que externa en una clase, apegarse al orden de su materia o del grado asignado, en esa posición se encontrará con dudas e intereses personales de los estudiantes y, el que este frente a grupo será la oportunidad de quien lo escucha, pueda llegar a conocer, reflexionar o analizar la información, obteniendo una nueva explicación de las cosas, fenómenos o situaciones del mundo. González (2015), afirma que: “La labor del profesor no debe reducirse únicamente a ofrecer información, sino a enseñar a saber seleccionarla, gestionarla, interiorizarla, aplicarla [...] en definitiva, enseñar a pensar” (p. 107).

Pensar es una función mental que se coloca como exigencia de trabajo y hacer pensar a otros es una exigencia cognitiva de alta demanda. Esto confirma que el docente,

es quien posee la información que ha de ser ofrecida a quien estudia bajo su cargo, siendo también quien ha de ser quien enseña qué hacer con esa información, no solo trasmitirla, sino que pueda ser apropiada, y aplicarla en distintos contextos, que se convierta en algo útil y por lo tanto beneficioso, dándole sentido a lo adquirido, sin que solo se disperse como nubes en el cielo, sin que se enseñe a pensar.

Esto en distintas palabras pero con un mismo sentido se vuelve a mencionar sin importar la especificidad de la construcción del conocimiento del estudiante en un ámbito, área o rama en la que se está conformando como docente, viene como añadidura en una acción total de la praxis, se develaran las actitudes e ideologías que pueden encaminar conciencias externas fuera del entorno académico, que sin duda alguna será el propósito de asistir, pero que de antemano se forja para la superación de conceptos y preceptos que se han dado para el estudio de todo lo que se suscita en la realidad, fuera de las aulas y las escuelas, por lo tanto se puede entender lo siguiente a partir de la obra de Freire (1993) quien pretende enseñar:

Nosotros somos militantes políticos porque somos maestros. Nuestra tarea no se agota en la enseñanza de la matemática, de la geografía, de la sintaxis o de la historia. Además de la seriedad y la competencia con que debemos enseñar esos contenidos, nuestra tarea exige nuestro compromiso y nuestra actitud en favor de la superación de las injusticias sociales. (p. 102)

Además, visto desde otras perspectivas se han encontrado correlaciones con los autores y organizaciones anteriores, desde la formación académica y personal se ha concebido otro camino que también ha de ser tomado en cuenta, siguiendo estas dos vertientes y consolidando otra más, que tiene que ver con el otro, o más bien con los otros, formando así una especie de triada que fundamenta el ser un docente. A su vez, en 2011, la Federación de Movimientos de Renovación Pedagógica de Catalunya ha construido una definición en la que la considera como:

Práctica educativa que no podemos aislar del complejo entramado comunitario y social que incide también en la educación, (por lo que) hay que tenerlo en cuenta y hallar la máxima coherencia ética. Hay que ser conscientes de qué ciudadanía estamos formando y cuál queremos formar en nuestro contexto socioeconómico local y global. (p. 9)

En otros términos, se recuerda que el docente ha pasado también por un desarrollo en el que se ve envuelto en sus propios aprendizajes, es decir, que se ha desenvuelto en un crecimiento que le ha de proveer de habilidades y conocimientos que le dirigirá, que por consiguiente adoptará un predominio en una especialidad que será su carta de presentación. En la que se expone a diferentes enfoques educativos y pedagógicos que influirán en su práctica al finalizar su etapa universitaria tendrá su propia identidad profesional. Considerando otras maneras de ver al profesional en docencia, es así como Geiringer (1989) adecua el siguiente significado: “El profesor es un egresado del mismo proceso, que asume el modelo de enseñanza dominante y reproduce en el aula las condiciones ideológicas y pedagógicas de la docencia recibida en su proceso de formación como profesional” (p. 111).

En algunas obras se ha plasmado a la docencia, conocida desde la experiencia del estudiante, construyendo una definición propia de quien le imparte clase, es así como Sigmund Freud (1914), clarifica lo que para él su maestro le provocó, así como una combinación de sentimientos que pueden desprenderse del educando hacia el educador, mostrando un aspecto del que poco se habla en el ámbito educativo, o al menos no se ha identificado un nivel de expresión que dé para conversar sobre el tema. Dando lugar a la obra titulada *La psicología del colegial* de 1914 en la que textualmente escribe:

Provocaron nuestras más intensas revueltas y nos compelieron a la más total sumisión; espiábamos sus pequeñas debilidades y estábamos orgullosos de sus excelencias, de su saber y su sentido de la justicia. En el fondo los amábamos mucho cuando nos proporcionaban algún fundamento para ello; no sé si todos nuestros maestros lo han notado. Pero no se puede desconocer que adoptábamos hacia ellos una actitud particularísima, acaso de consecuencias incómodas para los afectados. De antemano nos inclinábamos por igual al amor y al odio, a la crítica y a la veneración. (p. 248)

El ser docente es un acto que conlleva dedicación, compromiso en la que indirectamente se ve involucrado en la vida de aquellos a quienes se enseña. Es un desafío en el que se despliegan estos dos semblantes que cobijan el quehacer, por un lado, el personal y del otro el profesional, donde cada día se acompaña a los que están bajo una tutela educacional, en la que se inspiran ideas, destruyen sueños, se cortan motivaciones, se educa, se escucha o se ignora, se asusta o se eleva a continuar en una línea recta o curva de la experiencia del educando.

Ser docente conlleva responsabilidades que se efectúan en función a los objetivos a cumplir dando una fuerte denominación a la labor importante y necesaria influyendo en la formación de la identidad y el carácter de los estudiantes. Propiciando que todo lo que emane de su actitud, valores y comportamiento tendrá efectos positivos, tal es el caso que los maestros, tienen la posibilidad de enriquecer la capacidad de generar ideas novedosas, la creatividad, en una clase, observando delicadamente los conocimientos base de los estudiantes, dejando abiertas opciones de libertad para que experimenten, compartiendo tiempo para llevar a cabo experimentos, igualmente enseñándoles cómo usar técnicas que favorezcan el pensamiento creativo (Johnson, 2003).

Por otro lado, según Blanco (2001, citado en Freire et al., 2017) existen funciones que caracterizan al docente; entre estas se encuentran una división que aporta una

comprensión en áreas en las que puede desempeñarse, y da un orden con respecto a en qué funciones específicas se pueden realizar dependiendo de la orientación que se crea necesaria, del momento que se requiera o en su caso de la multifunción en una situación, para ello lo divide en:

Función docente metodológica: actividades encaminadas a la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje. Por su naturaleza incide directamente en el desarrollo exitoso de la tarea instructiva y de manera concomitante (la cooperación general de la sociedad, como los medios de difusión, las organizaciones políticas, etcétera) favorece el cumplimiento de la tarea educativa.

Función investigativa: actividades encaminadas al análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del maestro.

Función orientadora: actividades encaminadas a la ayuda para el autoconocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido, esta función incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa, aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción (p.43).

¿Esta concepción del perfil y función docente, toma sentido en aquella función realizada por el personal docente de la UPN 162 Zamora? ¿Será que esta propuesta es suficiente para comprender aquello que realizan quienes educan entre tales riesgos y exigencias descritas en el problema de investigación?

Esta es un clasificación que ayuda a entender en qué aspectos puede cumplir una función un docente universitario, serán de manera particular estas puntuaciones, aunque él desarrolle otras funciones que no son tan de libro, serán aquellas que inculquen una categoría en la que la conciencia, por cuestiones subjetivas, se vea entramada y es ahí en donde se podría dar orden al desorden y no porque sea un problema, sino que es una puerta a razonar con ayuda del otro, por lo tanto, en palabras de Francisco (2006):

Un docente universitario se ve obligado también a ampliar, innovar, cuestionar, incorporar contenido, preocupaciones, sensibilidades de distintos contextos como se comprende desde una doble externalización del saber a partir del pilar docencia acompañado de la investigación al igual que la docencia con el quehacer de la extensión social, lo que a su vez genera pares, estos estudios estructuraron un trabajo en el que describen perfiles para el docente. (2007)

Planificación Docente: Se refiere a la capacidad para definir adecuadamente la unidad de enseñanza-aprendizaje a impartir, tanto en sus contenidos como en los métodos de enseñanza propuestos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.

Mediación de Aprendizajes: Esta competencia implica la capacidad para utilizar de manera adecuada estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras y concordantes con las características de los estudiantes y el perfil de egreso de la carrera.

Evaluación del Aprendizaje: Es la capacidad del profesor para utilizar diversas estrategias de evaluación que aseguran el logro de los objetivos de aprendizaje declarados.

Integración de Teoría y Práctica: Es la capacidad del docente para establecer relaciones recíprocas, efectivas y coherentes entre aspectos del ámbito teórico y aquellos presentes en la realidad del campo laboral disciplinario en el cual se desempeñarán los estudiantes.

Gestión de Procesos: Es la capacidad del docente para analizar, monitorear, evaluar y liderar procesos de gestión académica o docente, de planificación estratégica y de acreditación (institucional y/o de carreras o programas). Todo ello con el objetivo de garantizar la calidad y pertinencia de estos procesos.

Innovación Docente: Es la capacidad del docente para la búsqueda permanente e incorporación de éticas pedagógicas, metodologías y técnicas de enseñanza-aprendizaje, entre otros, para el desarrollo de procesos educativos de calidad (pp. 166-167).

Hay un punto en el que convergen los distintos dominios de los métodos, técnicas para cumplir con un cometido. Dentro del perfil docente se esperan competencias que sean dirigidas al eje central en un ámbito educativo, el aprendizaje de los estudiantes, siendo así que se ha catalogado competencias que ayuden a la enseñanza. Esta lista de Perrenoud (2007, como se citó en Díaz, 2008) se ha descrito en diez familias que trata de generalizar, pero al mismo tiempo considerando especificidades que plasman al docente universitario, las cuales se presentan en:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.

3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e implicar a los padres.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Organizar la propia formación continua. (p. 6)

Hay arquetipos, bosquejos o representaciones del conjunto de un todo, y ese todo en este caso es el grupo de todos los docentes universitarios, que conforme a su preparación así como en su práctica se pueden encontrar una tipología, aunque utilizar este término es usualmente para acciones o cosas, es necesario contemplarlo desde esta, es por ello que la UPN ha realizado una descripción de modelos del profesor labora en su institución de acuerdo a observables que han constituido el quehacer del docente así como el desarrollo en ámbitos de extensión e investigación, que será reflejada en un aporte a la academia y por consecuencia a la sociedad. Una vez más Valdovinos et al., (2009) hace una detallada formulación que se presenta a continuación, con respecto a los modelos del docente.

El profesor que llega al aula, se sienta en su silla, frente a su escritorio y alumnos, les pasa lista y los pone a hacer una lectura comentada del texto base o antología básica. Concientiza a sus alumnos de la importancia de su asignatura en la vida real, del papel que el profesor juega en la sociedad, ya que es un guía de los niños del mañana y se debe sembrar en ellos la semilla de la naturaleza. [...] El profesor muestra, enseña, transmite, deposita el conocimiento en el estudiante que

escucha, de manera atenta, está al pendiente de lo que se dice y qué hay que hacer para luego imitar, lo mejor que pueda, lo que le dicen. (p. 114)

El siguiente modelo trata del que se apoya en su experiencia, así como la emocionalidad, a lo que respecta el cómo se dirige a los estudiantes, tomando una ruta distinta al anterior modelo, en este punto se ha de colocar el uso de la palabra para comunicar, incentivar, animar, por lo que es preciso señalar la importancia de influir en los demás, pero de manera en que se explore y se encuentre sentido a lo que se escucha en clase, obteniendo un grado de curiosidad que fomente la investigación. Es así como se señala en otro modelo en el que dice:

Las clases se trabajan con mucha emotividad, porque la profesora conoce muy bien el medio. Así es más fácil la comprensión y realización de las diferentes lecturas. Usa su experiencia como educadora de varios años, para apoyar a sus estudiantes en las líneas de enseñanza a seguir, en metodologías, en técnicas, etc. Usa una motivación que se basa en lo vivido con los niños en preescolar, aporta sus conocimientos, ejercita a sus alumnas. Hace que las alumnas se interesen, que estudien, que piensen que trabajan igual en sus propias aulas, que lo hagan con gusto, que les resulte satisfactorio [...]. (Valdovinos et al., 2009, p. 115)

En el día a día se observan distintas conductas y procedimientos en los que se fija un maestro/a, que estimulan las esperanzas de querer aprender y con base en eso se centran en la práctica más que en la teoría, disponiéndola como herramienta del trabajo con los estudiantes, en donde se contextualice la información, organicen técnicas sociales para que haga surgir habilidades sociales, y a su vez resolver conflictos y armar discusiones en pro del crecimiento escolar, que también se preocupa por las cuestiones que tienen que ver con la confrontación de aplicación de estilos psicopedagógicos, en reunir todas aquellas ventajas, fortalezas de los estudiantes para con ellos disparar hacia

un aprendizaje y enseñanza. Mediante la evaluación continua de lo realizado y todo esto en ejercicio de la indagación e investigación de los propios interesados, que lleve a término la divulgación. Es así como se declara esta extensión del profesor universitario, dentro y fuera de su aula, de su escuela, del círculo amistoso, de su sociedad, y del mundo.

Otros que dominan muy bien las materias, que las conocen y las hacen aprender a sus alumnos, comparten con ellos sus saberes, sin egoísmos. Los convencen de la importancia de llevar a la práctica la mayoría de las cosas que se tratan en cada materia. Apoyan la comunicación, las relaciones académicas, el intercambio, la cooperación, para que el trabajo en el aula avance. Este tipo de práctica docente es dialógica, concientizadora, combinada con la transformadora, constructivista, investigativa, con productos concretos. (Valdovinos et al., 2009, p. 17)

Hay otros cuya fortaleza reside en el orden secuencial y la organización es su fuerte, tanto así que tratan de estructurar su clase, en cuestión de medir tiempos, pero ni viendo el reloj, sino que se guían conforme a los momentos que ha designado previamente. Hacen lo que se le conoce como planeación, lo que les permite sentir seguridad y control, a su vez le es posible anticipar situaciones y con ello actuar rápidamente en cualquier evento que no se hay contemplado. El tener monitoreadas las actividades conduce a abarcar los contenidos deseados, lo que termina en profundizar el tema y como segunda meta, pero no menos importante, el fomentar la participación, así como crear un espacio de aprendizaje adecuado. Esto se ve reflejado en el docente universitario:

Hay otra práctica docente de un tipo de profesor que, en el aula, con los alumnos, labora en 3 momentos: de acuerdo con la guía del asesor y del estudiante. En el primero hay un lectura previa, en casa, en el momento en que el alumno lo decida, para contestar la guía y elaborar productos (ensayos o resúmenes) que se

incorporen a la investigación, (que irá construyendo a lo largo de los 4 semestres y luego se titulará con ella) que es el objetivo a corto, mediano y largo plazo, previos comentarios grupales [...] que constituye cuando incorpora los contenidos a su proyecto de investigación, para construirla a lo largo, primero del semestre y luego de la carrera, hasta lograr terminarlo y titularse con él. (Valdovinos et al., 2009, p. 118)

En el llevar a cabo se tiene que brindar flexibilidad en cuanto a los contenidos y la forma de trabajar, donde tienen que surgir los valores, en cuanto a qué se puede, qué se debe, qué no se debe, y hasta dónde estaría permitido cambiar o mejorar la estructura de una clase. Finalmente, el docente, afirma Valdovinos (2009), debe cimentar su labor educativa en valores personales, que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje y que tienen como cualidades en el marco del respeto. Es conveniente mencionar la empatía, como un mecanismo de relaciones con los otros seres humanos que rodean y con los que se comparte.

La tolerancia como el aceptar y respetar las diferencias y como el suponer que también otros tienen cosas que decir y hacer. Un clima que acepte que las relaciones de los miembros del grupo sólo se darán de manera positiva cuando todos se sientan como pertenecientes a él. (p. 119)

¿Cuál de estas actividades del objeto de trabajo corresponden a cada grupo laboral? ¿Será que es posible comprender qué forma de contratación hace vida esto que se define *a priori* a la experiencia de campo docente? Todo lo anterior, permite comprender la urgencia de promover acciones encaminadas al reconocimiento de la labor docente y de la dignidad del trabajo para favorecer un marco donde la salud laboral sea un alto propósito de todos los actores del proceso de enseñanza y aprendizaje; sin embargo, es muy importante reconocer que el estado de salud no puede reducirse a la esfera de lo individual sino que es urgente identificarlo como un problema de

trascendencia histórico social, donde podrá valorarse la acción colectiva de las y los docentes para lograr la mejora en las condiciones laborales en las que se encuentran y que como se presentó en el estado del arte, han sido trascendentemente desfavorables para este grupo laboral.

3.3. La salud y enfermedad en el trabajo como problema histórico social

En el sentido de comprender las implicaciones del proceso de trabajo, riesgos y exigencias sobre la vida de las y los docentes, es necesario recuperar los conceptos de salud, bienestar íntegro, determinantes sociales y perfil salud-enfermedad.

La salud en el trabajo debe ser abordada como un problema histórico social, puesto que el paradigma médico, que comprende la dicotomía salud-enfermedad, vinculada a la presencia o ausencia de enfermedad, presenta limitaciones como propuesta de abordaje, sin embargo, sigue siendo el modelo hegémónico.

Afirma Laurell (1989) que articular una visión socio-histórica del proceso de salud enfermedad, no es una cuestión sencilla, para ello, fue necesario, ampliar el concepto de salud, no reduciéndola solamente al aspecto biológico, que, si bien es toral, existen otros modelos para comprender la relación salud-enfermedad y concretamente su interdependencia con el trabajo humano.

Lo cual implica también, abrir la comprensión sobre la enfermedad, como hecho social, con coordenadas espacio temporales situadas en el proceso de trabajo, con condiciones estructurales que no pueden ignorarse, como lo son las condiciones y medio ambiente de trabajo, donde convergen subjetividades, como la experiencia de los trabajadores y trabajadoras, y comprendiendo la acción de estos, como el esfuerzo para sobreponerse a las exigencias y riesgos de trabajo y conservar el equilibrio y salud.

Dicha comprensión ampliada, permite reconocer que la enfermedad en el trabajo y el proceso de salud, es un tópico de interés de las ciencias sociales, de la psicología del trabajo, de la psicología de la salud y de otras disciplinas que ponen al centro la preocupación por lo humano.

De esta manera, Laurell (1989) afirma “la mejor forma de comprobar empíricamente el carácter social histórico de la enfermedad no está dada por el estudio de su apariencia en los individuos sino en cuanto al proceso que se da en la colectividad humana” (p. 2), es decir, que no podemos considerar que aquello que acontece a los trabajadores y trabajadoras, como afirma Neffa (2015), es causa solo de las determinantes individuales, o de sus características personales, que le llevaron a no poder cubrir, las de por sí, extenuantes condiciones de trabajo, colocando la responsabilidad del proceso de salud- enfermedad, solo en el trabajador y es más, reducida de manera determinista a su dimensión biológica.

Pero, ¿qué propósito tiene, el ampliar la concepción de salud y la enfermedad?, ¿qué se gana en términos de la comprensión de esta realidad, que afirma Gargantilla (2011), es una experiencia de la cual los seres humanos, no podemos escapar?, es más, se atreve a afirmar, que la medicina, es la apasionante historia de la humanidad para no enfermar y no morir. Con esa postura, se refuerza el paradigma hegemónico de la medicina del trabajo, que pretende, desde la dimensión biológica, hacer frente a la vida y el trabajo, donde enfermar es incluso una tragedia, una derrota, donde al perder la funcionalidad, de sistemas, órganos y tejidos del cuerpo humano, se pierde también la eficiencia y eficacia para la lógica productiva del capital, pero no basta con mirar la dimensión objetiva, es necesario ampliar la mirada a un enfoque histórico-social, donde la salud no es solo un asunto determinado por el cuerpo, sino en relación a las determinantes histórico-sociales que moldean el perfil salud-enfermedad de un grupo poblacional.

En este sentido, argumenta, Laurell (1989):

La finalidad es investigar el carácter social de la enfermedad, sin embargo, la enfermedad así definida no nos permite ahondar, porque el proceso biológico estudiado en el individuo no revela de inmediato lo social. Hay necesidad, entonces, de ir más allá del objeto directo de la medicina clínica y de la epidemiología y construir un objeto que nos permite el estudio empírico. El primer elemento que habría que recoger es el hecho de que el carácter social del proceso salud enfermedad se manifiesta empíricamente más claro a nivel de la colectividad que en el individuo. (p. 7)

Pareciera que, este llamado a la colectividad, es una voz que invita al contrasentido del extremo individualismo y autorreferencias tan propias de este siglo, como un enfoque teórico distinto que propone una mirada alternativa, porque al afirmar, que la manera de estudiar la salud desde el enfoque social-histórico, pudiera despertar no solo una extensa comprensión epidemiológica de un sufrir, sino además, de encontrar en la comunidad, no solo la causa, sino también el lazo que puede, si se le toma en serio, ser el motor de la búsqueda de la salud, en su sentido más amplio, en un concepto de salud, que requiere una mirada amplia histórico-social.

Abrir pues el panorama al estudio de la salud desde la perspectiva social histórica, permite reconocer, que la salud no es un asunto unicausal, mucho menos un asunto individual, sino que exige, ampliar la mirada a la colectividad y de manera multidimensional, a todas las esferas relaciones que forman parte de esta búsqueda colectiva de la salud.

Así, que para poder considerar el nivel de salud de la población y del individuo es necesario reconocer, como factor importante en esta búsqueda de la salud y del proceso de enfermedad, los factores de la estructura social de la producción, es decir, aquellas

relaciones de producción que se establecen en primer lugar como condiciones y medio ambiente de trabajo, por lo tanto, al estudiar el nivel de salud de un colectivo de trabajadores y trabajadoras no pueden obviarse las relaciones de producción, como si se tratara solamente de una forma de organización del trabajo, en cuanto gestión y realización de una actividad laboral, sino también y, de manera prioritaria, aquellas relaciones ambivalentes, inseguras, insuficientes y peligrosas que ponen, desde luego, en entredicho la capacidad individual del trabajador para afrontar estas relaciones de producción social y desde luego, el tipo de desarrollo de producción y de consumo, es decir, aquellos espacios y relaciones donde gasta lo obtenido en la esfera productiva.

También deben considerarse como factores, en la búsqueda de la salud de la población y del individuo, aquellos factores médico sanitarios, es decir, el nivel de conocimiento sanitario y de participación en la educación para la salud y la aplicación de estos conocimientos en el cuidado de las esferas relacionales de la vida del trabajador que permitan los niveles de prevención secundaria, como la detección temprana no solo de enfermedades consumadas como cuadros delimitados en una nosología médica, sino de manera temprana de las afectaciones a nivel de síntomas y el sufrimiento subjetivo; y será muy importante la cobertura y la calidad de los recursos de salud y el grado de participación de la colectividad, que de manera organizada puedan influir en la mejora de la salud comunitaria.

Los factores ecológicos, es decir, el medio ambiente natural y social en el que se encuentra un colectivo de trabajadores y no solamente el ambiente de la producción, sino especialmente del lugar en donde vive, de la ubicación geográfica como realidad urbana o rural, y el grado de protección del medio ambiente ecológico.

Considera también, que hay factores macro-estructurales, que de igual manera, participan en el nivel salud de una población y de un individuo, en este caso, considera los factores político económicos, como aquellos niveles de desarrollo socioeconómico,

que se expresan de manera puntual, por ejemplo en la infraestructura que el estado dispone para la atención de los problemas sociales de salud, así como la existencia o no de planes y programas de desarrollo macroeconómico, donde no puede el ignorarse el grado de dependencia de las economías de los países sobre todo en vías de desarrollo, como es el caso de México y América Latina y que esto deviene en la existencia, permanencia y supresión de políticas públicas encaminadas a la existencia o inexistencia de planes gubernamentales de salud.

Otro factor macroeconómico, se considera aquella existencia de desigualdad social, es el acceso a los indicadores de calidad de vida, como lo son: el alimento, la vivienda, las altas tasas de desempleo y precariedad del mismo, como condición material para la obtención de calidad de vida, la seguridad social, es decir, aquellas formas de protección de las familias y los trabajadores y el acceso a la educación y a la posibilidad del acceso a formas de recreación y el uso del tiempo libre como espacio propicio para aprender nuevas habilidades, distintas claro, a la utilización económica del tiempo libre, como la posibilidad de realizar cualquier otra actividad.

En relación a los factores sociopsicoculturales, es importante considerar el grado y realidad social de analfabetismo y el grado de escolaridad, como capacidad de acceder no solo a información, sino a poder aplicar los conocimientos escolares para la búsqueda de una mejor realidad social y cultural. Aunque no puede darse por hecho, que el acto de educar, sea un acto de educación para la salud, puesto que puede haber educación ideológica que postulará que la realidad que se vive, es la que toca vivir, porque también puede formarse para ser mano de obra que pueda en condiciones precarias soportar las malas condiciones de trabajo. También, se consideran los hábitos y creencias que se expresan en comportamientos en relación con la salud; sobre todo los estigmas sobre cuidado de la salud en profesiones y oficios que se viven altamente masculinizados y feminizados, donde hay normas culturales sobre que sí, y que no es bien visto en relación a las prácticas para el cuidado de la salud.

Existen también factores geográficos, que se consideran son los recursos naturales, como la productividad de la tierra, las fuentes de energía, las materias brutas y primas que se utilizan para trabajar y para la reproducción de la vida, las condiciones incluso climáticas, que pueden propiciar eventos climatológico adversos que pueden influir de manera negativa en el nivel de salud de una población y el acceso a las comunicaciones.

Y finalmente, considerar a la salud-enfermedad en relación a estos factores, es comprenderla en términos demográficos, no solo para atender el enfoque epidemiológico, sino también, la estructura y dinámica de la población, de la cual se desea explorar el nivel de salud, la densidad urbana y rural, el fenómeno de la migración interna y externa, como condicionante que moviliza el abandono de la tierra de origen, motivados por la pobreza, la desigualdad social, las inexistentes posibilidades para acceder a un trabajo decente, y se migra, para buscar nuevas formas de subsistencia, e incluso la existencia o carencia de políticas nacionales para la planificación familiar.

En resumen, estudiar la salud desde el paradigma social histórico, requiere una mirada amplia, sin ignorar o al menos, considerar todos los factores que influyen y que rebasan definitivamente, la mirada biológica medicalista. Se explora, qué implicaciones tiene este enfoque para el estudio social histórico de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Afirma Laurell (1989):

El proceso salud enfermedad del grupo, de la colectividad, se entiende como un modo específico como en el grupo se da el proceso biológico de desgaste y reproducción, destacando como momentos particulares la presencia de un

funcionamiento biológico diferenciable con consecuencias para el desarrollo regular de las actividades cotidianas, esto es, la enfermedad. (p. 8)

Estas consideraciones de relevancia para el estudio y abordaje de la salud-enfermedad, terminan por ser categorías empíricas en la experiencia de nuestros pueblos y comunidades y de manera concreta en los colectivos de trabajadores y trabajadoras, quienes experimentan en su propio cuerpo, en su subjetividad y en sus relaciones sociales los impactos de las determinantes histórico-sociales.

¿Y dónde se desgasta el cuerpo?, permítase la expresión, ¿dónde enferman los trabajadores y trabajadoras? En el proceso de trabajo, que es también una configuración laboral específica, situada en condiciones espacio temporales, históricas y sociales, que no solo enmarca, el qué, cuándo, dónde y cómo ha de realizarse la tarea para la cual fue contratado un trabajador. Sino también, y es el propósito de la presente discusión, el enmarcar, de qué han de enfermar quienes invierten su vida en el mismo proceso de trabajo.

Esta sea tal vez, solo una de las dimensiones de la salud y enfermedad como dimensión laboral, pero no se puede prescindir, como se ha citado, de la esfera de la reproducción de la vida, que es el lugar donde el trabajador recupera las fuerzas para la siguiente jornada laboral y que sustenta la diferencia sustancial con las máquinas, pues el trabajador necesita recuperar sus fuerzas en el tiempo de no trabajo y que es tan valiosa como la esfera de la producción, porque cuando un trabajador enferma, no solo lo hace para la esfera organizacional, también lo hace para sus relaciones familiares, de pareja, fraternales y filiales.

Porque al enfermar, no solo se vive en la experiencia de la jornada de trabajo, sino en la vida toda, que queda comprometida, incluida, como afirma Fernández (1997),

también la familia, el tiempo libre y en la esfera del sueño, donde se espera, recupere las fuerzas y capacidades para volver a la penosa tarea del trabajo.

Entonces, al hablar de salud en este sentido amplio, considerando la vida integral del trabajador que enferma, es preciso, declarar el concepto de salud, al que se refiere en el presente protocolo.

Gómez (2021) afirma:

En tres palabras: el total de estados, hechos y condiciones de la existencia de los seres humanos es su vida global, es decir: su vida íntegra, integridad vital o bienestar genérico. Así, la vida o existencia de los individuos humanos, en términos genéricos, puede verse como la conjunción de tres grandes dimensiones o "componentes":

- a) El bienestar orgánico o salud (o bienestar "físico" como coloquialmente se denomina).
- b) El bienestar convivencial, es decir, la relationalidad variada y satisfactoria.
- c) El bienestar mental, es decir, actividad mental íntegra. (p. 7)

Desde esta perspectiva el bienestar genérico de la vida no es sólo salud (o sólo *bienestar orgánico*), sino también bienestar tanto *convivencial* como *mental* (actividades relacionales y mentales creativas y variadas, que además proporcionen satisfacción).

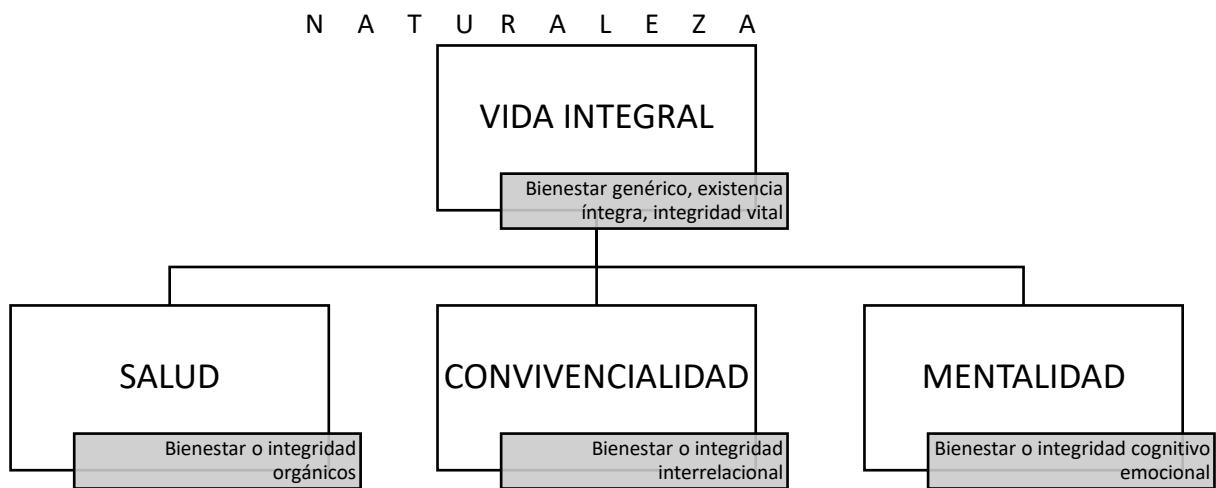
Mirar al trabajador completo, como persona íntegra, donde convergen como nudos interconectados, las esferas amplias de la vida humana, y las relaciones que se establecen a partir de estas formas de vinculación singular, no en la experiencia individual o singular, sino en el acontecer colectivo comunitario, donde la salud no es una experiencia solo acotada a la esfera de lo corporal es decir, al bienestar orgánico, sino a la necesidad de ampliar el concepto, para reconocer que la salud no es completa, si no

se vincula a la esfera del bienestar convivencial, es decir, a un conjunto de relaciones sociales que han de ser armónicas, respetuosas, con legítimo respeto de las características y atributos que si bien son individuales, son experimentadas en la amplitud de la vida comunitaria, de la colonia de la que forma parte, de la trayectoria laboral no solo personal sino familiar y profesional, de la capacidad de proyectar el futuro con recursos para hacer frente, que no vienen solo de la resistencia de soportar las malas de condiciones de trabajo, sino con esperanza, mirar el devenir.

Implica pues, la capacidad de soñar, de proyectar, de vislumbrar en el futuro con sentido de comunidad y la búsqueda colectiva de aquellas condiciones que pueden representar mejora en la experiencia del mundo del trabajo, pero también en obtener aquello que se espera de una esfera relacional basada en el respeto a la vida comunitaria y sus formas de organización.

Figura 1

Esquema de bienestar íntegro



Nota. Adaptado de Enfermedad Mental o Trastornos Mentales: “¿simple controversia semántica...?” (Gómez, 2021, p. 7)

En este sentido:

Un rasgo esencial de la medicina social, fue dar un tratamiento conceptual a los problemas de salud desde los encuadres de las ciencias sociales y no solo desde los márgenes estrechos de la práctica médica clínica y la medicina ocupacional; de la misma manera, la salud en el trabajo dejó de ser desde esta perspectiva un terreno de dominio exclusivo para médicos e higienistas y por primera vez un grupo de profesionales de otras disciplinas tomaron en sus manos el estudio de la salud en el trabajo: sociólogos, antropólogos, enfermeras, economistas y psicólogos. (Sandoval et al., 2016, p. 114)

Así, la salud en el trabajo, pudo tomar distancia y apropiarse de un marco de referencia propio, en cuyo centro está el estudio de la categoría proceso de trabajo, como realidad analítica, margen y contexto del surgimiento de la enfermedad laboral, los riesgos en el trabajo, los accidentes, las muertes y la aparición de psicotrastornos en el trabajo.

Comprender entonces, al proceso de trabajo y sus cuatro elementos constitutivos: objetos, medios, actividad y forma de organización (Noriega, 1989, p. 4) como entramado social, permitió reconocer la trascendencia de la experiencia colectiva para la búsqueda de la salud en el trabajo.

La salud, no es entonces un bien individual que se obtenga por la adecuada adaptación del ser humano a las exigencias organizacionales, tampoco la enfermedad es signo de la deficiencia y vulnerabilidad individual del trabajador. La salud y la enfermedad, resultan de un proceso dinámico, que está vinculado al método de trabajo, pero sobre todo a sus actores. Hablamos entonces de la salud social del grupo de trabajo.

En este sentido, Epelman (1990) afirmó:

La salud no es simplemente “la ausencia de enfermedad”, ni un idílico “estado óptimo de bienestar físico, mental y social”, sino el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto ante los factores de riesgo.

La salud no es algo que se posee como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, vida social, modos de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o de enfermedades, sino también tener la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. [...] Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo (Epelman, 1990, como citado en Neffa, 2015, p. 53).

Esta definición de Neffa es la que guía que permite comprender, porque cuando se implementa el modelo obrero italiano no solo se identifican los riesgos, exigencias y daños a la salud, sino también la voz de los trabajadores como capacidad de resistencia y adaptación personal y colectiva, porque la voz de los trabajadores y su compromiso inteligente permite que la realidad social cambie y que un proyecto de salud laboral no sea solo un diagnóstico sino un potencial cambio.

En México, esta vertiente social de la salud laboral, tomó especial auge. Fue “Cristina Laurell, quien desarrolló la categoría de proceso de trabajo como eje nuclear para el estudio de la salud y la enfermedad de las colectividades obreras” (Quevedo y Hernández, 1994, p. 45, citado en Sandoval, 2006), quien, recurre al concepto de proceso de trabajo –y sus condiciones- desde el marco marxista y además, de manera importante, su vínculo indisoluble con los procesos de valorización a través de las formas de extracción de plusvalía absoluta y relativa; desde este enfoque es que infinidad de investigadores, a partir de este momento, empiezan a desarrollar estudios en poblaciones trabajadoras, varios de los cuales se realizan a petición de los sindicatos e incluso de los sectores disidentes de algunas dirigencias sindicales (Sandoval et al., 2006, p. 114).

3.4. La determinación social del proceso salud enfermedad en el trabajo

Para comprender la relación del trabajo –como actividad humana colectiva por excelencia– y el proceso de salud-enfermedad, es menester recuperar el concepto de determinación social. Porque:

Las determinantes sociales de la salud son, en su mayor parte, responsables de las inequidades en salud. Este término es una manera sencilla de incluir los esfuerzos sociales, económicos, políticos, culturales y medioambientales que determinan las condiciones de vida de las personas. (OMS, 2011, p. 44)

Dado que la realidad social, no es uniforme, ni estructuralmente igual para todos los habitantes de una sociedad, es imprescindible reconocer, que existen condiciones determinantes que enmarcan el acceso a la salud, el cuidado que se hace de ella en las instituciones públicas, las medidas de prevención y de detección temprana o no, y finalmente de los espacios de rehabilitación y atención a largo plazo cuando una enfermedad se presenta en su estado crónico degenerativo.

Porque “plantear el carácter social del proceso salud-enfermedad lleva necesariamente a cuestionar la concepción médica dominante de los procesos biológicos y psíquicos humanos como procesos naturales y por lo tanto, ahistóricos” (Laurell, 1993, p. 16), es decir, que no es posible comprender solamente la salud, como un acto voluntario o no de cuidarse, o peor aún, al considerar que el hospedero, es un mero receptáculo en la triada ecológica y que aquello que le acontece, no depende de su capacidad de agencia o de tomar acción e iniciativa.

Reconocer a la salud como un proceso histórico social, es reconstruir aquel devenir, concreto y situado, de las determinantes sociales, que se imponen estructuralmente a una sociedad específica, a un colectivo concreto, es decir, a un grupo ocupacional, cuya forma de enfermar y morir está determinada por el proceso de trabajo, los riesgos y exigencias que se presentan cada vez más violentos e inhumanos, y cuyo eje rector, está en las determinantes políticas y económicas que consideran al trabajo humano como un mero medio de la producción, y a la vida humana como una mercancía para el trabajo y para el consumo.

Como afirma Noriega (1995), “Las características estructurales y coyunturales por las que están pasando los trabajadores y la brutal ofensiva contra ellos, han derivado en peores condiciones de vida y de salud” (p. 70), condiciones que determinan el enfermar, padecer y sufrir de trabajadores, y estas condicionantes estructurales, se expresan en políticas públicas, económicas y laborales, que enajenan y superponen los intereses de los grupos privilegiados sobre los colectivos, los mezquinos propósitos de quienes toman las decisiones sobre las naciones y que se expresan en realidades concretas cada vez más desiguales socialmente e inequitativas en la dimensión concreta, del acceso al cuidado de la salud y de la vida.

Comprender la salud, como hecho social, implica despegarse de las explicaciones subjetivistas, que colocan la responsabilidad de enfermar y morir en el acto de voluntad individual, y reconocer que las formas específicas de padecer se expresan en epidemias de trabajadores enfermos (Ovejero, 2014), y que esto tiene como etiología condiciones y determinantes histórico-sociales propias de una época concreta.

Afirma Laurell (1993):

Ahora bien, para comprender por qué los procesos biopsíquicos asumen formas que llamamos históricamente específicas, es necesario detenernos en las

condiciones de desarrollo ante las cuales el cuerpo responde con plasticidad y a través de éstas define las condiciones que son socialmente producidas y que se presentan bajo modalidades distintas –homogéneas hacia el interior y heterogéneas hacia el exterior a uno u otro grupo. (p. 17)

Porque el trabajo humano, es también un hecho histórico-social, cuyas condiciones en las que se planea, ejecuta y supervisa son moldeadas también por las determinantes históricas sociales enunciadas, como es la violencia, la corrupción, la pobreza, la desigualdad que se vive en nuestros pueblos y comunidades, y que expresan la dominación del capital y sus intereses sobre la vida humana, y que consecuentemente va moldeándose en la realidad específica de un grupo homogéneo que comparte las mismas condiciones de trabajo, de salario, de seguridad y salud y seguramente, también de reproducción de la vida en tanto capacidad de consumo.

De esta manera, el capital y el trabajo, configuran una relación concreta de desgaste para un colectivo de trabajadores, y esta realidad, que es compartida y enmarcada por las determinantes histórico-sociales, trazan el perfil salud enfermedad en el trabajo.

La construcción teórica de la relación trabajo-salud permite pensar e investigar de manera estructurada esta relación, ya que da cuenta de las determinaciones complejas de las formas concretas de consumir la fuerza de trabajo en el proceso laboral que se expresa en patrones de desgaste específico de los trabajadores (Laurell, 1993, p. 22).

Como afirma Neffa (2015) el trabajo es esencialmente humano, en tanto, condición de la inversión de las capacidades y la corporeidad vital del trabajador, y además si el trabajo es la fuente de la generación de la riqueza y es central para la vida de los trabajadores, las condiciones que el trabajo imponga, también tendrán

repercusiones específicas sobre las otras esferas de la vida. Pues al enfermar, el trabajador no lo hará solo para sí mismo, lo hará también en el seno de su familia y junto a su colectivo.

En este sentido:

Aunque el proceso de trabajo es el proceso básico de todas las sociedades (y en este sentido es transhistórico), solo se concreta bajo formas históricas particulares, para nuestros propósitos interesa por ello, analizar la forma que asume en las sociedades capitalistas. (Laurell, 1993, p. 19)

Es decir, en formas específicas de producir y reproducir la vida en condiciones de la venta de la fuerza de trabajo y de formas de proceso de trabajo cuyos principios éticos son la riqueza por encima de la vida, la llamada ética protestante, cuyo propósito es la acumulación de la riqueza.

El trabajo como actividad principal en la vida humana, es lo que, de manera fundamental, media, condiciona y determina las posibilidades de salud plena o de enfermar o morir por encima de los posibles condicionamientos de orden biológico o naturales, las formas de vivir, las maneras de andar por la vida. (Martínez, 2020, p. 151)

Así, es necesario, profundizar en la realidad del trabajo y la salud sometidos por determinantes histórico-sociales, y como éstas, tiene efecto directo sobre la vida completa de los colectivos, sobre las formas de reproducir y cuidar la vida.

De esta manera, hablar de la salud de los trabajadores no es sólo hacer referencia a los hechos mórbidos que suceden en los centros de trabajo sino, principalmente,

a las condiciones en las cuales vive y trabaja esta población y a las causas específicas que generan sus problemas de salud. (Noriega, 1995, p. 60)

Estas condiciones histórico-sociales que son estructurales pueden entenderse en dos grandes grupos, como afirma Sandoval et al., (2000):

Los determinantes sociales de la salud, son, en esencia, la conjunción de determinantes estructurales y condiciones de vida. Los primeros, se refieren al conjunto de condiciones políticas, económicas, sociales y medioambientales que determinan la salud; los segundos, también conocidos como determinantes intermedios, son las condiciones de vida, las circunstancias psicosociales, los factores conductuales o biológicos y el propio sistema de salud. (Martínez, 2020, p. 142)

Figura 2

Esquema de las determinantes histórico-sociales del proceso salud enfermedad



Nota. Programa de promoción y determinantes sociales, Gobierno de San Luis Potosí, 2021.

En concreto, como se expresa en el esquema, las condicionantes políticas y económicas que determinan la salud y su relación con el trabajo, es la entrada en vigor y aplicación a ultranza del régimen neoliberal "Como lo sostiene Mylonas (2020, p. 186) los regímenes neoliberales autoritarios emplean una gama de medidas coercitivas y legales que pretenden aislar al Estado de la contestación popular" (Bojórquez y Chávez, 2025, p. 4), que es concebido como proyecto y una filosofía económica que tiene repercusiones en la esfera social.

La agenda política neoliberal, puede entenderse en cuatro fases o propósitos:

1. La promoción del máximo crecimiento económico de libre mercado.
2. Un aumento de la tasa de ganancia del capital privado.
3. Una reducción de los costos salariales, una merma en el costo de la fuerza de trabajo y una bandera neoliberal decisiva y distintiva.

4. Una firme contención del gasto público social (Ezcurra, 1998, p. 15).

Conforme a estos propósitos, el trabajo queda como arena de aplicación de estos principios, al precarizar la fuerza de trabajo y con ello disminuir las condiciones materiales de existencia de los trabajadores, precarizando también las condiciones de contratación, formas de seguridad social y acceso a prestaciones, en fin, mercantilizando la fuerza de trabajo al menor costo y con el mayor beneficio para los dueños de los medios de producción.

Por su puesto, que estas determinaciones histórico-sociales, tienen actores concretos que imponen dichas condicionantes a los países, sobre todo a quienes dependen económicamente o están ubicados en la periferia de los acuerdos comerciales internacionales, generando deudas, que luego implica corresponder a sus demandas y exigencias en políticas públicas que reduzcan el gasto público invertido en garantías y

derechos sociales, para gastarlo en infraestructura para la inversión extranjera, por enunciar alguna rúbrica típica del destino de los fondos.

Desde organismos internacionales, como el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), entre otros, se promueven ideas, valores y prácticas acordes al modelo de Estado neoliberal. Mediante condicionamientos, dichos organismos presionan a los países deudores para que adopten sus postulados (Ortiz, 2015, p. 76)

En segundo lugar, las determinantes de la salud enfermedad y su relación con el trabajo humano, también llamados determinantes intermedios (Sandoval et al., 2020) configuran las otras condiciones de reproducción de la vida, que son igual de importantes que las externas, y están relacionadas directamente, son:

Las condiciones en las que la gente nace, vive, trabaja y envejece, incluido el sistema de salud. Estas circunstancias están moldeadas por la distribución del dinero, el poder, y los recursos en los niveles local, nacional y mundial, sobre los cuales influyen las decisiones económicas y políticas. (OMS, 2011, p. 44)

De tal manera que nacer, vivir, trabajar y envejecer, tiene como hilo conductor el apremiante concepto de desgaste, que claro, es diferencial, aunque las determinantes histórico-sociales sean estructurales, la condición étnica, la clase de pertenencia, la geografía como espacio para vivir, la lengua, el género y otras condicionantes mediadoras, también harán que el proceso de trabajo, sea vivido diferencialmente por los colectivos de trabajadores. En este sentido, será muy importante, al estudiar la nocividad laboral desde este enfoque histórico- social, no olvidar el terreno que se pisa, el firme común y aquello que configura la experiencia de lo social por encima de la experiencia meramente individual.

Con estas consideraciones discutidas, puede entonces postularse el carácter histórico-social del proceso salud enfermedad, asumiendo que, “El nivel social determina, o subsume, el nivel biológico y psicológico” (Laurell, 1994, pp. 3-9), reconociendo un nuevo concepto, para aprehender las formas históricas de los procesos biopsíquicos humanos, como nexo biopsíquico humano (Laurell, 1987). “La razón para acuñar este nuevo concepto, es principalmente, evitar la ambigüedad del concepto de proceso salud-enfermedad y enfatizar en la historicidad de este proceso” (Laurell, 1994, p. 4).

De esta manera, la salud no depende de un estado idílico de bienestar subjetivo, que penda solo de las funciones mentales, en tanto percepción y reconocimiento del medio, como forma de organización de los sentidos, incluso como producto de los juicios y capacidad de imaginación y creatividad, sino como un efecto de las determinaciones histórico-sociales, porque nexo significa, que necesariamente para comprender el proceso de salud enfermedad se requiere comprender aquello que enmarca es decir determina dicho proceso, y que aunque se exprese en lo biológico y psicológico, tiene como razón, aquellas condicionantes externas y mediadoras.

Así considerado:

El entorno del humano no es medio ambiente tal y como se entiende desde los encuadres naturalistas o ecológicos, lo social solo es posible entenderlo desde sus marcos históricos y en este sentido, la salud y la enfermedad son, principalmente, fenómenos histórico-sociales y por lo tanto complejos. (Jarillo, 2019, citado en Sandoval et al., 2020, p. 143)

Lo natural será lo social, determinado en sus estructuras, que articulan subjetividades y acciones. Lo social, implica reconocer, que, si el medio ambiente no es solo el entorno, como lo consideraría la triada ecológica, sino aquel espacio de interacción del colectivo con las determinantes sociales, donde el actor social, tiene

capacidad de tomar acción en la procuración de la salud, donde si bien es cierto, que existe determinación, también tiene la capacidad de incidir colectivamente en la mejora de dichas determinaciones. Porque desde la perspectiva de la salud colectiva, es la sociedad y los movimientos más generales de la organización, la producción y la reproducción los que aparecen como determinantes esenciales para la comprensión del proceso salud-enfermedad, es decir, la capacidad de acción colectiva, organizada y generadora de transformaciones.

Al referirse a la determinación social de la salud y la enfermedad se alude a la articulación y dinámica diferenciada y jerarquizada en un momento determinado de una colectividad, incluye niveles estructurales y estructurantes de formas de relación, intercambio de productos o ideas, así como disputas por intereses que se expresan en las distintas formas de existencias de la salud o en las diversas formas de enfermar y morir dentro de una sociedad (Sandoval et al., 2020, p. 148).

Esta disputa propuesta por (Sandoval et al., 2020) es la capacidad de lucha y resistencia, de tensión y transformación histórico-social, al tener conciencia del proceso en el que se encuentra, porque los determinantes sociales, si bien son estructurales, también son estructurantes, es decir, reside en ellos una fuerza capaz de modificar las formas de relación social, por muy fosilizadas que estas parezcan, si bien es cierto, que esta articulación y dinámica diferenciada expresa el dominio de algunas dimensiones sobre otras de la vida, pensar distintas formas de existencias de salud, permite también pensar otras formas de hacer y ser colectivo y otras maneras de escribir una nueva relación histórico-social, porque lo social es el espacio de las disputas, donde la vida está estructurándose entre lo que está dado y las relaciones que están por darse.

De esta manera, el proceso de salud enfermedad situándolo como un hecho social sucediendo, podrá comprenderse el carácter longitudinal aun de las manifestaciones más biológicas de la nocividad laboral, donde:

Las enfermedades casi nunca se manifiestan en relación directa con el ámbito laboral porque, generalmente, son padecimientos de larga evolución que se muestran inicialmente como síntomas inespecíficos que, poco a poco, van invalidando al trabajador y alejándolo del trabajo, ya sea, por incapacidades o ausencias breves y sucesivas o por períodos largos.

La muerte sólo se presenta en el lugar de los hechos cuando es producto de accidentes graves. Así, es menos probable que sean diagnosticados como laborales el resto de los procesos mórbidos, pues se registran normalmente fuera del lugar de trabajo. (Noriega, 1995, p. 60)

Si la enfermedad es un proceso histórico social, no habrá que esperar a que los trabajadores enfermen o mueran, o a que se exprese en el mundo de trabajo aquello evidente que se puede ir estudiando en su complejidad social, analizando las relaciones que se establecen entre el mundo del trabajo, el proceso de desgaste, las determinantes que bordean el mismo proceso y los modos de vivir, donde se entrelazan la vida cotidiana junto al significado de trabajar ante las otras esferas de la vida.

3.5. [La salud en el trabajo como una configuración: la coinvestigación como camino metodológico](#)

La investigación de la salud en el trabajo, como se ha postulado en el apartado del concepto ampliado de salud, requiere de un abordaje multidisciplinar, que no solo permita la comprensión de las realidades laborales, sino la transformación de ellas en la recuperación de la capacidad agencial de los colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Con esta consigna, de naturaleza ética, política y humanística como principios axiológicos que guían la investigación social de la salud en el trabajo, se presentarán ahora, algunos atisbos teóricos, que permiten construir o al menos proponer, un marco sociológico comprensivo, interpretativo, y epistémico-metodológico, desde la propuesta de Enrique de la Garza Toledo (1992) denominado configuracionismo.

Esta propuesta sociológica, parte de un supuesto fundamental, el reconocer, que los colectivos de trabajadoras y trabajadores, no son entes pasivos, es decir, objetos de investigación, del cual, el investigador, busca iluminar una realidad, desde la sapiencia de la teoría y el quehacer científico, sino que por el contrario, reconoce, recupera, incentiva y permite, la coinvestigación, es decir, que los colectivos de trabajadores y trabajadoras, no solo informen de lo que sucede, es más, que no solo tomen conciencia de la realidad que viven como expresión de vida cotidiana ritualizada en el día a día, como una serie de tareas prescritas en un manual operativo o en un instructivo de trabajo, sino que, puedan aprovechar la experiencia de la palabra oral y escrita, que es permitida en el proyecto de investigación, como una coyuntura de cambio social, entre lo que definirá el configuracionismo, como la triada: estructura, subjetividad y acción social.

Por eso, De la Garza (2018) señala:

Es de suponerse que esta construcción de conocimiento en coinvestigación no solo transforma al investigador-actor, sino también, al propio intelectual. La construcción de conocimiento concreto para la acción no puede ignorar, pero tampoco reducirse a una conciencia histórica como visión del mundo; sería correr el peligro de reducir la ciencia a una valorativa ampliada de la sociedad, porque además de contener elementos de valores, sentimientos o estéticos, el conocimiento científico concreto para la acción pone el acento en la construcción cognitiva-valorativa-sentimental para la acción concreta, a través de una exploración de las estructuras, acciones y subjetividades en transformación, que apuntan a la idea de configuraciones que muestren las opciones viables a los

sujetos, en donde su propia transformación es causa efecto en este proceso. (p. 241)

Porque de nada sirve la simple interpretación sociológica como una serie de atributos de las relaciones humanas, donde la estructura pareciera inamovible como una serie de prácticas fosilizadas, pero también como una serie de condicionantes de tipo social, cultural, político, incluso económica y laboral como si se tratara de una serie de determinaciones sobre la acción social de los colectivos de trabajadores y trabajadoras. También resulta infructífera la simple identificación de aquellas características y valoraciones subjetivas que las estructuras tienen sobre la vida de los colectivos de trabajadores y trabajadoras como una serie de percepciones de sentimientos, incluso de razones conocidas y socializadas que determinan la manera de interactuar en un espacio y tiempo específicos; y mucho más infructífera resulta la investigación que solo no potencia el movimiento de estructuras, subjetividades y con la fuerza de las acciones colectivas, no como determinaciones sino como entes en constante construcción y que para ello el investigador social hace el estudio de la salud en el trabajo, a fin de poder recuperar cómo es que son vividas las estructuras, subjetividades y la acción, pero sobre todo para registrar cómo es que esta última se realiza de manera decidida.

En este sentido, la noción de coinvestigación que propone el configuracionismo, nos permite reconocer un atisbo epistemológico sobre la construcción del conocimiento científico; donde no hay tal barrera dualista entre objeto y sujeto, sino que ambos se ven transformados por la interacción que sucede en las propias estructuras, subjetividades y las acciones que cada uno emprende para el bien de su realidad social concreta.

Para los colectivos de trabajadores y trabajadoras la realidad social que se estudia, se vive en el contexto del proceso de trabajo, que pareciera estar acotado en una serie de atributos y características perfectamente descritos y al parecer determinadas en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La coparticipación, la coinvestigación, la cointervención permitió que al dar la palabra oral y escrita y al generar espacios coyunturales en el devenir de la vida y experiencia cotidiana, de quien trabaja, desee transformar estas realidades sociales laborales y desde luego, la transformación, será para la vida del investigador que en la misma medida refleja su accionar en el contexto de una estructura académica y una serie de valores, sentimientos, esquemas perceptuales y otros atributos de significado, que al entrar en contacto con la experiencia de lo que ignora y sucede, transformará al menos su mirada científica, pasando de la abstracción teórica, a la concreción de la realidad social laboral que se investiga.

El concepto toral de configuración, precisado por De la Garza (2018), hace referencia a:

Una configuración elemental es entendida como conjunto de variables libres, provenientes de dimensiones de diversos conceptos, que se presentan en la realidad empírica en forma descriptiva. Estas configuraciones elementales, que podríamos simplemente denominar perfil de dimensiones, pueden contener elementos contradictorios en su seno, dependiendo de las teorías de las que provienen, o bien, postulados considerados como contradictorios por sus teorías madre, y sin embargo estar presentes —al mismo tiempo— en la realidad empírica que se analice. (p. 236)

Es decir, que la realidad laboral que se estudia, pudiera ser objeto de estudio de múltiples disciplinas, como si se tratara de una serie de dimensiones de naturaleza independiente, que bien delimitadas, constituirían una serie de atributos de la realidad social, pero establece el autor, que la experiencia social es mucho más compleja, porque puede haber dimensiones que incluso se relacionan contradiciéndose, en una serie de

ruptura sistémica o de discordancia, pero que sucede en la experiencia laboral. Esto, permite ir vislumbrando algunas de las dimensiones del problema de investigación objeto del presente protocolo, como la acción social de los profesores interinos, se viven como sujetos laborales lábiles, que al menor atisbo de organización, pueden no ser contratados nuevamente, realidad que pareciera totalmente矛盾ctoria, a la realidad de vivir la universidad pública como el espacio de la construcción de identidades colectivas, que permiten con una visión crítica y de alto sentido comunitario, el impulsar acciones de resistencia, lucha y propuesta ante las exigencias de una realidad laboral en la universidad, que acortan los derechos laborales y buscan la participación cada vez más individualizada en la obtención de méritos e indicadores de una prolífica producción científica, y así poder destacar del resto, la búsqueda de alguna otra forma de contratación menos precarizada.

En este sentido, comprender en el concepto de configuración una serie de dimensiones relacionadas, pero que permite el reconocimiento de la contradicción, y así, se busca no sofocar al actor social, desde el papel de víctima o de simple espectador de la realidad que le tocó vivir, el caso concreto del proceso de trabajo que ocupa la atención, sino en la potencialidad de recuperar la acción social en el acontecer de un modelo de investigación en salud laboral, como lo es el Modelo Obrero Italiano.

De esta manera:

El concepto de configuración, abierto con niveles diversos de precisión, permite, además, dar cuenta de una realidad en estructuración, entendida como actualización cotidiana de las estructuras, así como de campos con estructuraciones ambiguas o con incertidumbres, de las rupturas en la continuidad estructural y el advenimiento de otras estructuras. (De la Garza, 2018, p. 235)

¿De qué sirve teorizar investigando, si se reduce la experiencia laboral a explicaciones solo de causa-efecto? Si, pareciera que, en la experiencia de la estructura, la subjetividad y la acción, es ésta última, la que queda como dependiente de las otras dos, pero, no es así, sino que la acción, permite otras experiencias de sentido y significado subjetivo, y la estructura, que parece inamovible, también puede devenir en el advenimiento de otras formas de estructura, o bien en la experiencia de la permanencia de algunos elementos, la continuidad de otros y la ruptura de otros, todo sucediendo a la par, porque la realidad social laboral no está dada, sino dándose.

En este sentido, es importante reconocer, que estructuras, subjetividades y acciones, no tienen el mismo nivel de articulación, como tampoco, una dimensión, la tiene sobre otra, sino que son dinámicas, con potencialidades, que bien pueden ser prácticas ordenadas, institucionalizadas, e incluso esperadas y transmitidas en un lapso de tiempo, como el caso de las profesiones altamente masculinizadas o feminizadas, donde el deber ser, está dado incluso como una competencia profesional esperada para quien aspira ser contratado, pero que no siempre ha sido así, sino que también estas articulaciones, afirma el autor, tienen sus oscuridades, es decir sus rupturas, que permiten innovaciones.

Porque:

El concepto de configuración permite comprender articulaciones de claras a oscuras, permite captar mejor ese dinamismo y analizar las potencialidades de especificación de lo ambiguo a través de prácticas. Es decir, el espacio de posibilidades para la acción social que no puede ser visto como una jaula de hierro para ésta, de una dureza estructural que impida la creación. (De la Garza, 2018, p. 233)

¿Qué se puede esperar de los profesores interinos? Es una pregunta legítima, que pudiera enunciarse en términos de lo que las estructuras enmarcan, pero el dinamismo que permite el concepto de configuración, hace poner la mirada no en lo esperado, sino en lo que está por suceder. La acción social que, enmarcada en la experiencia de la estructura y el sentido subjetivo, más que reproducir, inaugura prácticas, que incluso no se han planteado como posibilidad, y hay que postularlo en término de novedad, es decir, que no se habían vislumbrado en la esfera de lo posible. Porque es la esperanza, convertida en acción, lo que permite la mejora incluso de las anquilosadas estructuras.

Porque la contradicción hecha pregunta, es la que permite la tensión que expresa, posibilidades de una nueva configuración; es decir:

Las tensiones pueden ser de intensidades diversas, siendo las fuertes las que pueden enmarcar las posibilidades de existencia de la nueva configuración en la realidad. Por otro lado, las oscuridades, ambigüedades y relaciones poco precisas, pueden analizarse en relación con el hecho de que los sujetos existentes pudieran llenarlas o no con su acción, y cuáles serían las condiciones subjetivas que tendrían que cumplirse para realizar estas especificaciones-transformaciones. (De la Garza, 2018, p. 236)

Son los trabajadores y trabajadoras, con su capacidad de esperar, de proyectar, de visualizar y de poner en acto su identidad no solo individual, sino como una forma colectiva de pertenencia a una comunidad trabajadora, los que pueden llenar con su acción, las transformaciones de las estructuras.

Aunque el autor, bien ofrece, una contradicción, digna de atención. Afirma que los trabajadores y trabajadoras, pueden devenir actores, agentes de transformación o no.

Porque no basta con quererlo, como se obtiene algo, es menester apropiarse de la contradicción, incluso en el devenir de una serie de imposiciones que, sí pueden sofocar la acción, al tratar de incidir por ejemplo en la realidad estructural de una mega institución, cuya realidad parece una piedra pesada de rodar.

No toda acción colectiva es transformación. Lo cual quiere decir, que la acción colectiva pudiera también ser la reproducción de la desigualdad, del desencanto, como un mecanismo de control, capaz de reducir todo esfuerzo en relación a los intereses bien sabidos, declarados y conseguidos a toda costa, en términos de la acumulación de la riqueza, la enajenación de la corporeidad viva de los trabajadores y trabajadoras y del castigo de todo esfuerzo colectivo por el mínimo movimiento que conlleve incluso el denunciar lo que sucede.

Porque no basta con la acción colectiva, para mover la estructura. Así lo postula De la Garza (2018), quien reflexiona que primero, ha de buscarse que los actores, puedan así mismo ubicarse en este tenor, y para ello, como se lee en Noriega (1984), será sumamente necesario emprender una actitud de lucha, porque la salud ha de gestionarse en la defensa.

3.6. El triángulo de la estructura, la subjetividad y la acción colectiva

De la Garza (2018) expone, “las transformaciones o actualizaciones de la estructura tendrían que ubicarse dentro del triángulo estructuras-subjetividades-acciones, identificando a los sujetos pertinentes, pero analizando-articulando sus acciones y subjetividades, vistas también como configuraciones con las propiedades ya enunciadas” (p. 237).

La estructura

En relación a la estructura, postula De la Garza (2018) sobre todo en su sentido relacional con los otros dos vértices del triángulo, que:

El análisis de las configuraciones dándose no puede reducirse a sus aspectos estructurales (configuraciones estructurales); estas tienen que articularse con otras configuraciones prácticas de los sujetos (configuraciones de relaciones sociales) y tener la capacidad de dar sentido (configuraciones subjetivas). (p. 237)

En este sentido, las configuraciones estructurales, son el proceso de trabajo con sus cuatro elementos constitutivos (Noriega, 1989), las condiciones y el medio ambiente de trabajo (1996), como elementos que estructuran la subjetividad y la acción social de los profesores.

El proceso de trabajo es una serie de relaciones configuradas de carácter sociotécnica (De la Garza, 1992), en función de la producción de un bien, de generar información y de prestar un servicio (Neffa, 2015).

Noriega (1989) define:

En sentido general, el proceso de trabajo se compone de cuatro elementos: Los objetos: materias brutas y materias primas, los instrumentos o medios de trabajo: maquinas, herramientas, equipos, instalaciones, la actividad de los trabajadores: la puesta en acción de la fuerza de trabajo y alguna forma o formas de organización del trabajo. (p. 6)

El elemento central del proceso de trabajo es la tarea, es decir, la actividad de los trabajadores, el trabajo que es:

La actividad humana fundamental ya que sin él no se genera la riqueza. Es la actividad que realiza el trabajador que requiere esfuerzo físico y mental. Cargar o mover cosas, accionar palancas, soldar, caminar, agacharse, concentrarse para hacer correctamente un corte, cuidarse para no sufrir ningún accidente, vigilar la maquinaria o herramienta o el producto. Todas estas actividades requieren de un aprendizaje y cada una de éstas exige al trabajador diversas habilidades o capacidades. (Noriega, 1989, p.6)

En este sentido, la dimensión objetiva, remite al trabajo como condición estructural, que impone exigencias para el trabajador.

El concepto de trabajo y las diversas modalidades de su expresión histórica han evolucionado considerablemente a lo largo de la historia y no ha sido siempre el mismo. Surge con evidencia que se trata de una actividad propia de la naturaleza humana, orientada a satisfacer las necesidades del núcleo familiar para poder sobrevivir. (Neffa, 2015, p.3)

El trabajo compromete también articulaciones con el cuerpo del trabajador, con sus capacidades físicas, mentales y espirituales. En suma, concebimos al trabajo, no solo como un hecho instrumental, sino como entramado relacional, articulado y articulador, como una relación estructural de la subjetividad y la acción.

La subjetividad

De la Garza (2018) teoriza que:

La subjetividad puede verse como aparato de dar sentido y de decidir la acción, puede estudiarse a partir de grandes campos no sistémicos o de sistematicidad limitada

entre aquellos cognitivos, valorativos, estéticos, sentimentales, con formas de razonamiento cotidianos o bien lógico deductivas.

Es decir, las vivencias se expresarían a través de signos, y están organizadas en un sistema de signos (función significativa del signo y expresiva, en un contexto de discurso).

De esta manera, la subjetividad, en tanto proceso de producción de significados y la acumulación implican procesos de selección de significados socialmente aceptados, sobre el proceso de trabajo realizado, y por niveles de abstracción diversos, en los que las jerarquías de poder de los grupos sociales están presentes (Foucault, 1968), así como la presión de estructuras que si bien están embebidas de simbolismo no se reducen a lo simbólico, ni los interactuantes tienen por qué estar conscientes de su eficacia para delimitar sus espacios de acción. (p. 177)

¿Qué lleva a un colectivo a la acción social? La construcción de significados en torno al propio proceso de trabajo, a la serie de interacciones que suceden y claro, no solo a la esfera de lo racional, hay significados que se comparten y que no se mencionan o se socializan, por ejemplo, vía la palabra. Hay cosas que no se dicen, que se significan, y que simplemente se actúan.

La acción colectiva

Finalmente, el tercer vértice del concepto de configuración, es la acción colectiva.

Define Melucci (1999) que:

Una acción colectiva no puede explicarse sin tomar en cuenta cómo se movilizan los recursos internos y externos, cómo se constituyen y se mantienen las

estructuras organizacionales y cómo se garantizan las funciones de liderazgo. Lo que se llama empíricamente “movimiento social” es un sistema de acción que asocia orientaciones y significados plurales. Una acción colectiva singular o un evento de protesta, además de eso, contienen tipos diferentes de comportamiento y los análisis se ven obligados a romper su aparente unidad y a descubrir los diferentes elementos que en ella convergen, teniendo en cuenta las diferentes consecuencias. (p. 13)

Porque la acción social, no sólo es un eje desestructurante, tampoco es la ruptura con todo lo anterior, la acción colectiva, pone en acto la estructura y la subjetividad, en torno al proceso de trabajo. Si bien, pareciera que la acción social es lo último que se ve, como un eslabón engarzado a una interminable serie de eslabones, la acción social, puede también ser el principio de la cadena. En sentido metafórico, pero también en sentido de práctica, cuando la acción colectiva sofoca a unos cuantos que desean al menos, pugnar por otra forma de relación social.

En la acción social, han de analizarse los recursos externos con los que se cuenta, es decir, aquellas condiciones específicas de la estructura, proceso de trabajo, medio y condiciones de trabajo. En el caso de la presente investigación, los recursos internos, son aquellos significados y sentidos asumidos como propios y construidos en el seno de la interacción colegial de los docentes de la UPN, unidad 162 Zamora y así buscar comprender la acción colectiva.

Es decir, las resultantes de la infinidad de interacciones tienen resultados, muchas veces, no planeados, ni anticipados por los hombres; es así como la sociedad aparece como holista, sin ser sistémica, como si hubiera entes por encima de las interacciones cotidianas; pero no se trata de la simple apariencia, sino de otro nivel de realidad, producto también de los hombres, y sobre el cual estos pierden control o su significación; aparece solo en el momento del resultado como producto, no

como proceso de las prácticas inmediatas con significado, la acción pone en acto la estructura y la subjetividad. (De la Garza, 2018, p. 19)

¿Se espera la acción colectiva de los profesores interinos? Es una pregunta legítima, de cara a la actualización y puesta en práctica, en la dimensión metodológica, de las bondades del Modelo Obrero Italiano, que, no solo como metodología de investigación en salud laboral, sino como catalizador de la acción colectiva, pondrá al centro esta cuestión toral.

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Reconstruir el proceso de trabajo docente para establecer la relación con los riesgos, exigencias y los daños a la salud a fin de gestionar una plataforma de demandas para la transformación de las condiciones de salud laboral.

4.2. Objetivos particulares

1. Describir el proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora en las tres formas de contratación.
2. Establecer la relación del proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora con los riesgos, exigencias y los daños a la salud en las tres formas de contratación.
3. Gestionar una plataforma de demandas de transformación.

4.3. Pregunta central

¿La reconstrucción del proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora permite establecer una relación con los riesgos, exigencias y los daños a la salud a fin de gestionar una plataforma de demandas de transformación?

4.4. Preguntas secundarias

1. ¿Es posible diferenciar el proceso de trabajo de las y los docentes de la UPN 162 Zamora por formas de contratación base, interinatos y recursos propios?

Dimensión de análisis: Proceso de trabajo.

2. ¿Los riesgos y exigencias laborales pueden asociarse a los daños a la salud experimentados por las y los docentes de la UPN 162 Zamora?

Dimensión de análisis: Riesgos y exigencias laborales, daños a la salud.

3. ¿La gestión de la plataforma de demandas expresada por las y los docentes de la UPN 162 Zamora permite la transformación de las condiciones de salud?

Dimensión de análisis: La vigencia del Modelo Obrero Italiano para el cuidado de la salud en el trabajo y el bienestar psicosocial de los trabajadores en México.

V. MÉTODO

5.1. Tipo de investigación

Aplicada, mixta, alcance explicativo-correlacional.

Estudio de caso interpretativo (Yin, 1984)

Línea de investigación en la que incide el proyecto: Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional.

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación, y en correspondencia con los objetivos planteados, se implementaron las siguientes fases metodológicas.

5.2. Fase 1 Cualitativa: Reconstrucción del proceso de trabajo

Pando (2006), afirma que el método histórico como perspectiva para el estudio de salud laboral, permite recuperar, analizar e interpretar la representación que hace la sociedad moderna de ella misma y en diferentes momentos de la temporalidad. Es un ejercicio autocrítico para mostrar longitudinalmente el desarrollo de una realidad concreta: el trabajo, sus riesgos y exigencias, los daños a la salud, la lucha y acción colectiva de los y las docentes de la UPN 162 Zamora.

Para realizar un ejercicio de reconstrucción del proceso de trabajo, los riesgos y exigencias, es importante recuperar fuentes vivas, mismas que se recopilaron mediante cuestionarios y técnicas cuantitativas, así como entrevistas a profundidad cualitativas con actores sociales y expertos en el proceso de trabajo.

Técnicas cualitativas

El instrumento de recopilación de información será entrevista a profundidad con el objetivo de reconstruir el proceso de trabajo docente y los cuatro elementos constitutivos para realizar diagramas de proceso de trabajo. La guía de entrevista puede consultarse en anexos.

Tabla 3

Programa de entrevista a profundidad

ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD A DOCENTES UPN DE MAYOR ANTIGÜEDAD PARA RECONSTRUCCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

PARTICIPANTE	FECHA	INSTRUMENTOS
Docente de base con mayor antigüedad en la UPN 162 Zamora.	04 de octubre de 2022 9:00 a 11:00 hrs. Auditorio UPN 162 Zamora.	Guía de entrevista de PT y los cuatro elementos constitutivos.
Docente interino con mayor antigüedad en la UPN 162 Zamora.	04 de octubre de 2022 11:00 a 13:00 hrs. Auditorio UPN 162 Zamora.	Guía de entrevista de PT y los cuatro elementos constitutivos.
Docente de cuenta propia con mayor antigüedad en la UPN 162 Zamora.	04 de octubre de 2022 13:00 a 15:00 hrs.	Guía de entrevista de PT y los cuatro elementos constitutivos.

Auditorio UPN 162
Zamora.

La técnica de sistematización y análisis de la información obtenida fue mediante conformación de tres unidades hermenéuticas, conforme a la categorización de los cuatro elementos del proceso de trabajo, las cuales se trabajaron en el programa Atlas.Ti. Versión 0.7.

5.3. Fase 2 Cuantitativa para establecer la relación del proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora con los riesgos, exigencias y los daños a la salud

Los instrumentos aplicados serán:

Acuerdo de confidencialidad y carta de consentimiento informado.

Encuesta individual para la evaluación de la salud de los y las docentes.

Tabla 4

Programa de aplicación de instrumentos cuantitativos

INSTRUMENTOS APLICADOS	CANTIDAD	OBSERVACIONES
Acuerdo de confidencialidad y carta	63	El acuerdo general de confidencialidad y

de consentimiento informado		consentimiento informado fue leído a los participantes y autorizan con su firma.
Encuesta individual para la evaluación de la salud de los y las docentes	63	Aplicación realizada conforme a los criterios del instrumento.

Para el análisis de la información obtenida, se realizó una base de datos en Excel, mediante el procedimiento de calificación contenidos en el Instructivo para la recolección, codificación y captura de la encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos adaptado de la Encuesta para la evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores (Noriega, et al. 1989) por la Dra. Susana Martínez Alcántara, conforme a los ajustes que se le hicieron para la presente investigación y se encuentra en anexos.

5.4. Fase 3. Implementación del Modelo Obrero Italiano y la gestión de una plataforma de demandas para transformar las condiciones de salud laboral

Se aplicó el Modelo Obrero Italiano en el caso concreto de los docentes de la UPN, unidad 162 Zamora, atendiendo la metodología propia del modelo antes mencionado, como ejercicio de investigación acción.

Pando (2006), afirma que:

La investigación acción es una actividad desarrollada por grupos o comunidades con el fin de cambiar sus circunstancias, de acuerdo con una idea compartida por los miembros del grupo.

Es una práctica social reflexiva en la que no cabe ninguna distinción entre la práctica que se investiga y el proceso de investigación de esta práctica, exige la integración de la acción, el entrenamiento y la investigación.

Sus fases son:

- a) Diagnosticar y descubrir una preocupación temática o problema;
 - b) Construir un plan para resolver el problema donde se establecen las acciones, las responsabilidades de los implicados; se delimitan los tiempos y espacios con que se trabajará; y se definen las aplicaciones, controles, registros, etcétera, necesarios para la implementación de la intervención;
 - c) Puesta en práctica del plan y observación de su funcionamiento;
 - d) Fase de reflexión, interpretación e integración de resultados, incluye la evaluación final, y en el caso de ser necesario replanificación de la intervención.
- (Pérez, 1998 como se citó en Pando, 2006, p. 9)

El Modelo Obrero Italiano, al implementarse, pide que:

Los trabajadores sean organizados en grupos pequeños en los cuales van contestando un cuestionario, conocido como “Encuesta colectiva” que contiene preguntas relacionadas con el proceso de trabajo, los riesgos para la salud existentes en ese proceso, los daños a la salud producidos y las medidas de prevención, tanto existentes como propuestas por el grupo. A fin de que la información sea válida, tanto la organización de los grupos como su funcionamiento, debe respetar ciertos requisitos. La información obtenida de esta manera queda anotada en la llamada “Encuesta colectiva”, así como un plano del centro de trabajo o del área de departamento del grupo correspondiente, conocido como “Mapa de riesgo”.

Conviene precisar que al grupo de trabajadores organizado para responder la “Encuesta colectiva” y proponer medidas de solución a los problemas de salud se les conoce como “grupo homogéneo” (Laurell et al., 1989, p. 40).

Tabla 5

Cronograma de implementación del MOI con los y las docentes de la UPN 162 Zamora

PARTICIPANTES	PERIODO	INSTRUMENTOS
Grupo homogéneo de docentes de base conformado por 8 participantes, base Zamora.	Enero-agosto de 2022 6 sesiones de trabajo. 2 horas por sesión.	Encuesta colectiva Mapa de riesgo Diario de campo Plataforma de demandas
	Sesión 1 y 2 Identificación de riesgos y exigencias Sesión 3 y 4 Análisis de Mapa de riesgo Sesión 5 y 6 Conformación de plataforma de demandas	
Grupo homogéneo de docentes interinos	Enero-agosto de 2022	Encuesta colectiva Mapa de riesgo

conformado por 8 participantes, unidad Zamora. 6 sesiones de trabajo. 2 horas por sesión. Diario de campo Plataforma de demandas

Sesión 1 y 2
Identificación de riesgos y exigencias
Sesión 3 y 4
Análisis de Mapa de riesgo
Sesión 5 y 6
Conformación de plataforma de demandas

Grupo homogéneo de docentes por cuenta propia conformado por 8 participantes, unidad Zamora. Enero-agosto de 2022 6 sesiones de trabajo. 2 horas por sesión. Encuesta colectiva Mapa de riesgo Diario de campo Plataforma de demandas

Sesión 1 y 2
Identificación de riesgos y exigencias
Sesión 3 y 4
Análisis de Mapa de riesgo
Sesión 5 y 6
Conformación de plataforma de demandas

Acuerdo de confidencialidad y carta de consentimiento informado

Yo _____, de _____ años de edad, docente clave _____, con adscripción en la sede o subsede de ___, expreso libremente que, acepto de manera voluntaria que se me incluya como participante en el proyecto de investigación denominado: La defensa de la salud del trabajo en México, reconstrucción y vigencia: Del Modelo Obrero Italiano a la conformación de un modelo psicosocial ampliado, el caso de los docentes de la UPN, unidad 162 Zamora, llevada a cabo por el Mtro. Jesús Antonio Moya López, como parte del programa de Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (UMEST-UAQ), siendo la Dra. Candi Uribe Pineda, Directora de Tesis.

Dicho proyecto tiene los siguientes objetivos:

Objetivo general

Reconstruir el proceso de trabajo docente de la UPN 162 Zamora para reconocer los riesgos y exigencias de trabajo, así como los daños a la salud y gestionar prácticas comunitarias para el cuidado de la salud.

Objetivos particulares

Recuperar el proceso de trabajo, la experiencia y saber docente para reconocer históricamente la lucha y acción colectiva de los y las docentes de la UPN 162 Zamora en la búsqueda de la salud laboral.

Practicar el Modelo Obrero Italiano en el caso concreto de los docentes de la UPN, unidad 162 Zamora, explorando la lucha y acción colectiva e incentivando un plan de mejora para las necesidades determinadas por el colectivo.

Por lo tanto, acepto participar en la aplicación de la encuesta individual sobre daños a la salud y los ejercicios de psicoterapia de arte de los talleres para revalorar el

trabajo docente que se realiza en la fase de trabajo de campo exploratorio del citado proyecto de investigación.

Comprendo en su totalidad la información sobre dicho proyecto, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, en el entendido que:

- Mis datos personales no serán publicados, ni mi nombre, ni mi clave de trabajador, ni mi sede o subsede de adscripción.

- Mi participación como docentes UPN 162 Zamora en la citada investigación no repercutirá en mis actividades ni en mis evaluaciones.

- No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar la invitación.

- Puedo retirarme del proyecto en cualquier momento si lo considerara conveniente de acuerdo con mis intereses pudiendo recuperar la información obtenida de mi participación.

No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad.

- Podré participar en la fase formal de trabajo de campo, si es de mi interés.

- Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable: Mtro. Jesús Antonio Moya López, correo electrónico: jesus.moya@uaq.mx

Lugar y fecha: _____

Nombre y firma del participante: _____

Nombre y Firma de quien proporcionó la información del consentimiento informado

VI. RESULTADOS

A continuación, se presenta el informe de trabajo de campo con los resultados y hallazgos obtenidos, el cual comprende la aplicación de la Encuesta individual para evaluar la salud de los trabajadores para la fase cuantitativa y para la fase cualitativa, la implementación de la metodología del Modelo Obrero Italiano.

6.1. Fase cuantitativa

RESULTADOS DE LA ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS Y LAS DOCENTES DE LA UPN 162 ZAMORA

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los y las docentes de la UPN 162 Zamora, extraída del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT), el cual es un modelo cuantitativo que permite recoger, codificar, capturar, procesar y analizar la información de un grupo de trabajadores, cuyo propósito es dar seguimiento a las condiciones de trabajo y salud, elaborando propuestas para su mejora y/o solución (Noriega, et al., 2001 citado en Méndez & Martínez, 2021).

Dentro del cuestionario se aplicó también la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga, que es una escala que evalúa la percepción de la fatiga a través de sus síntomas subjetivos como son: somnolencia, dificultad para concentrarse y malestar físico. Prueba desarrollada en Japón y validada para trabajadores en la Ciudad de México. Tiene un alfa de Cronbach de 0.89, con niveles de confiabilidad interna de sus síntomas subjetivos, superiores a 0.70 (Barrientos, Martínez & Méndez, 2004). Así como la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21). Destinada a evaluar estados emocionales a través de tres subescalas.

Para depresión se evalúa la falta de placer por la vida, falta de interés, falta de aprecio por sí mismo o desánimo. En ansiedad se evalúala: excitación del sistema nervioso autónomo, ansiedad situacional y experiencias subjetivas de la ansiedad. Para estrés, se evalúa: la dificultad para relajarse, agitación, irritabilidad e impaciencia. La prueba tiene un alfa de Cronbach de 0.96 en su versión en español (Daza et al., 2002 citado en Méndez & Martínez, 2021).

Para el análisis de datos se utilizó estadística descriptiva y como medidas de asociación estadística, la razón de prevalencia y sus intervalos de confianza. Los datos fueron procesados utilizando los programas para Windows JMP Student Edition13 y StataSE 13, considerando niveles de significancia estadística $dep \leq 0.05$ e intervalos de confianza del 95%.

Los resultados están organizados en los cinco apartados que conforman la Encuesta:

Datos Generales;

Calidad de Vida y de Trabajo Doméstico;

Condiciones de Trabajo;

Riesgos y Exigencias;

Daños a la Salud.

La población de estudio estuvo conformada por 63 docentes de la UPN 162 Zamora, de todas las sedes, de todas las formas de contratación, cuyos criterios de inclusión estuvieron delimitados en la metodología, y quienes aceptaron participar de manera voluntaria en la aplicación.

Apartado 1. Datos generales de la población

Este primer apartado tiene la intención de presentar a la población participante del estudio, se consideran cuatro variables sociodemográficas como es sexo, edad, estado civil y nivel de escolaridad, y tres de tipo laboral, como es sede o subsede, forma de contratación, antigüedad como docente y antigüedad en la UPN 162 Zamora.

Tabla 6

Variables sociodemográficas y perfil laboral de las y los docentes de la UPN 162 Zamora

Variables sociodemográficas		n=63	%
Sexo	Hombres	30	48
	Mujeres	33	52
Edad	<39 años	21	33
	40-49 años	19	30
Media 46 años	>de 50	23	37
D.E. 12.9			
Estado civil	Sin pareja	30	48
	Con pareja	33	52
Escolaridad	Maestría	30	48
	Doctorado	19	30
	Licenciatura	14	22
Variables laborales			
Sede o subsede	Zamora	36	57
	Otras	19	30
	La Piedad	8	13
Contratación	Recursos propios	37	59
	Base	15	24
	Interinos	11	17
	<13 años	19	31

Antigüedad como docente	14-27 años	22	36
	>28 años	20	33

Media 22 años

D.E. 13.5

Antigüedad en la UPN	<5 años	21	38
	6 a 14 años	18	32
	>15 años	17	30

Media 11 años

D.E. 10.8

Nota. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UPN 162 Zamora, 2023.

La población docente de la UPN 162 presenta una distribución equitativa entre hombres y mujeres. Respecto a la variable edad, la media se presenta en 46 años. La población participante se encuentra distribuida en la Sede Zamora y en la Subsede La Piedad, las cuales reportan el porcentaje mayor (70%) de participación en contestar la encuesta individual para la Evaluación de la Salud.

En atención a la forma de contratación de la población participante, más de la mitad (59%) de los docentes no tienen un contrato con la institución y su salario tiene como fuente las cuotas estudiantiles y tampoco gozan de ninguna condición de seguridad laboral, solo una cuarta parte de los docentes tiene base, sin embargo, las y los docentes interinos tienen una forma de contratación, la cual se renueva cada seis meses. Respecto a la antigüedad en la docencia, la población presenta una media de 22 años, es decir, una trayectoria laboral consolidada y que rebasa la media (15 años) del arco de vida laboral, sin embargo, en cuanto a la antigüedad en la UPN, la media es apenas de 10 años, puesto que esta variable se contabilizó a partir de recibir una plaza en la UPN. Respecto a la formación profesional, el porcentaje mayor (78%) tienen una formación en posgrados, lo cual expresa un alto grado de especialización profesional para el desarrollo de la labor docente.

En el segundo apartado está la calidad de vida y el uso del tiempo libre, como un indicador de salud laboral, puesto que está relacionado con el equilibrio y con el tiempo laboral. La población de la UPN 162 Zamora estudia con regularidad en un porcentaje muy alto, lo cual representa que está en constante formación y capacitación, como se muestra a continuación.

Tabla 7

Uso del tiempo libre en docentes de la UPN 162 Zamora

Actividad	n=	%
	63	
Estudia con regularidad	55	87
Lee diariamente el periódico	51	80
Practica algún deporte o hace ejercicio	37	58
Pasea con su pareja, hijos o familiares	35	55
Realiza actividades comunitarias	24	38
Frecuenta amigos	22	34
Ve televisión	15	23

Nota. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Docentes de la UPN 162 Zamora, 2023.

La actividad de tiempo libre que prefiere más de la mitad (57%) de las y los docentes es estudiar, seguido por leer diariamente el periódico, lo cual implica la recreación intelectual en otros temas de interés. Un tercio de docentes (37%) hace algún deporte o realiza ejercicio, que es lo principal en relación al tiempo destinado a otras actividades del tiempo libre. En atención al encuentro y paseo con amigos, la mayoría (55%) prefiere pasear con amigos y familia, como espacio de recreación y desconexión de las exigencias laborales.

El tercer apartado a considerar es la valoración del trabajo del contenido, la cual forma parte de los componentes humanizantes del trabajo, es decir, aquellas atribuciones subjetivas (valores, sentidos y significados) e intersubjetivas (de la relación social en el trabajo) que permiten dar sentido a la actividad laboral que se realiza.

Tabla 8

Valoración sobre el contenido de trabajo de los docentes de la UPN 162 Zamora

Valoración	n=63	%
Aprendizaje de nuevos conocimientos	61	97
Desarrollo de creatividad e iniciativa	61	97
Decisión sobre el trabajo	60	95
Desarrollo de habilidades y destrezas	60	95
Satisfacción laboral	58	93
Interés por el trabajo	59	94
Trabajo desafiante	58	92
Decisión sobre el ritmo de trabajo	52	83
Solidaridad entre compañeros	49	78
Importancia del trabajo para superiores	48	76
Volver a elegir el mismo trabajo	47	75
Hijos trabajar como docentes	33	52

Nota. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UPN 162 Zamora, 2023.

Sobresalen como valoraciones del trabajo, la creatividad y nuevos aprendizajes que el trabajo (97%) docente permite fomentar en los docentes, así esta valoración subjetiva está presente también en el desarrollo de habilidades y destrezas y la capacidad de decisión en el trabajo (95%), lo cual puede estar asociado a la libertad de cátedra propia de la docencia universitaria.

En segundo lugar, está el interés por el trabajo, la satisfacción laboral y el trabajo como una actividad desafiante, dadas las actuales situaciones que ponen en tensión al colectivo de docentes. Entre las valoraciones con menor calificación está el querer que los hijos e hijas se dediquen a la misma profesión, y aquella que asegura que se volvería a elegir el mismo trabajo; ambas están en la perspectiva de futuro, lo cual podría representar una valoración negativa del presente y por lo tanto, una proyección reservada respecto a la actividad laboral.

El cuarto apartado, presenta los riesgos laborales organizados en función de los cuatro elementos del proceso de trabajo. Se presentan primero los que establecen los riesgos físicos y químicos que provienen de los objetos y medios de trabajo.

Tabla 9

Riesgos de trabajo asociados a los y las docentes de la UPN 162 Zamora

Riesgo	n= 63	%
Calor	22	35%
Ruido	16	25%
Humos	2	3%

Nota. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UPN 162 Zamora, 2023.

Entre los riesgos laborales identificados por las y los docentes están principalmente los asociados a las condiciones físicas de trabajo, como es el calor que tiene origen en las condiciones del ambiente de trabajo, expresamente el calor está asociado a los salones de clase, aquel lugar en el que se está de manera ordinaria. El ruido tiene origen también en las condiciones de trabajo ambientales, pero en este caso, está relacionado a la interacción que realizan los alumnos dentro del salón de clases y

también el patio sobre todo en el tiempo de descanso o receso entre clases. El humo es un riesgo ambiental asociado a la quema de árboles en los espacios alrededor de la UPN 162 Zamora.

Tabla 10

Riesgos derivados del uso de computadoras asociados a las y los docentes de la UPN 162 Zamora

Riesgo	n=63	%
Usuario de computadora		
Si usa computadora	61	97
Demanda temporal		
Horas al día de uso	< 4 horas	19 37
Media 6 horas	5-8 horas	19 37
D.E. 3.4	>9 horas	14 26
Días a la semana	<5 días	15 46
Media 6 días	>6 días	18 55
D.E. 5.3		
Años usando la computadora	<8 años	12 28
Media 15 años	9-15 años	14 33
D.E. 6.6	16-21 años	10 22

	>22	7	17
	años		

Molestias asociadas		
Reflejo de luz artificial o natural	47	81
Uso cotidiano de Mouse	37	60
Nivel de iluminación	19	31
El contraste luminoso de las letras de los documentos	18	31
Titilan las letras en la computadora	11	18
La definición de las letras es inadecuada	7	11

Nota. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UPN 162 Zamora, 2023.

La población docente reporta usar diariamente un promedio de 6 horas y 6 días a la semana, exceptuando un día; este dato es importante asociado a la carga laboral y a las exigencias de tipo mental por el uso de estos dispositivos electrónicos. El riesgo laboral reportado principalmente es el uso de reflejo de la computadora, así como el uso de mouse, el cual podrá estar asociado a síntomas de desgaste del manguito rotatorio, como enfermedad de tipo musculo esquelético.

Finalmente, en el apartado 5 se presentan los resultados de los daños a la salud, tanto los diagnósticos conformados, presuntivos y por revisión médica del personal docente de la UPN 162 Zamora. Los daños a la salud presentan el perfil de desgaste, la fatiga y la presencia de enfermedades de trabajo.

Tabla 11*Los daños a la salud en las y los docentes de la UPN 162 Zamora*

Diagnóstico conformado por encuesta	n=	%
	63	
Fatiga	33	52
Fatiga Neurovisual	29	46
Trastornos del sueño	29	46
Disfonía	27	43
Cefalea Tensional	26	41
Migraña	25	40
Trastornos Musculoesqueléticos	24	39
Lumbalgia	22	35
Alteraciones en el timbre de voz	19	30
Trastorno Psicosomático digestivo	13	21
Trastorno Psicosomático cardio -	6	10
circulatorio		
Diagnóstico trastornos mentales		
Estrés	26	41
Ansiedad	23	37
Depresión	14	22
Diagnóstico realizado por médico		
Gastritis, ulcerा gástrica, colon irritable o	31	49
colitis nerviosa		
Hipertensión arterial (presión alta)	17	27
Reflujo gastroesofágico	17	27
Ansiedad	11	17
Cefalea tensional	10	16

Diabetes	9	14
Lumbalgia, lumbago o ciática	9	14
Várices	8	13
Depresión	7	11
Disfonía	3	5
Hemorroides	2	3
Síndrome del túnel del carpo	2	3
Diagnóstico SGMM	1	2
Accidentes de trayecto	5	8
Accidentes de trabajo	1	2

Nota. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos de la UPN
162 Zamora, 2023.

Sobresale la presencia de fatiga generalizada, neurovisual y trastornos del sueño como las principales afecciones, también está presente la cefalea tensional y migraña, así como la disfonía; es importante mostrar que estas afectaciones a la salud se encuentran situadas en su mayoría en la parte superior del cuerpo, concretamente en la cabeza.

La sintomatología identificada nos permite esbozar el perfil de daño asociado al proceso de trabajo docente, especialmente al identificar que, si existe la presencia de molestias y que, al estar localizadas en la cabeza, donde está el cerebro y donde se realizan las funciones superiores mentales necesarias para el desarrollo de la actividad laboral, esto no es casualidad, dado que el proceso de trabajo configura desgaste situado en órganos, músculos y tejidos que se emplean de manera ordinaria en la ardua jornada laboral.

En otras partes del cuerpo aparece en segundo lugar los trastornos musculo esqueléticos, la lumbalgia y los problemas digestivos, los cuales están situados en la parte media del cuerpo. Respecto a los daños a la salud psicosocial está la presencia de estrés, como el principal trastorno, que implica una imposibilidad de hacer frente a las demandas laborales, ansiedad y depresión como manifestaciones psicopatológicas.

Esta evaluación individual se complementa con la fase cualitativa desde la experiencia de implementación del Modelo Obrero Italiano, donde la metodología participativa mediante la aplicación de los grupos de transformación docente, permitieron recuperar el valor colectivo del trabajo.

6.2. Fase cualitativa

Durante el periodo enero-junio de 2023, se realizó la segunda fase del proyecto de investigación sobre los impactos del trabajo en la salud de los y las docentes de la UPN 162 Zamora.

De tal manera, que se realizó la implementación del modelo obrero italiano, con su metodología y técnicas, congregando de manera intensiva, durante 5 sesiones, a tres grupos homogéneos de docentes tomando como criterio su forma de contratación, con una periodicidad de cada quince días y de esta manera implementar los “Grupos de transformación del trabajo docente”, con el propósito de recuperar la voz de los trabajadores y trabajadoras y sus colectivos, desde los siguientes tres ejes rectores.

La experiencia de trabajo, es decir que cada uno (a) de los participantes del grupo, pudo contar su vivencia en torno al trabajo, los riesgos y exigencias y los impactos en la salud y la vida en general, en un ambiente de confianza y respeto. Porque “Lo que

buscamos es saber y explicarnos cómo es el trabajo que desempeñamos y las condiciones en que lo hacemos obedecen a una organización que opera la explotación capitalista del trabajo a costa de la salud y la vida de los trabajadores" (Noriega, 1898, pp. 27-28).

Lograr el consenso, como forma de participación colectiva, porque, aunque cada uno de los participantes tiene una vivencia personal, también se busca recuperar la experiencia como grupo homogéneo que comparte la misma forma de contratación. De esta manera, se reconoció que la salud es un problema de todos, porque los y las docentes comparten las mismas condiciones de trabajo. Así, "La información y las propuestas de solución se obtienen a través de la experiencia del grupo homogéneo y el acuerdo colectivo de los trabajadores" (Laurell & Noriega, 1989, p.40)

Y finalmente, reconociendo que el estudio de la salud, parte del principio de la no delegación, por ello, la estructurar una plataforma de demandas, es decir propuestas e iniciativas, fue un objetivo muy importante para mejorar nuestra salud individual, familiar y comunitaria. Porque, "El grupo de transformación sin la fuerza organizada de los trabajadores no sirve para nada" (Noriega, 1989, p.28).

El grupo de transformación del trabajo docente, fue un espacio de creación de lazos, de fortalecimiento de la vocación docente y un lugar seguro para construir soluciones.

El grupo estuvo conformado por docentes que cumplieron las siguientes características, que permitieron la homogeneidad y grupalidad:

Haber participado en alguna de las jornadas previas de revaloración del trabajo docente.

Haber contestado los instrumentos de la fase cuantitativa del presente proyecto de investigación.

Tener más de 6 meses de antigüedad en la UPN Zamora.

Ser docente frente a grupo actual.

Compartir una carga de trabajo similar a los participantes.

Tener disponibilidad de compromiso y apertura con el grupo de transformación docente con disponibilidad al cambio y a consensar soluciones.

Sentido de vocación y amor por la docencia. Todos los y las docentes fueron invitados a participar.

Los grupos estuvieron conformados de la siguiente manera:

Tabla 12*Conformación de grupos docentes*

FORMA DE CONTRATACIÓN	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LUGAR DE REUNIÓN
Base o dictaminados	4 hombres 2 mujeres	Sala de maestros de la UPN 162 Zamora
Interinos o contrato	5 hombres 2 mujeres	Sala de maestros de la UPN 162 Zamora
Recursos propios o cuenta propia	8 hombres 5 mujeres	Salón planta baja de la Subsede "La Piedad" de la UPN 162 Zamora

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Para el desarrollo de los grupos, se organizó el siguiente calendario.

Tabla 13*Calendario del grupo de transformación del trabajo docente*

CALENDARIO GRUPO DE TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE				
N.	TEMA	TÉCNICAS	FECHA	HORARIO Y SEDE

1	El proceso de trabajo docente	Descripción de puestos de trabajo	9 de febrero	14:00 A 16:00 HRS. Docentes interinos
				16:00 A 18:00 HRS. Docentes base
1	El proceso de trabajo docente	Descripción de puestos de trabajo	10 de febrero	16:00 A 18:00 HRS. Docentes cuenta propia de "La Piedad"
2	El trabajo docente una vocación entre riesgos y exigencias	Mapa de riesgo mediante colores y símbolos propios.	23 de febrero	14:00 A 16:00 HRS. Docentes interinos
				16:00 A 18:00 HRS. Docentes base
2	El trabajo docente una vocación entre riesgos y exigencias	Mapa de riesgo mediante colores y símbolos propios.	24 de febrero	18:00 A 20:00 HRS. Docentes cuenta propia de "La Piedad"
3	Daños a la salud	Encuesta colectiva identificando síntomas,	16 de marzo	14:00 A 16:00 HRS. Docentes interinos

		molestias y enfermedades.		16:00 A 18:00 HRS.
				Docentes base
3	Daños a la salud	Encuesta colectiva identificando síntomas, molestias y enfermedades	17 de marzo	16:00 A 18:00 HRS. Docentes cuenta propia de "La Piedad"
4	Redes de apoyo social entre docentes.	Ejercicio de psicoterapia de arte tejiendo redes de apoyo social.	27 de abril	14:00 A 16:00 HRS. Interinos 16:00 A 18:00 HRS. Docentes base
4	Redes de apoyo social entre docentes	Ejercicio de psicoterapia de arte tejiendo redes de apoyo social.	28 de abril	18:00 A 20:00 HRS. Docentes cuenta propia de "La Piedad"
5	Plataforma de demandas y acción colectiva de docentes	Taller para el manejo de conflictos.	01 de junio	14:00 A 16:00 HRS. Docentes interinos 16:00 A 18:00 HRS. Docentes base

5	Plataforma de demandas y acción colectiva de docentes	Taller para el manejo del estrés ejercicio de psicoterapia de arte mediante deconstrucción del estrés.	02 de junio	16:00 A 18:00 HRS.
---	---	--	-------------	--------------------

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos después de la sistematización de la información registrada en las grabaciones, en el diario de campo y en las evidencias fotográficas.

Con base a la elaboración propia a partir de Encuesta Colectiva realizada con Docentes de la UPN 162, se reconocen 3 grupos docentes según su forma de contratación: los docentes de base o dictaminados, los docentes de contrato o interinos, y los docentes de recursos propios.

Estos tres grupos mantienen diferencias más allá de su forma de contratación; ejemplo de ello son los riesgos a los que se exponen al ejercer su labor docente. En el siguiente mapa conceptual se representan las actividades que realizan los 3 grupos docentes en las cuales identifican riesgos que analizaremos más adelante:

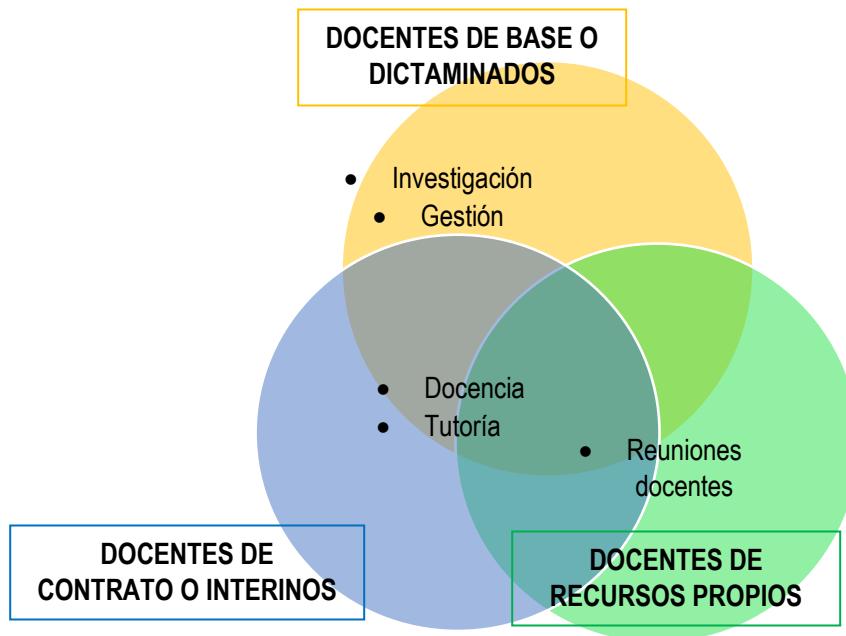
En consecuencia, de sus funciones y actividades cotidianas, los 3 grupos docentes mencionan daños a su salud que se representan en la siguiente imagen:

6.3. Reconstrucción del proceso de trabajo

El proceso de es la interacción el trabajado con objetos, medios, actividad y forma de organización. El hallazgo principal presentado en este apartado, es el reconocimiento de las actividades en relación al proceso de trabajo realizado por las y los docentes, cuya cantidad están claramente diferenciadas.

Figura 3

Actividades que realizan los 3 grupos docentes



Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Durante las entrevistas a las y los docentes, se les solicitó describir cada una de las sub actividades que realizan al impartir la docencia y la tutoría (las actividades que realizan los 3 grupos). En la figura 5 se colocaron las sub actividades que identifica cada grupo como parte de su labor docente, sin embargo, en la parte inferior de dicho mapa,

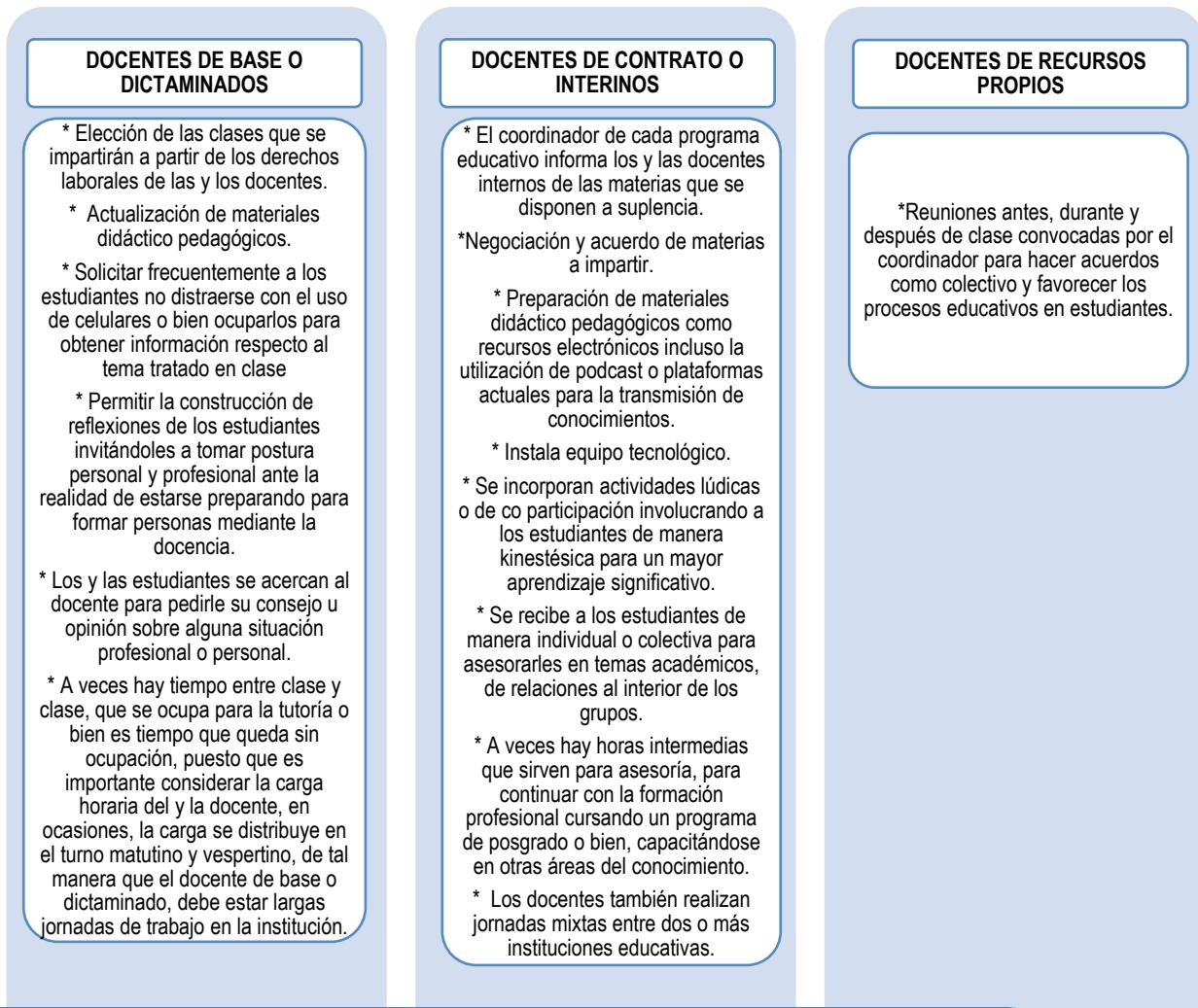
se describen las actividades que identifican, ejecutan, describen y comparten los 3 grupos.

De mismo modo, se colocan y enlistan en orden en el mapa conceptual 1.3 cada una de las actividades realizadas por los docentes durante las tutorías. Estas actividades están seccionadas dependiendo el grupo docente que las menciona en las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo.

Como se puede observar, los docentes de base son quienes realizan el perfil laboral completo: docencia, tutoría, investigación y gestión. la investigación y la gestión. Cumplen con las actividades laborales y su tiempo de trabajo está ocupado en jornadas laborales completas de 8 horas diarias y 48 horas semanales para dar cumplimiento a todas las responsabilidades del puesto de trabajo.

En el caso de los docentes interinos, su puesto de trabajo está asociado principalmente a la docencia y la tutoría, que son los dos pilares principales de la actividad laboral y que son propiamente la fuente de la remuneración y donde se puede considerar la carga de trabajo que es parcial, muchas veces complementado con otros puestos de trabajo.

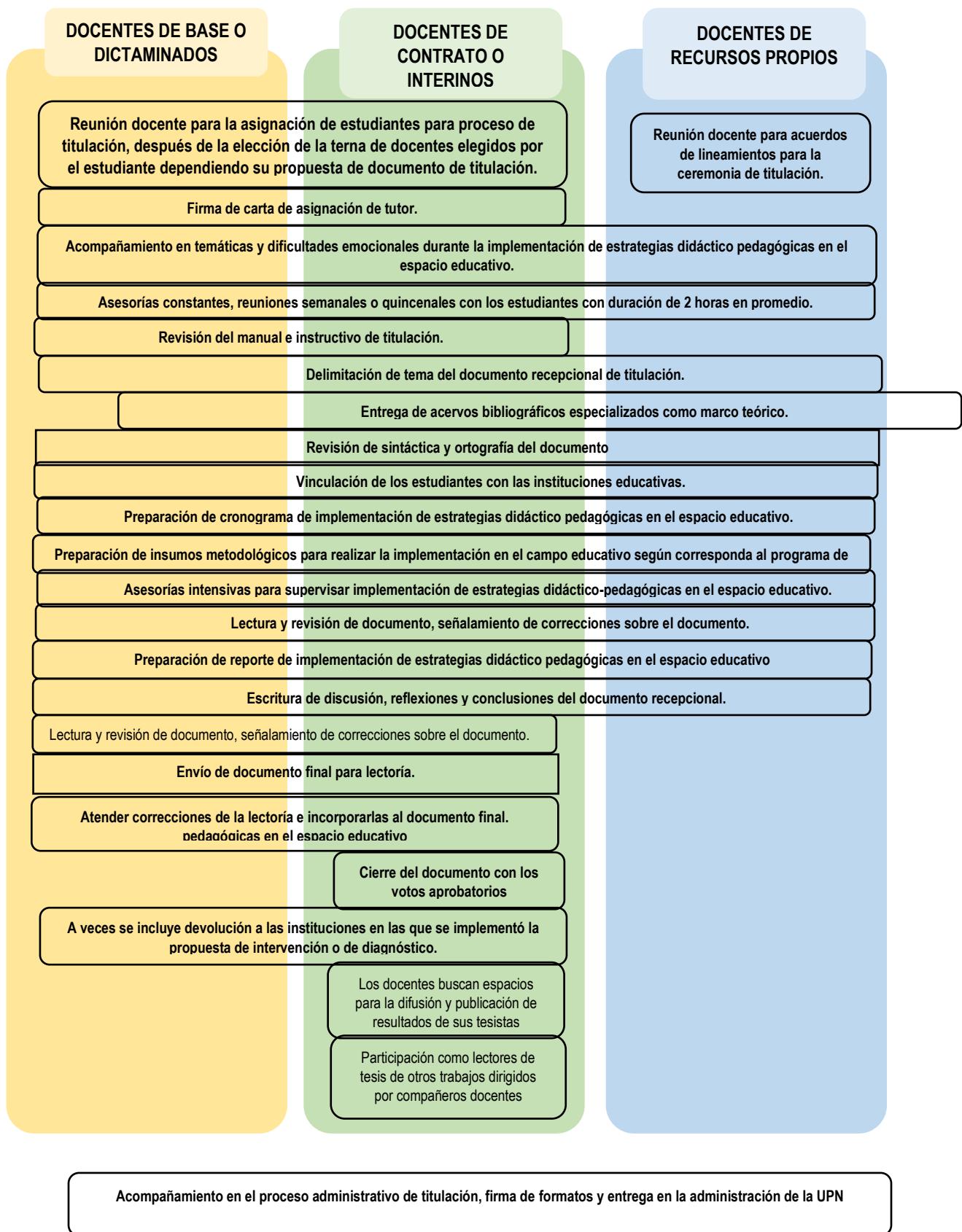
Respecto a los docentes de recursos propios, las actividades de docencia e investigación son al igual que en los interinos, una prioridad, pero se complementa con dos actividades muy propias de este grupo ocupacional, las reuniones docentes como fuente de identidad, sentido de pertenencia y fortalecimiento de lazos de cooperación y ayuda mutua.

Figura 4*Actividades laborales por forma de contratación*

- Preparación de programas didácticos pedagógicos conforme a los compendios temáticos.
- Llega al salón de clases.
- Saluda a los estudiantes.
- Prepara plumones y/o materiales didácticos pedagógicos.
- Pasa lista a los estudiantes.
- Imparte la clase de dos horas por grupo sobre contenidos teóricos del tema.
- Enriquece con noticias, análisis de realidades sociales y ejemplos de la práctica docente.
- Permite espacio para preguntas y comentarios de los estudiantes.
- Resuelve dudas de los estudiantes.
- Se realiza actividad de reforzamiento de la clase.
- Se informa sobre la tarea o dinámica de la siguiente clase.
- Revisa tareas de clases pasadas.
- Se despide de los estudiantes.
- Si hay alguna duda específica, se acercan los alumnos al salir de clase.
- Se prepara para cambiar de salón y comenzar siguiente clase.

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

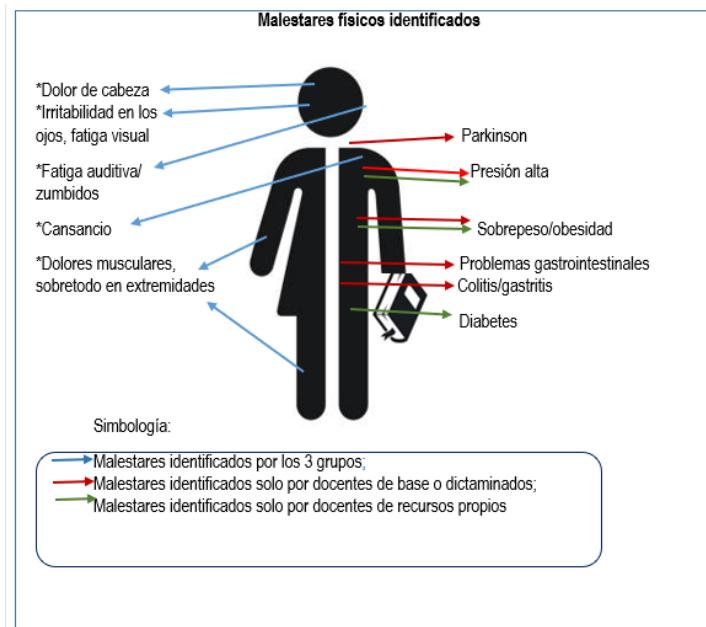
Se puede reconocer el presente esquema, que las actividades laborales son compartidas como una experiencia colectiva de trabajo entre los tres grupos de docentes, y que se puede establecer de manera clara las actividades a realizar en tanto la impartición de clases. Sin embargo, es posible diferenciar acciones que de manera particular, dado la forma de contratación y los derechos laborales se puede acceder, las y los docentes viven de manera diferente el proceso de trabajo, haciendo una tipología laboral específica.

Figura 5*Actividades de los docentes durante las tutorías*

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Tanto en la figura 6 como la figura 7, se puede observar que hay algunas actividades compartidas por los tres grupos (como por ejemplo las Asesorías constantes, reuniones semanales o quincenales con los estudiantes con duración de 2 horas en promedio), otras compartidas solo por dos grupos (como la firma de carta de asignación del tutor, actividad ejecutada por los docentes de base e interinos), mientras que otras son propias de cierto sector docente (como el cierre de documento con los votos aprobatorios, actividad propia de los docentes interinos).

Si observamos ambos mapas a detalle, nos podemos percatar de que, en ambos mapas, los docentes interinos son quienes identifican y enuncian mayor cantidad de actividades para realizar su labor, a diferencia de los docentes de recursos propios quienes identifican y enuncian una menor cantidad de actividades.

Figura 6*Daños físicos a la salud, identificados por los docentes*

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

En esta imagen se señalan con una flecha color azul los malestares identificados en los tres grupos docentes, mientras que los malestares señalados con flecha color roja son los malestares identificados por los docentes de base o dictaminados solamente y, finalmente, los daños a la salud señalados con flecha verde los malestares son identificados por los docentes de recursos propios.

Existen algunos malestares identificados por los docentes de base y los de recursos propios, pero no por los docentes interinos, es por eso que se colocaron flechas tanto rojas como verdes en algunos malestares, como por ejemplo en punto de sobrepeso/obesidad. Como se puede observar, los docentes interinos fueron quienes identificaron menos malestares físicos desencadenados por su labor.

Aunado a los daños físicos, en la figura 8, se enuncian los malestares psicológicos identificados por cada uno de los grupos docentes, como se puede observar, los docentes de contrato o interinos son los que identifican mayor cantidad de consecuencias en su salud mental en comparación con los otros dos grupos de docentes, mientras que los docentes de base, por el contrario, mencionan menos cantidad de malestares. En el centro del diagrama (círculo azul) se colocaron los malestares identificados/compartidos por los 3 grupos docentes.

Si hacemos una comparación con la imagen de daños a la salud, se puede visualizar que los docentes de base identifican mayores riesgos físicos que psicológicos a diferencia de los docentes interinos, quienes nombran más daños psicológicos que físicos. Esto va directamente relacionado con las actividades que realiza cada grupo (véase figura 6 y 7), ya que, por ejemplo, los docentes de base permanecen tiempo aun trabajando en sus cubículos, mientras que los interinos y los docentes de recursos propios no cuentan con cubículo y tienen que buscar otros espacios o formas para desempeñar su labor docente.

Es importante puntualizar que la cantidad de malestares identificados tanto psicológicos como físicos no tiene relación con la cantidad de actividades que ejecuta cada grupo, pero sí pueden derivar o tener relación con la forma, el tiempo y el espacio donde las ejecutan.

Figura 7*Malestares psicológicos identificados por las y los docentes*

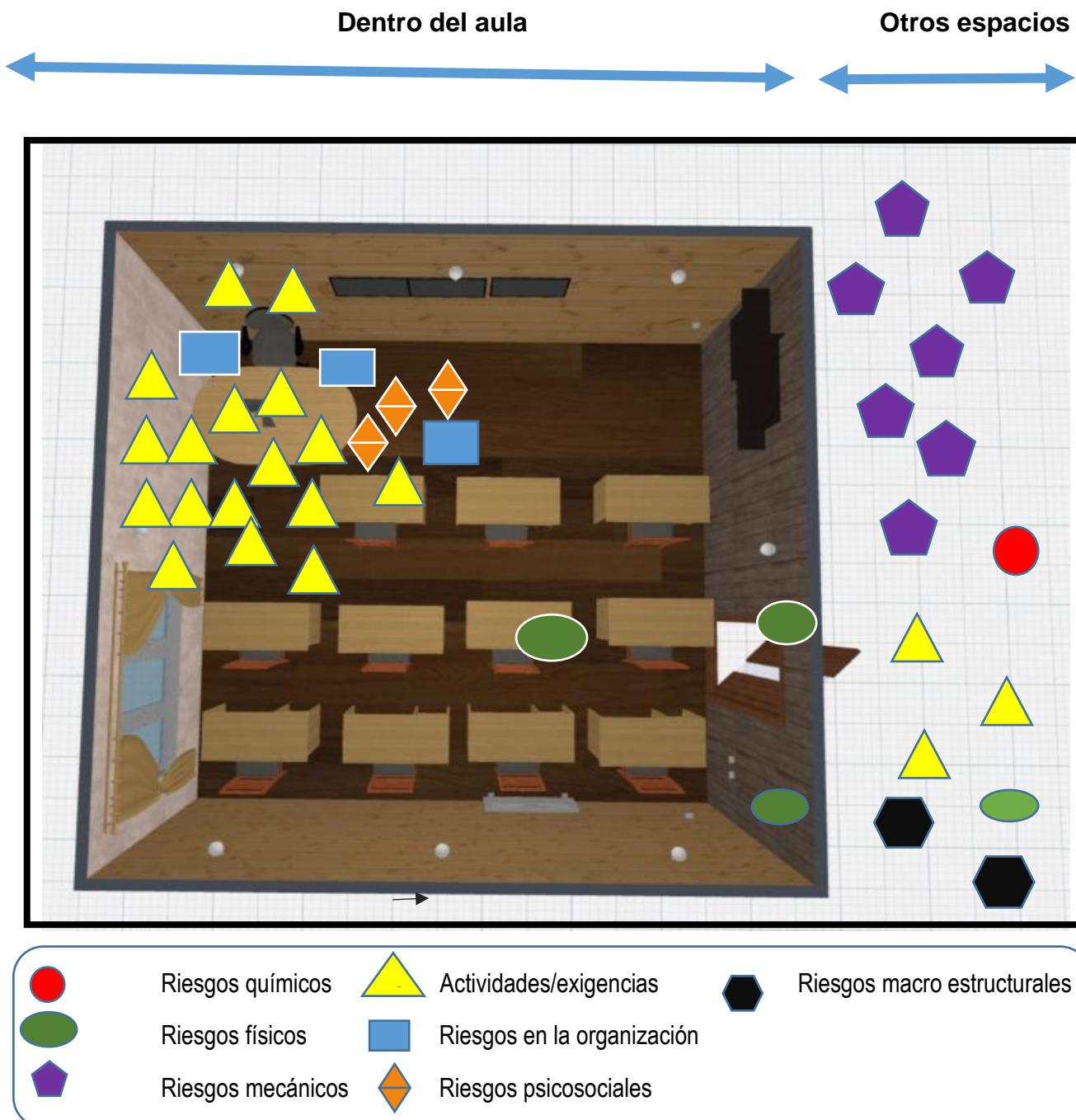
Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN
162 Zamora, 2023.

Además de los daños a la salud tanto física como psíquica, cada uno de los grupos docentes describió los riesgos y exigencias que tienen que sobrellevar dentro de las instalaciones de la UPN, tanto en los salones de clase como en otros espacios universitarios. Estos riesgos y exigencias se agruparon en una tabla por grupo docente,

y posteriormente se representaron en imágenes. A continuación, se colocan las imágenes por grupo docente y debajo la tabla antes mencionada, se ubica en ese orden para facilitar la comprensión del lector.

Figura 8

Riesgos y exigencias identificados por los docentes de base



Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

En el mapeo de los riesgos identificados por los docentes de base, se colocaron simbologías para representar cada una de las clasificaciones utilizadas para la identificación de los diferentes riesgos, estos riesgos están ampliamente descritos por los propios docentes en la siguiente tabla:

Tabla 14

Descripción de riesgos y exigencias identificados por los docentes de base

Tipología	Símbolo	Riesgos identificados
Físicos		<p>Cubículos de docentes con altas temperaturas.</p> <p>Poca ventilación de los cubículos de docentes.</p> <p>Ruido dentro de los salones por los estudiantes que son 30 en promedio.</p> <p>Ruido en algunos salones de la planta alta por taller de soldadura junto a los edificios de la UPN.</p>
Químicos		<p>Polvo en los cubículos de docentes.</p>
Actividad		<p>Cuantitativos: estar de pie para impartir clase, uso de la voz en alto volumen, sentados largo tiempo en la revisión y lectura de documentos de titulación y en la realización de los protocolos de investigación, sentados largo tiempo en las reuniones de maestros, uso de la vista en la computadora y otros medios electrónicos con fines de trabajo. Posiciones forzadas</p>

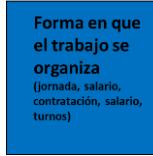
en el traslado con motivo de gestión y visitas a las subsedes.

Cualitativas: Atención, percepción, memoria para la impartición de las clases, razonamiento y juicio para la comprensión de las dudas y comentarios de los estudiantes. Toma de decisiones sobre situaciones urgentes en relación a temas administrativos. Capacidad de diálogo y negociación ante los actores gubernamentales, sindicales. Capacidad de evaluar las consecuencias de las decisiones que se tomarán y de dar seguimiento a estos efectos. Gran capacidad de escucha a los actores que forman parte de la institución.

Psíquicas: Empatía en el trato con los estudiantes, tristeza ante las situaciones que a veces viven y les comparten a los maestros, enojo ante las injusticias sociales en las que se encuentran los estudiantes, frustración al no poder hacer más por ellos. Alegría, por las experiencias de logro de los estudiantes. Manejo de la frustración ante los conflictos y desacuerdos con los actores de la institución. En caso de estar en dirección, manejo de emociones ante las acciones que puedan realizar algunos actores de la institución en contra de la

visión institucional propuesta por el equipo directivo en curso.

Organización



La forma de contratación es estable, de tal manera que de esta forma de organización laboral permite considerar trayectorias laborales a largo plazo.

El salario es proporcional por el trabajo realizado, sin embargo, deben realizarse constantes pruebas de compatibilidad entre cargas horarias en caso de tener otros trabajos en alguna otra institución.

Las jornadas de trabajo son extensas, que la mayor parte comienzan por la mañana y se prologan hasta las horas de la tarde.

Mecánicos



Las instalaciones de la UPN Zamora son evaluadas como adecuadas por los docentes, especialmente con las modificaciones que se están realizando de manera permanente en la sala de maestros, la cual se ha dignificado colocándole un piso adecuado, mobiliario nuevo y aire acondicionado.

Los salones son apropiados para los estudiantes, con mobiliario adecuado.

Los sanitarios se encuentran en dos edificios, los primeros se han remodelado en poco tiempo, los segundos tienen mobiliario deficiente que frecuentemente tiene fugas de agua y despiden malos olores.

Las canchas están techadas para la realización de actividades al aire libre.

Se cuenta con un centro de cómputo con insumos propios, pero se encuentra cerrado.

Las instalaciones no cuentan con señalizaciones de seguridad, lugar seguro y rutas evacuación.

No se observan extintores o señalizaciones de protocolo en relación a incendios.

El edificio de la dirección se observa ordenado y apropiado para realizar las actividades de gestión.

Psicosociales



Relaciones laborales conflictivas entre compañeros, constantemente se reconocen discusiones frecuentes entre los sectores de docentes.

Malos tratos entre compañeros de base, pero también en relación a los compañeros interinos y de cuenta propia, que se expresa en amenazas, insultos, falta de respeto, llamadas para intimidar

Macro
estructurales



con el objeto de pedir formar parte de su grupo sindical.

Los docentes no respetan el uso de la palabra.

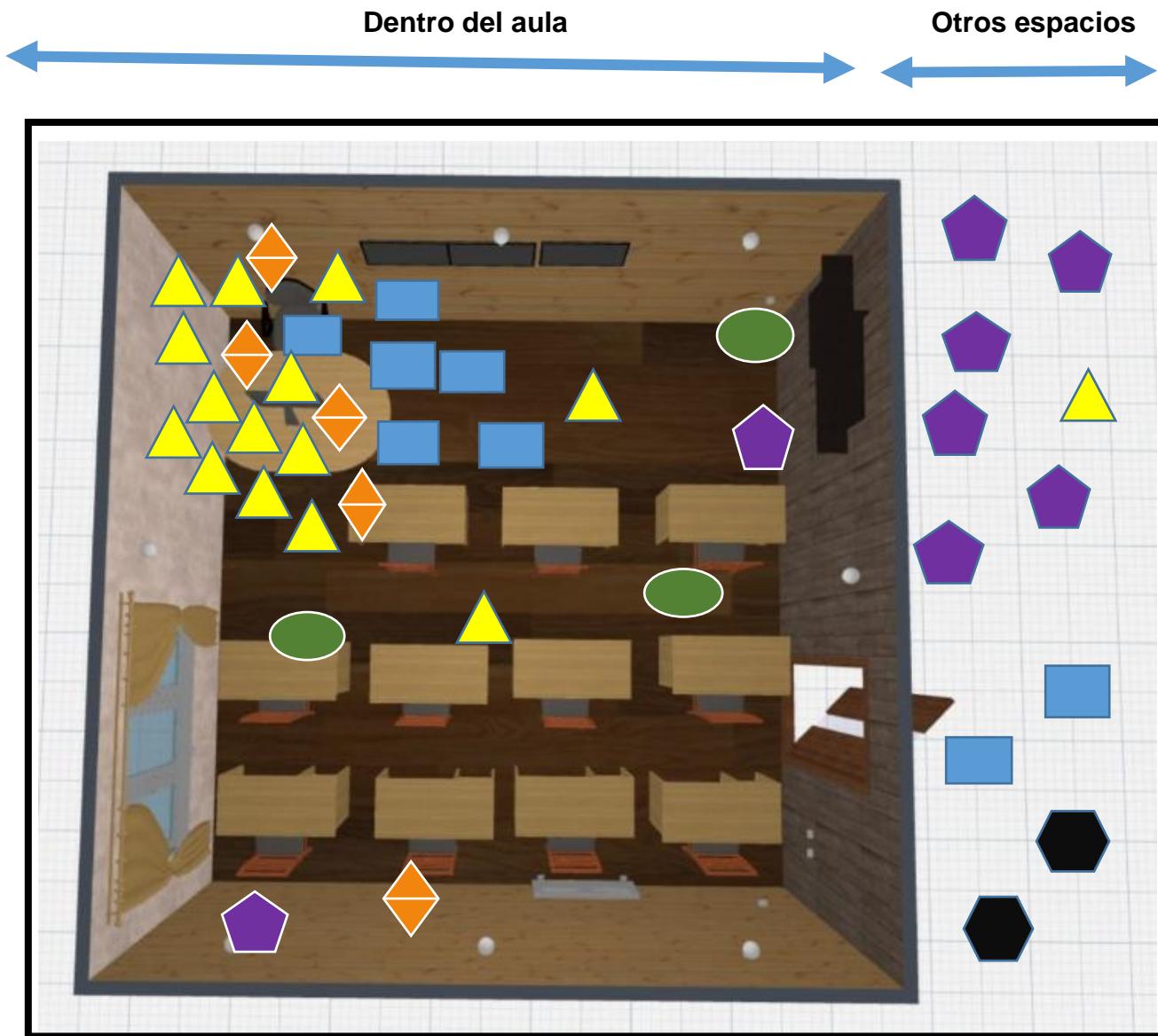
Se reconoce la presencia de un estado general de inseguridad en el estado de Michoacán y que a veces se expresa en miedo ante el no saber si los jóvenes participan de algún grupo delictivo.

La pandemia impidió a algunos docentes el continuar trabajando.

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Figura 9

Riesgos y exigencias identificados por los docentes interinos



SIMBOLOGÍA:

	Riesgos químicos		Actividades/exigencias		Riesgos macro estructurales
	Riesgos físicos		Riesgos en la organización		
	Riesgos mecánicos		Riesgos psicosociales		

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

En el mapeo de los riesgos identificados por los docentes interinos, se colocaron las mismas simbologías que en el mapeo de los docentes de base. A continuación, las respuestas extensas hechas por los docentes interinos:

Tabla 15

Descripción de riesgos y exigencias identificados por los docentes interinos

Tipología	Símbolo	Riesgos identificados
Físicos		<p>Altas temperaturas en salones.</p> <p>Insuficiente ventilación en los salones.</p> <p>Ruido dentro de los salones por los estudiantes que son 30 en promedio.</p>
Químicos		No identificados.
Actividad		Cuantitativos: estar de pie para impartir clase, uso de la voz en alto volumen, sentados largo tiempo en la revisión y lectura de documentos de titulación, sentados largo tiempo en las reuniones de maestros, uso de la vista en

la computadora y otros medios electrónicos con fines de trabajo.

Cualitativas: Atención, percepción, memoria para la impartición de las clases, razonamiento y juicio para la comprensión de las dudas y comentarios de los estudiantes.

Psíquicas: Empatía en el trato con los estudiantes, tristeza ante las situaciones que a veces viven y les comparten a los maestros, enojo ante las injusticias sociales en las que se encuentran los estudiantes, frustración al no poder hacer más por ellos. Alegría, por las experiencias de logro de los estudiantes.

Organización

Forma en que el trabajo se organiza
(jornada, salario, contratación, salario, turnos)

La forma de contratación de los docentes la cual dura cinco meses y medio.

Inseguridad laboral, sin antigüedad, sin prestaciones, sin aguinaldo ni bonos de utilidad, sin seguridad social.

El salario, que es precario y está en función de la carga horaria asignada desde la clave docente.

La completa inestabilidad en la contratación, la cual depende de la autorización de las claves docentes de

interinato por el Gobierno del Estado de Michoacán.

La jornada de trabajo extenuante, sobre todo por la doble jornada, y que se prolonga en la planeación de clase, calificación de actividades y tareas que no son pagadas.

La carga de trabajo se considera alta, que se incrementa cuando se solicita la asesoría de estudiantes para los documentos recepcionales de titulación.

Las formas de organización del trabajo docente en relación a la participación de los sindicatos, a los cuales es importante pagar las cuotas sindicales independientemente de la suspensión de salarios, mientras sucede la ratificación de los contratos.

Los constantes cambios en los formatos de contratación ante la Secretaría de Educación del Gobierno de Michoacán, lo cual hace mucho más complicado el tener que hacer varias visitas a Michoacán.

Mecánicos



Las instalaciones de la UPN Zamora son evaluadas como adecuadas por los docentes, especialmente con las modificaciones que se están realizando de manera permanente en la sala de

maestros, la cual se ha dignificado colocándole un piso adecuado, mobiliario nuevo y aire acondicionado.

Los salones son apropiados para los estudiantes, con mobiliario adecuado.

Los sanitarios se encuentran en dos edificios, los primeros se han remodelado en poco tiempo, los segundos tienen mobiliario deficiente que frecuentemente tiene fugas de agua y despiden malos olores.

Las canchas están techadas para la realización de actividades al aire libre.

Se cuenta con un centro de cómputo con insumos propios, pero se encuentra cerrado.

Las instalaciones no cuentan con señalizaciones de seguridad, lugar seguro y rutas evacuación.

No se observan extintores o señalizaciones de protocolo en relación a incendios.

El edificio de la dirección se observa ordenado y apropiado para realizar las actividades de gestión.

Psicosociales



Conflictos trabajo familia por la doble

jornada realizada.

Relaciones ambivalentes al interior

del colectivo de docentes interinos, pues

en algunas ocasiones la acción colectiva y capacidad de organización se hace presente ante la incertidumbre por la renovación de los contratos, de tal manera que, en cierta etapa de presión, se pueden organizar y demandar a las instituciones responsables la solución, pero pasada la coyuntura, cada uno volverá a su ritmo de vida.

Los liderazgos no se establecen por la antigüedad o el grado académico, sino por el compromiso manifiesto en la búsqueda de la dignidad del trabajo de los y las docentes interinos.

El sentido de pertenencia a la institución es también ambivalente, en ocasiones se expresa en la capacidad de identificarse con los valores y la función social de la UPN, pero muchas veces termina en frustración ante la incertidumbre de una institución que no reconoce el trabajo realizado.

Se identifican conductas violentas, sobre todo hostigamientos de parte de compañeros en la misma condición laboral pero que forma parte de otro grupo y filiación sindical, pero especialmente de los y las compañeras docentes de base, quienes no siempre son respetuosos en sus expresiones comunicativas.

Macro
estructurales



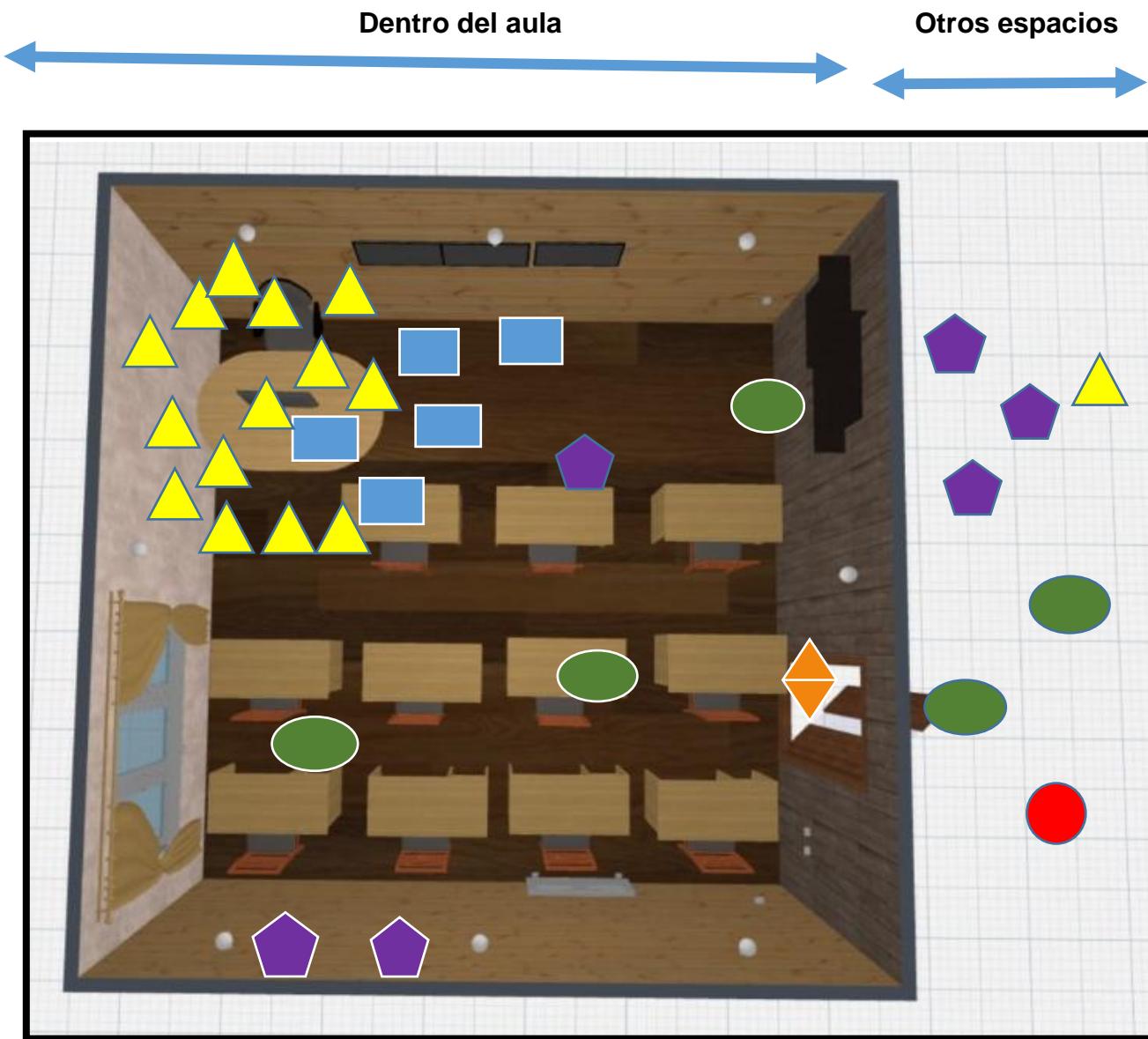
Se reconoce la presencia de un estado general de inseguridad en el estado de Michoacán y que a veces se expresa en miedo ante el no saber si los jóvenes participan de algún grupo delictivo.

La pandemia impidió a algunos docentes el continuar trabajando.

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Figura 10

Riesgos y exigencias identificados por los docentes de recursos propios.

**SIMBOLOGÍA:**

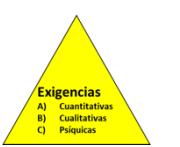
- | | | | | | |
|--|-------------------|--|----------------------------|--|-----------------------------|
| | Riesgos químicos | | Actividades/exigencias | | Riesgos macro estructurales |
| | Riesgos físicos | | Riesgos en la organización | | |
| | Riesgos mecánicos | | Riesgos psicosociales | | |

Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Finalmente, en el mapeo de los riesgos identificados por los docentes de recursos propios, se utilizaron las mismas simbologías que en los dos grupos anteriores, a continuación, los riesgos ampliamente descritos por los propios docentes de recursos propios en la siguiente tabla:

Tabla 16

Riesgos y exigencias identificados por los docentes de recursos propios

Tipología	Símbolo	Riesgos identificados
Físicos		<p>Altas temperaturas en salones.</p> <p>Insuficiente ventilación en los salones.</p> <p>Ruido dentro de los salones por los estudiantes que son 30 en promedio.</p> <p>Ruido en el patio por uso de bocinas por los estudiantes.</p> <p>Ruido excesivo de una banda de guerra que ensaya en horarios de clases junto a la escuela.</p>
Químicos		<p>Humo provocado por la quema de hierba durante la época de cosecha.</p>
Actividad		

Cuantitativos: estar de pie para impartir clase, uso de la voz en alto volumen, sentados largo tiempo en la revisión y lectura de documentos de titulación, sentados largo tiempo en las reuniones de maestros, uso de la vista en la computadora y otros medios electrónicos con fines de trabajo.

Cualitativas: Atención, percepción, memoria para la impartición de las clases, razonamiento y juicio para la comprensión de las dudas y comentarios de los estudiantes.

Psíquicas: Empatía en el trato con los estudiantes, tristeza ante las situaciones que a veces viven y les comparten a los maestros, enojo ante las injusticias sociales en las que se encuentran los estudiantes, frustración al no poder hacer más por ellos. Alegría, por las experiencias de logro de los estudiantes.

Organización

Forma en que
el trabajo se
organiza
(jornada, salario,
contratación, salario,
turnos)

La forma de contratación de los docentes.

Inseguridad laboral.

El salario, que es precario y está en función de la aportación directa de los estudiantes.

La jornada de trabajo no es tan extenuante en relación a las 4 horas diarias de clase en la subsede, pero se prolonga en la planeación de clase, calificación de actividades y tareas que no son pagadas.

La carga de trabajo se considera adecuada, sin embargo, se considera alta cuando se solicita la asesoría de estudiantes para los documentos recepcionales de titulación.

El turno vespertino permite a los y las docentes trabajar en otros centros de trabajo, lo cual se considera oportuno, así como haber flexibilidad cuando por alguna situación las actividades del otro centro de trabajo se prolongan.

Respecto a la forma en como el trabajo se organiza en relación a los alumnos, preocupa a los maestros no haber una forma de selección de los estudiantes que permita hacer un filtro para reconocer un perfil de ingreso que permita posteriormente atender a los estudiantes conforme a sus necesidades detectadas.

Mecánicos



Las instalaciones evaluadas por los docentes no son propias de la subsede, sino rentadas a la UPN por la

Secundaria Técnica 140, careciendo de un espacio propio para la realización de las actividades académicas.

Los salones son apropiados para los estudiantes de secundaria, pero no tan oportunos para adultos en formación, pues las sillas son más bajas de ergonómicamente adecuadas.

Escritorios y gabinetes de los docentes son de los y las docentes de la secundaria, de tal manera que los maestros de la UPN no pueden guardar en algún espacio materiales o libros y deben trasladarlos cada día.

Los sanitarios son suficientes, sin embargo, los mobiliarios no funcionan correctamente, sobre todo las llaves de agua.

Las instalaciones no cuentan con señalizaciones de seguridad, lugar seguro y rutas evacuación.

No se observan extintores o señalizaciones de protocolo en relación a incendios.

Psicosociales



Conflicto trabajo familia por la doble jornada realizada.

Macro
estructurales



Se reconoce la presencia de un estado general de inseguridad en el estado de Michoacán y que a veces se expresa en miedo ante el no saber si los jóvenes participan de algún grupo delictivo.

La pandemia impidió a algunos docentes continuar trabajando.

Derivado de los riesgos y exigencias anteriormente descritos, los docentes comentan que han tenido que llevar a cabo medidas para hacerles frente, estas medidas se describen en el mapa conceptual 1.5, donde se clasifican las medidas por cada uno de los grupos docentes para enfrentar o contrarrestar los riesgos desencadenados en su labor docente.

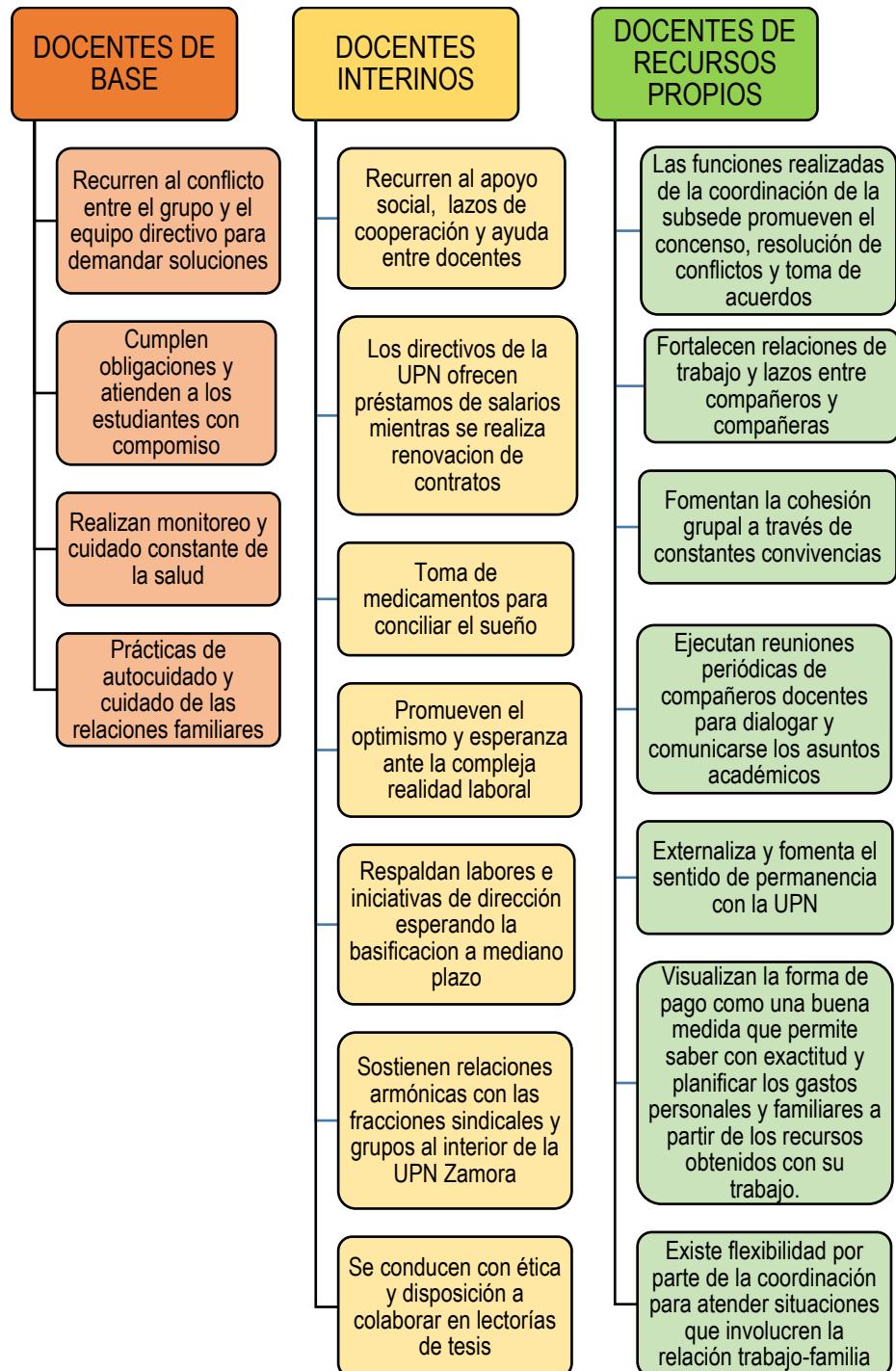
Como se representa en el siguiente mapa (1.5), los docentes de recursos propios buscan fortalecer constantemente la unión de los docentes pertenecientes a este grupo para hacer frente a los riesgos y exigencias que mencionan, mientras que los docentes interinos buscan mantener relaciones armónicas y sólidas con otros colectivos dentro de la misma universidad, como lo es el sindicato y la dirección de la UPN.

Si bien los daños a la salud no desaparecen con las medidas que cada grupo lleva a cabo, si puede llegar a reducir el impacto de los daños psicológicos no solo en sus relaciones laborales, sino también en sus relaciones familiares como lo mencionan los 3 grupos docentes.

Finalmente, la encuesta colectiva permite identificar las medidas utilizadas actualmente para hacer frente a la realidad laboral que experimentan.

Figura 11

Medidas utilizadas por los docentes frente a los riesgos



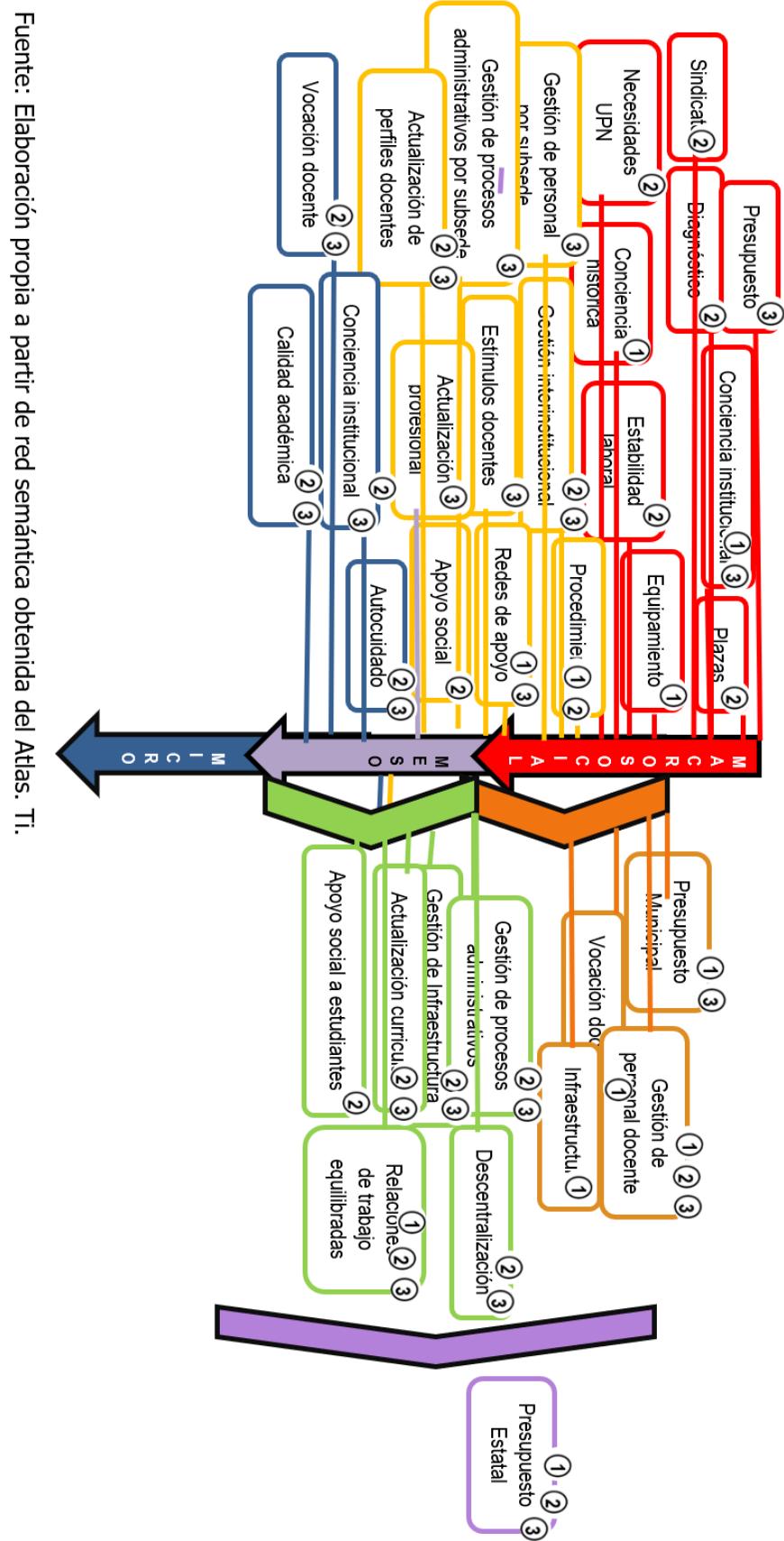
Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Las medidas utilizadas son la forma de afrontamiento que el grupo laboral tiene actualmente, es importante hacer notar el conflicto como una forma de relación social que opera entre las y los docentes de base, para con la dirección y también entre ellos mismos, siendo que son el grupo laboral menor. Entre los docentes interinos, sobresale el apoyo social basado en la esperanza, como motor que permita mantenerse en espera de una base. Y finalmente entre las y los docentes de recursos propios, es la cohesión grupal, el principal recurso de afrontamiento.

Además de las medidas ya implementadas por los docentes, todos los participantes de la presente investigación propusieron medidas que abarcan tres esferas sociales: el ámbito micro social, el ámbito meso social y el ámbito macro social. Estas medidas se describen en el siguiente diagrama:

Figura 12

Medidas propuestas por los docentes según las esferas sociales



Fuente: Elaboración propia a partir de red semántica obtenida del Atlas. TÍ.

En el mapa anterior, en el lado derecho, se colocaron las propuestas clasificadas por los docentes a nivel macro social en color rojo, meso social en color amarillo y micro social en color azul, mientras que de lado izquierdo se colocaron las propuestas que atraviesan de lo macro social a lo meso social en color naranja, y las propuestas que atraviesan desde lo meso social hasta lo micro social en color verde.

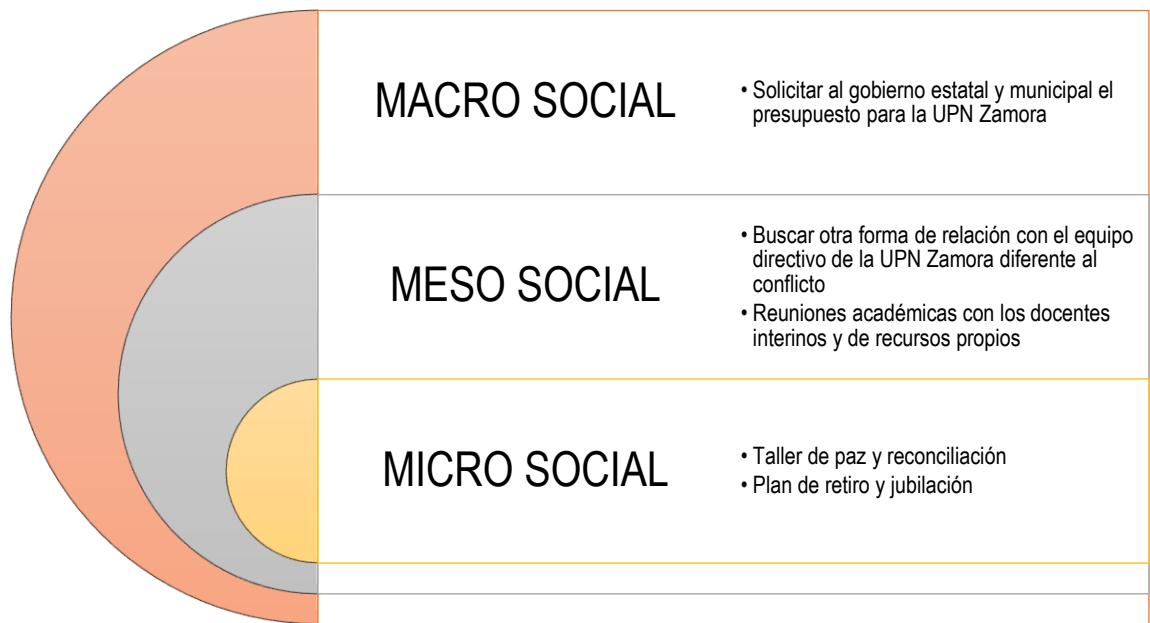
Finalmente, se colocaron en color morado las propuestas que atraviesan desde lo macro social hasta lo micro social, es decir, las tres esferas sociales. Además, cada una de las categorías tienen números en la parte superior derecha, estos números representan los grupos docentes que mencionaron, durante las entrevistas, dichas propuestas siendo el número 1=Docentes de base, 2=Docentes interinos, y 3=Docentes de recursos propios.

Por ejemplo, en color verde podemos encontrar la propuesta de "Descentralización" con los números 2 y 3 en la parte superior derecha, esto quiere decir que dicha propuesta fue enunciada por los docentes interinos y los docentes de recursos propios, y que además atraviesa desde el nivel macro social hasta el nivel meso social.

De forma más concreta e individualizada, se representaron las medidas propuestas por cada uno de los grupos docentes:

Figura 13

Medidas propuestas por el personal de base para hacer frente a las problemáticas identificadas

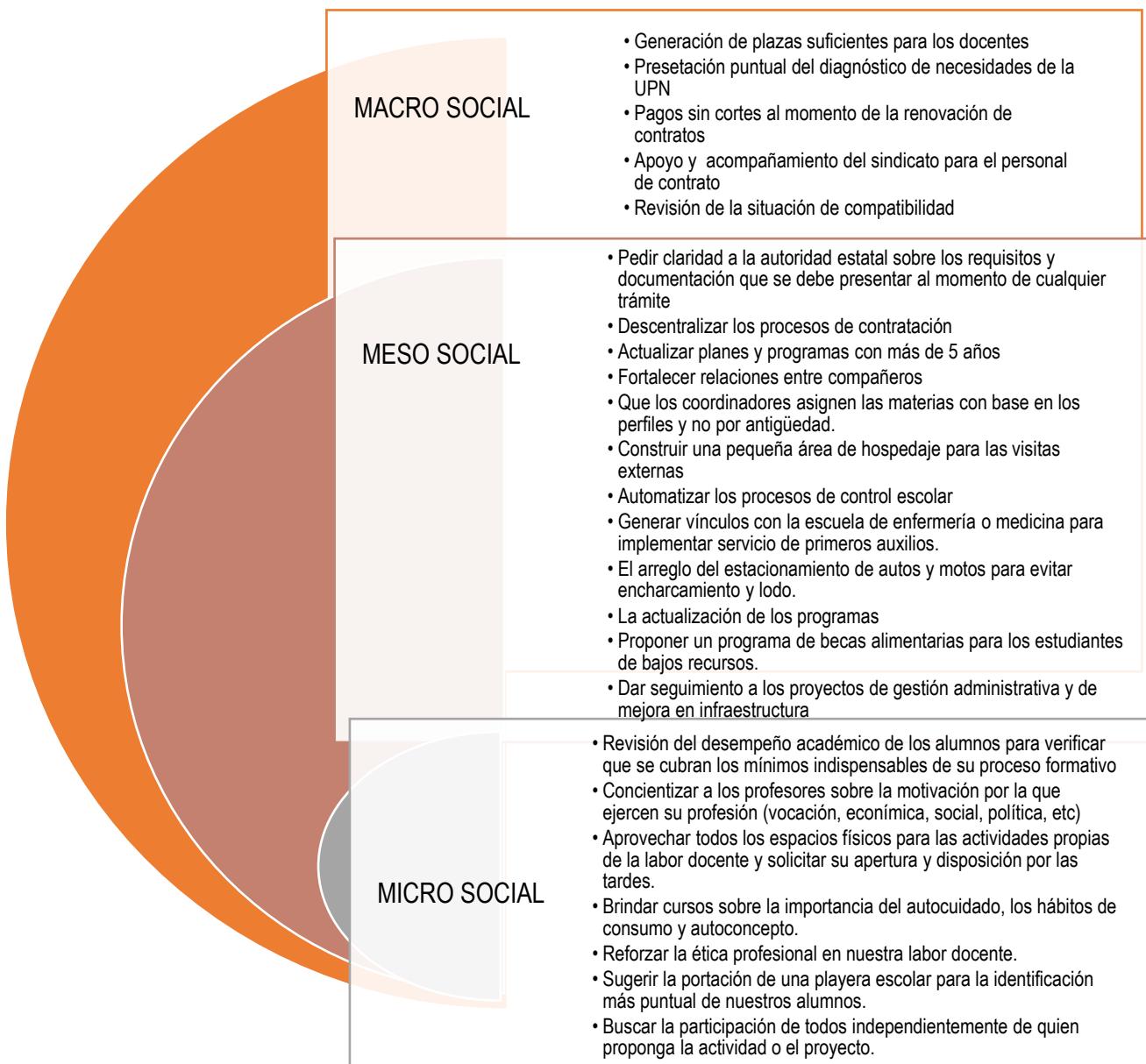


Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Reconocer las propuestas, desde los niveles de realidad social como espacios para mejorar las condiciones de trabajo, permite comprender la complejidad; además de recuperar a los actores que forman parte importante para lograr aquello que demanda el colectivo docente.

Figura 14

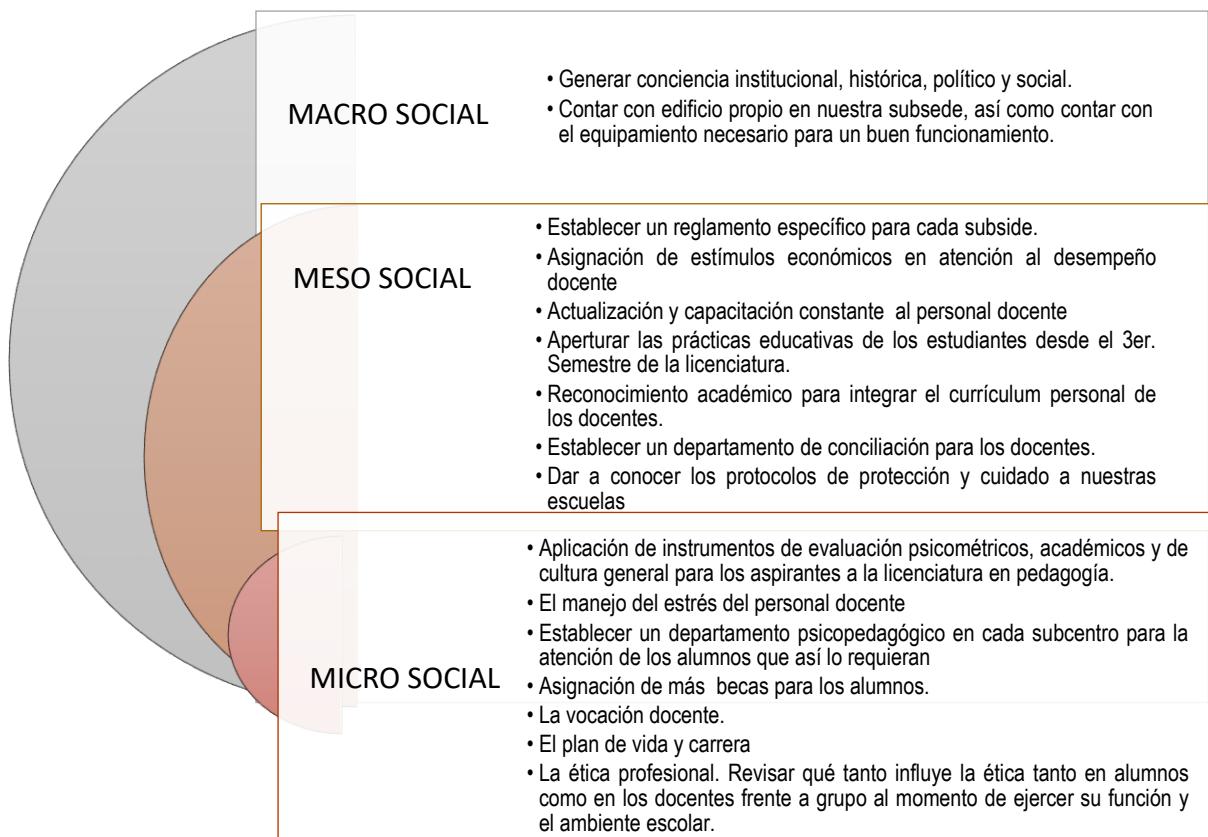
Medidas propuestas por el personal interino para hacer frente a las problemáticas identificadas



*Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN
162 Zamora, 2023.*

Figura 15

Medidas propuestas por el personal de recursos propios para hacer frente a las problemáticas identificadas



Nota. Encuesta colectiva para implementar el Modelo Obrero Italiano en la UPN 162 Zamora, 2023.

Es importante resaltar que cada uno de los grupos propone medidas desde su poder hacer, es decir, desde lo que pueden llegar a demandar/exigir/hacer sobre su posición como docente, posición que dependerá de su estabilidad laboral (que en el caso de los interinos y los docentes de recursos propios es incierta), como el sentido de pertenencia para con la institución (UPN), como de sus relaciones profesionales y sus propios recursos tanto emocionales como profesionales.

VII. DISCUSIÓN.

Ejercer la docencia en la UPN 162 Zamora es una experiencia que configura modos de vivir, el proceso de trabajo, los riesgos y exigencias, los daños a la salud y las propuestas para organizar cambios en las condiciones de trabajo. Los hallazgos de la presente investigación permiten comprender que, trabajar en la docencia no se vive de manera homogénea; que la vocación como eje que ordena y estructura la experiencia laboral, está atravesada por estructuras, subjetividades y acciones; y que para los y las docentes, el trabajo sigue siendo central en la vida, como esfera que ordena y articula el hacer y el quehacer de la vida en relación consigo mismo y en relación con los otros, con los que se comparte el trabajo.

Pero los hallazgos de esta investigación también permiten comprender que esta realidad está situada en tres formas de contratación, a manera de una tipología o categoría laboral que no está dada, sino dándose, pues ser docente está atravesado por una alta implicación con la labor y con un convencimiento pleno de que es la mejor forma para transitar por el mundo. En ese sentido, hace de él, del ser docente, un espacio digno para habitar en comunidad y esto no como un principio teórico, sino con la capacidad de transformación mediante propuestas pragmáticas que respondan a la realidad presente.

Para discutir los resultados obtenidos, tanto en la fase cuantitativa como en la cualitativa, es necesario recurrir al marco de la teoría configuracionista (De la Garza, 2008), como perspectiva sociológica en la cual se pueden comprender fenómenos complejos que están sucediendo por la capacidad de agencia de los actores sociales.

Estructura: El proceso de trabajo docente

En los hallazgos de investigación, la forma de contratación (Ver Figura 4. Actividades que realizan los 3 grupos docentes) es el eje que estructura la experiencia del trabajo (pues no es posible hablar de una sola de ser docente); es decir, la experiencia de trabajar está relacionada como configuración sociotécnica

con el acceso amplio, parcial o limitado a condiciones de trabajo decente. Se podría afirmar, a mayor trabajo docente; mayor trabajo docente y a la inversa, a menores condiciones de trabajo decente, menor la posibilidad de vislumbrar un sujeto laboral en toda su multidimensionalidad.

La estructura como forma de contratación es la manera en la cual se reconoce una relación sociolaboral con la UPN 162 Zamora y es lo que permite la articulación con aquello subjetivo del trabajo, el sentido que el trabajo tiene y la capacidad de sentirse y ser parte de un colectivo para incentivar acciones.

Las y los docentes de base son quienes tienen mejores condiciones laborales (Ver página 18-19. Artículo 7º, UPN, 1983) y, en sentido estricto, son ellos los sujetos laborales completos, tanto en la carga de trabajo (Ver Figura 5 Actividades laborales por forma de contratación), como con un nivel de desgaste mayor en lo que refiere a malestares físicos y psicológicos (Ver figura 7 y figura 8). Pero son quienes utilizan menos medidas para cuidar su salud (Ver figura 12 Medidas utilizadas por los docentes frente a los riesgos) y también menos propuestas (Ver figura 14 Medidas propuestas por el personal de base para hacer frente a las problemáticas identificadas) para transformar la realidad sociolaboral.

¿A qué se debe esto? ¿Cómo comprender la estructura como elemento que ancla la forma de vivir el trabajo? La respuesta podría venir de comprender como el personal de base ha llegado a la estructura encarnándola en sí mismos, pues un sujeto de derecho, como una posición que se reafirma en aquellos que gozan de dictamen (como se llama también a quienes han logrado una base en la UPN), pueden recurrir incluso al conflicto, como forma estructural de relación social, que es desgastante, pero que sólo reafirma que son unos pocos quienes han logrado acceder a esta forma de vivir y trabajar. El conflicto, como forma de relación social, refrenda en el status a aquellos que lo ejercen y pretende perpetuar prácticas que dejan vulnerables a aquellos que no tienen ciertos derechos o prerrogativas o que son sujetos del poder de quien ejerce una mayor posición.

Sin embargo, esta primera propuesta de comprensión de la estructura, anclada a las y los docentes de base, tiene huecos, está incompleta y reduce la visión y comprensión sociológica de la realidad laboral. Lo anterior puesto que el personal de base es también quien presenta mayor desgaste físico y psicológico y es también quien no tiene menor capacidad de propuesta ante la realidad laboral que vive la UPN 162 Zamora, y siendo como es, el grupo laboral (Tabla 1 Conformación de la población total de UPN 162 Zamora) con menor cantidad de docentes (apenas el 22%), esa comprensión como bloque estructurante queda menguada. Por mucho poder que pueda ejercer el grupo de docentes de base, estará reducido por la realidad social que se impone, pues el grueso de la población está en otras formas de contratación, goza de otros factores de protección ante la realidad laboral y tiene otros recursos de afrontamiento que en efecto son la manera que continúan trabajando.

El conflicto visto desde el paradigma sociológico

El conflicto suele ser motor de cambio social; de hecho, infinidad de cambios históricos tienen su origen en diversas concepciones de los conflictos. Las situaciones de crisis, por ejemplo, pueden comportar un escenario radicalmente nuevo y obligan a las personas y grupos a resituarse y a redefinir sus estrategias (p, 8).

Ante esta realidad, la estructura se impone como ideal, pues en efecto, quien es docente en la UPN 162 Zamora, aspiraría a obtener algún día, en el futuro inmediato o posterior, aquellas características de contratación que tienen este selecto grupo; pero no aspiran al conflicto y mucho menos están dispuestos a recibir como forma de relación social al interior del trabajo al conflicto como una herencia recibida de los docentes mayores. Suficiente viven los docentes de base, como quienes encarnan la estructura, con las múltiples responsabilidades al ocupar las actividades sustantivas de la docencia; vivencia que se expresa en aquella sintomatología identificada, en la encuesta individual para evaluar la salud de los docentes, como fatiga general.

Se espera de los docentes de base, cuya forma de contratación es estable, y cuya forma de organización laboral permite considerar trayectorias laborales a largo plazo y con jornadas de trabajo extensas, que la mayor parte comienzan por la mañana y se prologan hasta las horas de la tarde (Ver Tabla 14 Descripción de riesgos y exigencias identificados por los docentes de base) como suficiente carga de responsabilidad ante una institución sociolaboral que se encuentra en un punto de coyuntura de su proceso histórico, pues las y los docentes de base son la población de menor presencia, dado que como es bien sabido, las bases no se recuperan y el proceso de informalidad laboral aumenta en las universidades públicas de nuestro país, mediante formas de contratación precarias y fuera de la ley.

¿Qué esperar de la estructura? Que permanezca y que cambie. Las y los docentes de base han expresado la urgencia de buscar nuevas formas de relación social diferentes al conflicto, incluso apertura (Ver Figura 14 Medidas propuestas por el personal de base para hacer frente a las problemáticas identificadas) para compartir su experiencia de trabajo, sus dolores y preocupaciones, su visión histórica de la UPN y la forma y manera en que ha ido cambiando con el paso de los años hasta conformarse en centro y multicentro por las subsedes, que han nacido a partir de quienes fundaron la institución.

La innegable realidad, como sujetos laborales completos, de acceder al derecho laboral del retiro y la jubilación como una posibilidad de conformar un nuevo bloque de trabajadores de la educación que permita hacer frente a las demandas y exigencias de las nuevas generaciones de educandos. Estos educandos, en efecto, buscan su formación y crecimiento, pero en condiciones que son complejas y que requieren nuevas formas de educar, de formar y de transformar. Esta situación, más que una evaluación negativa de una trayectoria laboral que vea al pasado con depresión, permitirá mirar a la jubilación como un broche de oro y un impase a otras formas de vivir y trabajar. En este sentido, la UPN 162 Zamora tendrá que tener la

capacidad mediante un programa de acompañamiento de buscar nuevas de incorporar a los jubilados respetando su lugar en el grupo laboral.

La realidad laboral como estructura está llamada a cambiar, en tanto colectivo sea capaz de recobrar su fuerza, no para la división sino para la unión, entendiendo que

Los conflictos intragrupales pueden debilitar la cohesión interna (especialmente cuando se pone en cuestión el núcleo de valores centrales de la comunidad), [en cambio] los conflictos intergrupales favorecen una dialéctica de confrontación entre nosotros y ellos y acostumbran a reforzar la cohesión interna de cada grupo particular. (p. 9)

La subjetividad: perfil salud enfermedad de un grupo laboral

Por subjetividad (De la Garza, 2008) se comprende el sentido y el significado de la acción de educar. En esta dimensión los hallazgos son contundentes: ser docente en la UPN 162 Zamora impone necesariamente una experiencia de daños a la salud (Ver Tabla 11 Los daños a la salud en las y los docentes de la UPN 162 Zamora) provocados por las malas condiciones de trabajo en las que se realiza.

El trabajo como experiencia sufriente se vuelve altamente insatisfactoria para quien, en la actividad laboral, encuentra malestares físicos, psicológicos y sociales. Es posible comprender que el perfil salud/enfermedad de los docentes de la UPN 162 Zamora (cuyo 52% de la población presenta molestias derivadas de la fatiga general), evidencia un grupo sociolaboral en constante desgaste. Entre las afectaciones principales a nivel de salud mental está el estrés laboral, como se pudo mostrar en el recorrido del estado del arte, siendo el personal docente una población vulnerable a presentar sintomatologías de esta naturaleza.

El estrés, la ansiedad y la depresión como psicotrastornos asociados al perfil salud/enfermedad docente y sus manifestaciones asociadas como gastritis, úlcera

gástrica, colon irritable o colitis nerviosa, hipertensión arterial (presión alta), reflujo gastroesofágico y cefalea tensional, está asociada a condiciones de trabajo insuficientes.

En este sentido, cuando el trabajo se convierte en fuente de malestar, provoca que la población trabajadora se vea en la necesidad de buscar otras formas para hacer frente a la vida y sus exigencias, en este caso concreto, se considera la población del grupo docente de los recursos propios, a quienes, dadas las precarias condiciones laborales ya descritas, presentan importantes sintomatologías psicológicas, como lo son: frustración ante la imposibilidad de realizar más por sus estudiantes; inquietud ante la formación ética de los estudiantes; preocupación por saber si sus estudiantes serán buenos docentes en el futuro; consumo de alcohol para el manejo del estrés; fatiga; insomnio; inestabilidad emocional; y una marcada tendencia a entrar fácilmente en crisis.

¿Qué se puede esperar de un proceso de trabajo que se ha convertido en fuente de sufrimiento? Error es querer cambiar la subjetividad, pues esta es efecto de la estructura y orienta la acción.

Las y los docentes de recursos propios, están conscientes de los efectos del trabajo y, por ello, se unen en formas de relación social de cooperación, sostenimiento, encuentro, diálogo y acuerdo para el trabajo (Ver Figura 12 Medidas utilizadas por los docentes frente a los riesgos).

El trabajo no sólo produce aquello que tenemos de mejor o de peor a nivel individual. Puede también generar aquello que hay de mejor a nivel colectivo, o sea, la armonía y el “vivre-ensemble” [vivir en conjunto], así como lo peor, o sea, la soledad – y hasta la desolación –, la desconfianza, el miedo y la instrumentalización de los seres humanos, llegando al extremo de llevar a algunos de nosotros a quitar sus vidas frente a los propios colegas. (Dejours, 2011, p. 4)

La experiencia sufriente del trabajo, hace que el personal docente de recursos propio sea uno y viva en conjunto aquello que en soledad es vivido por cada uno aparentemente de manera individual. Es justamente la metodología del Modelo Obrero Italiano la que permite el principio de identificación y reconocimiento, haciendo juego a la forma de contratación, de los propios recursos con los que cuenta un grupo laboral, pues en efecto: si la estructura no les ofrece una forma de contratación estable; tampoco ofrecerá otro tipo de recursos, salvo que, al mismo tiempo, las y los docentes reconozcan la potencialidad que, como fuerza de transformación, tiene el grupo en los tres niveles de realidad que articulan la compleja realidad social.

Los recursos propios con los que cuentan este grupo de profesores les permiten reconocer (Ver Tabla 13 Medidas propuestas por los docentes según las esferas sociales) que, como efecto del presupuesto estatal asignado a la UPN 162 Zamora (del cual depende la capacidad de contratación), la infraestructura material como centro laboral y académica de los programas educativos que se imparten en las subsedes donde en su gran mayoría son docentes de recursos propios, depende en gran medida de solucionar males como la corrupción, las formas de violencia y otras realidades a nivel meso-estructural. No obstante, eso no mengua la capacidad de gestión de procesos administrativos; la gestión de soluciones a nivel de conseguir al menos rentada la infraestructura; el trabajo colegiado para actualizar currículums; ni el apoyo social que como docentes puedan darse a sí mismo y hacia los estudiantes.

En este sentido, el grupo de docentes de recursos propios, expresan en las medidas propuestas por el personal de recursos propios para hacer frente a las problemáticas identificadas (ver Figura 16) la necesidad de no olvidar el sentido y significado que la educación tiene en tanto generadora de conciencia institucional, histórica, política y social.

Mientras que la educación como actividad social no pierda este sentido, seguirá siendo movilizadora de transformación pese a las realidades estructurales

y las múltiples vivencias sufrientes que el trabajo traiga consigo. En sentido, es importante reconocer aquello que las y los docentes establecieron en la encuesta individual sobre el valor que el trabajo docente tiene (Ver tabla 8 Valoración sobre el contenido de trabajo de los docentes de la UPN 162 Zamora), donde de manera cuantitativa, al preguntar el valor que el trabajo tiene para quien lo realiza, se encontró que más del 90% del total de la población valoró al trabajo como fuente de aprendizaje de nuevos conocimientos; el desarrollo de creatividad e iniciativa; la capacidad de decisión sobre el trabajo; el desarrollo de habilidades y destrezas; la satisfacción laboral; el interés por el trabajo; y el trabajo desafiante generador de sentidos y significados para quien labora.

De esta manera, la subjetividad se conforma también de la intersubjetividad, no sólo de la estructura; sino también de la capacidad de encontrar en comunidad sentidos para el trabajo, en su concepción más amplia: trabajar como una forma de vivir y morir; como una forma de desgaste permanente y de entrega de la vida.

Acción: Las y los aguerridos interinos

La acción, como se comprende en Melucci (1999), es la movilización de los recursos internos y externos con los que se cuenta, no sólo de manera individual sino en colectivo. Esta última dimensión está altamente relacionada con el personal docente de interinos, quienes, como se pudo mostrar en el estado del arte, han movilizado en más de una ocasión a colectivos de docentes del estado de Michoacán para promover resistencia, optimismo y esperanza ante la compleja realidad laboral (Ver Figura 12 Medidas utilizadas por los docentes frente a los riesgos).

Por muy compleja que sea la realidad, las y los docentes interinos, con su fuerza, al ser el segundo grupo laboral (con porcentaje del 23% presencia del total de la población) (Tabla 1 Conformación de la población total de UPN 162 Zamora) pero gozando de un contrato al menos temporal, no dejan de mirar al futuro con esperanza. Al respecto, el testimonio principal fue la asunción de la Dra. Socorro

Ramos Ramírez, como directora de la UPN 162 Zamora, docente contratada por interinato (Ver página 22).

Afirma Pereyra citado en Oblitas (2010), respecto a los recursos internos que,

La esperanza es un constructo polifacético porque abarca seis áreas psicológicas, a saber: cognitiva, emocional, conductual, interrelacional, axiológica y trascendente. Es un sistema de cogniciones que tiene como común denominador expectativas positivas acerca de sí mismo y del propio futuro. Emocionalmente la esperanza produce un sentimiento de fortaleza interior, consuelo, tranquilidad, seguridad (P. 238-239).

Esta característica de la esperanza como movilizador de la acción social sostiene aquello que la estructura impone y que se vive en la subjetividad y conforma una de las características esenciales del grupo laboral interino, el cual espera ver realizadas las promesas hechas para quien se mantiene en línea de batalla. Y el cual, de igual forma, se encuentra en espera de responder a las exigencias del presente mediante una convocatoria para el otorgamiento de plazas, lo cual es una medida propuesta por todo el personal de la UPN 162 Zamora, al afirmar que el otorgamiento de plazas está relacionado con el presupuesto estatal.

Finalmente, es menester reconocer que el proceso de trabajo es dinámico y que la estructura, la subjetividad y la acción también están conformándose. La realidad laboral está en movimiento y la presente investigación da cuenta de su complejidad.

VIII. CONCLUSIONES

Docente es quien entrega su vida en la misión de educar, porque considera que esta es la mejor forma de construir humanidad. No es posible educar sin dar la vida, porque de otra manera se convierte en solo la transmisión de información, en la transmisión de teorías y modelos de pensamiento que se convierten en ideología, y que huecos de sentido, solo tratan de entender la realidad provocando una repetición absurda de ideas que no generan sino frustración en la vida y desesperanza.

Educar en cambio, debe tocar la realidad del estudiante, no solamente por el conocimiento, sino por el ejemplo de vida que refleja la lucha, resistencia, fuerza y capacidad de adaptación que contempla en quien ejerce la misión de educar, haciéndole por los hechos y palabras del docente capaz de ser un ciudadano, es decir, capaz de ser miembro de una sociedad, donde los valores universales de paz, equidad, justicia, solidaridad, sean las características de quien pasó por las aulas y no solamente creció intelectualmente o desarrolló su inteligencia en la resolución de problemas teóricos, sino ser sujeto de cultura y transformador de realidades en el contexto real donde se vive.

¿Por qué la docencia es una profesión de vocación? Porque no es posible entenderla sino es su compleja multidimensionalidad, porque al educar se compromete cuerpo, subjetividad y relaciones sociales. Porque es un llamado que necesariamente implica entregarse plenamente a una misión de vida que no termina, porque cuando se educa a una persona a un grupo, hay más que necesitan ser escuchados, comprendidos, acompañados al puerto seguro de una sociedad más justa. Porque educar hoy, es una apuesta por la paz y la paz solo es posible cuando existe el reconocimiento humilde las propias fallas, cuando se acepta la realidad de desigualdad de la que se forma parte, y se acepta que esto sólo cambiará en la transformación ordenada, por capas de realidad, de las estructuras mentales y después sociales, primero las conscientes y luego las inconscientes,

primero las personales y luego las colectivas, primero las del trabajo y luego las económicas, primero las municipales y estatales y luego las federales que necesitan ser equilibradas para que todos y todas las personas de nuestra sociedad tengan derecho a vivir con dignidad humana. En el fondo esta es la misión y vocación de la educación, una misión que nunca termina.

En la UPN 162 Zamora, las y los docentes, todos los días renuevan su vocación al presentarse a las aulas, al desplegar el dispositivo de clase y cumplir no solo con los programas de estudio, las asesorías de trabajos, la tutoría y otras formas de educación, sino ante todo al ser capaces de construir en su sociedad golpeada por el miedo y la inseguridad, un espacio seguro y libre, no como algo etéreo e inalcanzable sino como una realidad concreta donde cada persona ama y trabaja y en esa misma medida, esa realidad es el salón de clase, donde los alumnos hacen realidad el mundo que se enseña en las lecciones y que desean después reproducir en sus casas y familias, en sus colonias y en sus pueblos.

¿Por qué de que sirve educar sino se construye una UPN mejor? ¿De qué sirven el reconocimiento de la vocación, riesgos y exigencias si la plataforma de demandas conformada en el Modelo Obrero Italiano no se traduce en la atención de las causas de la pérdida de la salud laboral? De nada sirve, porque obras son amores no solo buenas investigaciones.

Se espera de los docentes, que conscientes cada vez más, de su fuerza, venzan aquello especulativamente los divide y amando más su vocación tomen el conflicto como un motor de cambio y conformados en una sola Unidad, cuyo es el nombre la institución, sin miramientos de clase y/o forma de contratación, en el reconocimiento de las formas en que cada grupo de docentes está dando la vida para educar, con sus propios dolores y esperanzas, pero salvando la unidad por encima de todo y de cualquier otro interés, marchen juntos por el sendero de la justicia laboral, para que, viéndolos sus alumnos, no solo por la belleza de sus palabras sino por la integridad de sus obras, puedan también constituirse en gestores del cambio social.

De esta manera, el Modelo Obrero Italiano, como dispositivo de escucha, cumplirá su objetivo, no por la presencia del facilitador de los grupos, como aplicador de encuestas individuales para evaluar la salud de los docentes u otras técnicas como la psicoterapia de arte que pueda hacer mejorar la grupalidad y la experiencia de trabajo, sino por la capacidad autogestiva de los propios docentes para convertir la queja en acción y el conflicto en catalizar de unión. No necesitando la coyuntura de un proyecto de investigación, sino como una tarea docente que debería estar en la descripción de puestos: actitud para aprender a hacer grupo y luchar para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes de la UPN 162 Zamora.

Implementar el Modelo Obrero Italiano ha sido una experiencia que refrenda la urgente necesidad del cuidado de la salud laboral desde las metodologías que se han usado desde los comienzos de la industrialización en México y dado que el mundo del trabajo va cada vez más orientado hacia los servicios y educar es una imperante demanda ante la ruptura de los lazos que nos conformaban en sociedad, la vigencia del Modelo Obrero Italiano se presenta como una posibilidad de intervención ante la presencia de la pérdida de la salud, pues aunque no fue considerada la experiencia de años en dicho modelo, para incluir una metodología más amplia y flexible en la Legislación Mexicana actual sobre salud laboral, la incorporación del Modelo Obrero Italiano podría ser eso que complemente y catalice el cambio en las estructuras laborales.

Finalmente, el presente estudio no está cerrado, quedan abiertas preguntas y potencialidades, puesto que la salud no es algo que se posee como un bien, sino una búsqueda constante de armonía y equilibrio con el medio de trabajo, no todo está dicho, pues las y los docentes se quedan con la palabra, la fuerza y la unión, y quien escribe, con el profundo respeto por la docencia, que se revela cada vez más, como una profesión insustituible para la construcción de un mundo urgente que convulsiona y espera encontrar en la educación un camino para la paz.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez D. T. J. (2020). *Crónicas sueltas, un breve recorrido por la historia de Zamora*. Consejo ciudadano de la crónica municipal A.C.
- Arraigada, M. C., y Pujol-Cols, L. J. (2017). *Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional*. In 13 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. http://nulan.mdp.edu.ar/2756/1/arraiga_da-pujol-2017.pdf.
- Brito Laredo, J. (2007). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (16), 516-534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>
- Bojórquez Luque J. & Chávez López M. C. (2025). Neoliberalismo autoritario y acumulación por legitimación en México. La Reforma Educativa (2013). *Práxis Educativa, Ponta Grossa*, v. 20, e24652, p. 1-18, 2025. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.20.24652.01>
- Castro Díaz, G. & Martínez Alcántara, S. (2019). Género y salud en docentes de educación superior, un acercamiento al ámbito laboral mexicano. *XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Lima*. <https://cdsa.aacademica.org/000-030/1925>
- De la Garza Toledo, E. (1992). *Crisis y sujetos sociales en México*. Editorial M. A. Porrúa.
- De la Garza Toledo, E. (2018). *Metodología Configuracionista para la investigación social*. Editorial Gedisa.

- De la Garza Toledo, E. (2021). *Configuraciones Productivas y Circulatorias y Trabajo no Clásico en los Servicios*. Gedisa.
- Dejours C. (2011). *Texto Introductorio : Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del Trabajo. Volume 7 N°1 / 2011. Psicodinâmica e psicopatologia do trabalho*
- Díaz. M., (2008). Reseña de "Diez Nuevas Competencias para Enseñar" de Philippe Perrenoud. *Tiempo de Educar*, 9 (17), pp. 153-159.
- Durán B.J. (2012). *La sociología del conflicto*. Universitat Oberta de Catalunya.
- El Sol de Morelia (12 de febrero de 2021). *Docentes de UPN Zamora exigen respeto a derechos laborales*. <https://oem.com.mx/elsoldemorelia/local/docentes-de-upn-zamora-exigen-respeto-a-derechos-laborales-18847038>
- Ezcurra, A.M. (1998). *¿Qué es el neoliberalismo? Evolución y límites de un modelo excluyente*. Lugar Editorial, IDEAS.
- Federación De Movimientos De Renovación Pedagógica De Catalunya (2011). *Compromiso Ético del Profesorado, Barcelona*: Federación de Movimientos de Renovación Pedagógica de Catalunya.
- Francisco, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación*, 30 (1), pp.31-49.
- Freire, P. (1993). *Cartas a quien pretende enseñar*. Segunda edición, quinta reimpresión.- Buenos Aires. Siglo Veintiuno Editores, 2010.
- Freud, S. (1914). *Tótem y Tabú y otras obras*. Sobre la Psicología del Colegial, Amorrortu editores.
- Gargantilla, P. (2011). *Breve historia de la Medicina*. Ediciones Nowtilus
- Geiringer, A. (1989). La práctica odontológica en Venezuela, *Valencia: Alfa*.

- Gómez P., G. (2021). Enfermedad Mental o Trastornos Mentales: ¿simple controversia semántica...?. FES Zaragoza-UNAM.
- González, M.J. (2015). Enseñar a pensar. *Revista de la Consejería de Educación de la Embajada de España en Andorra*, núm. 11.
- Gracia, E., Ramos, J., y Moliner, C. (2014). El trabajo emocional desde una perspectiva clarificadora tras treinta años de investigación. *Universitas Psychologica*.
- Irigoyen Padilla, F. D., & Martínez Alcántara, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 127-136.
<https://www.redalyc.org/journal/3758/375844217006/>
- Laurell, A. C. (1993). La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores, (coord.) en Organización Panamericana de la salud para la investigación de la salud de los trabajadores, serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000 No.3: Washington, D.C. varios apartados
- Laurell, A. C. (1982). La Salud-Enfermedad como proceso social Cuadernos Médico Sociales Nº 19 - ENERO DE 1982.
- Laurell, A. C. (1994). Sobre la concepción biológica y social del proceso salud-enfermedad. En O. P. Salud, *LO BIOLÓGICO Y LO SOCIAL Su articulación con la formación del personal de salud* (págs. 1-12). Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud.
- Laurell, A. E. C. (1984). Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia. *Cuadernos Políticos*, número 41, Editorial Era.
<http://www.diadeemprendedor.buenosaires.gob.ar/areas/salud/dircap/mat/matbiblio/laurell.pdf>.

- Laurell, A. E. C., Noriega, M., Martínez, A. S., Villegas, J. (1992). Investigación participativa sobre la salud de los trabajadores. *Soc. Sci. Med. Vol. 34, N.6*, Pergamon Press Pie.
- Laurell, C., Noriega, M., López O., Martínez, S., Villegas, J. Ríos, V. (1989). *Manual Conocer para cambiar, estudio de la salud en el trabajo*. UAM.
- López A. Oliva, Martínez, A. S., Moreno A. C. (1987). *La relación salud-trabajo. El caso de la cooperativa Pascual*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. México.
- Martínez Alcántara, S. (2007). La Investigación participativa como práctica social y su aportación al mundo laboral a través del modelo obrero. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), p.p. 107-117. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200005&lng=es&tlang=es
- Martínez Alcántara, S., Castro Díaz, G., Sánchez López, C., Martínez López, C., Irigoyen Padilla,F., Inchaustegui López, L., & Zamora Macorra, M. (2018). Programa de estímulos económicos y daños en la salud en académicos de seis universidades mexicanas. *Salud De Los Trabajadores*, 26(2), 98–111. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6955479.pdf>
- Maldonado Aranda, Salvador. (2024). Crimen organizado y políticas de seguridad en México: balance pre-sexenal (2018-2024). Revista mexicana de sociología, 86(1), 239-255. Epub 23 de febrero de 2024. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2024.1.61537>
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. El Colegio de México

Michoacán histórico. (23 de marzo de 2020). *Mapa de Zamora.*
<https://www.michoacanhistorico.com/wp-content/uploads/2015/04/zamora.jpg>

Monitor Expreso (25 de enero de 2021a). *Profesores de UPN Michoacán en paro de labores por falta de contratos y pago de salarios.*
<https://www.monitorexpresso.com/profesores-de-upn-michoacan-en-paro-de-labores-por-falta-de-contratos-y-pago-de-salarios/>

Monitor Expreso (27 de enero de 2021b). *El 60 por ciento de la academia en UPN es interina y no les pagan.* <https://www.monitorexpresso.com/el-60-por-ciento-de-la-academia-en-upn-es-interina-y-no-les-pagan/>

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio.* Centro de estudios e investigaciones laborales.

Noriega E. M. (1989). En defensa de la salud en el trabajo. SITUAM.

Noriega E. M. (1995). La Realidad Latinoamericana frente a los Paradigmas de Investigación en Salud Laboral. Revista "Salud de los trabajadores" volumen 3. Número 1. <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/latino/latino.pdf>

Noriega, E. M., Franco, J., Martínez, S., Villegas, J., Alvear, G. & López, J. (2001). *Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT).* Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco.

Organización Mundial de la Salud. (2011). Cerrando la brecha: la política de acción sobre los determinantes sociales de la salud (documento de trabajo). Recuperado de http://origin.who.int/sdhconference/discussion_paper/Discussion-Paper-SP.pdf

- Ortiz Gómez, M. G., (2015). Neoliberalismo, políticas públicas y cultura de autogestión para el desarrollo en México y Chile. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XXV*(2), 75-97.
- Oblitas L. (2010). *Psicología de la Salud*. CENGAGE Learning.
- Ovejero Be., A. (2014). Los perdedores del nuevo capitalismo. Devastación del mundo del trabajo. Madrid: Biblioteca Nueva. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 33*(2), 473-476.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/50326>
- Palacios Nava, M., & Montes de Oca Zavala, V. (2017). Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Ciencia & trabajo, 19*(58), 49-53. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
- Pando Moreno, M., Castañeda Torres, J., Gregoris Gómez, M., Aguila Marín, A., Ocampode Aguila, L., & Navarrete, RM. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco, 12* (3), 523-259.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
- Ramírez Velázquez, J. (2012). El trabajo docente en los márgenes y sus efectos en la salud: Percepción de profesores de un internado de religiosas del Estado de México. *Cuicuilco, 19*(53), 11-37.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35125832002>
- Rivero Rodríguez, L. F., & Cruz Flores, C. (2008). Trastornos psíquicos y psicosomáticos: Problemática de salud actual de los docentes mexicanos. *Salud de los Trabajadores, 16*(2), 73-86.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000200003&lng=es&tlang=es

- Rodríguez Aldrete, M., & Pérez Cruz, O. (2013). *Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México*. UNICAH. Primera edición. <https://repositorio.unicach.mx/handle/20.500.12753/956>
- Rodríguez R. J. A., Guevara A. A., Viramontes A. E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 8, núm. 14, pp. 45-67, 2017
- Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>
- Sánchez López, C., & Martínez Alcántara, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100003&lng=es&tlang=es.
- Sandoval O., J. I., Gómez P. G., Fernández H. L.M., Torres O. A. (2016). *Esbozo de historia de la salud en el trabajo en México*. UNAM.
- Sandoval, J; Martínez, S; Jarillo, E (2020). Determinantes o determinación social en la comprensión de la salud enfermedad. Una reflexión necesaria. *Salud Problema*. Segunda época, año 14, número 27, enero-junio 2020 pp.139-156
- Sandoval, J; Martínez, S; Jarillo, E (2020). Determinantes o determinación social en la comprensión de la salud enfermedad. Una reflexión necesaria. *Salud Problema*. Segunda época, año 14, número 27, enero-junio 2020 pp.139-156
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones , 32 (2), 67-74.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>

Unidad Pedagógica Nacional. (1983). *Reglamento interior de trabajo del personal académico de la Universidad Pedagógica Nacional*. UPN.

Unidad Pedagógica Nacional. (2022). *La UPN 162 Zamora en Números*. UPN.

Universidad Pedagógica Nacional (01 de enero de 2021). *Misión y principios*.
<https://upn.mx/index.php/conoce-la-upn/mision-y-vision>

Urquidi Treviño, L. , & Rodríguez Jiménez, J. (2010). Estrés En Profesorado Universitario Mexicano. *"Actualidades Investigativas en Educación*, 10 (2), 1-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44717910006>

Valdovinos C., Valdovinos J., Reyes R., Nuñez R., Herrera R., Guzman L., y Fajardop M., (2014). *La formación docente desde el pensamiento crítico y la educación popular: elementos para el debate y la acción*. COVIM. Universidad pedagógica Nacional, Zamora.

Valdovinos J., Reyes R., Núñez R., Herrera R., y Guzmán L. (2009). La autobiografía razonada, motor de la formación docente, Unidad UPN 163 entro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA). (2007). *Evaluación del desempeño docente en las universidades chilenas. Situación actual*. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2007/12/evaluacion-del-desempeno-docentes-y-calidad-de-la-docencia-universitaria.pdf>

X. ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos del trabajo de campo

Cuadernillo de aplicación

Fase cuantitativa

Contenido

1. Acuerdo de confidencialidad y carta de consentimiento informado.
2. Encuesta individual para la evaluación de la salud de los y las docentes.
3. Cuestionario sobre lucha y acción colectiva.
4. Formato de seguimiento.

Estimado(a) colega:

Reconocer un urgente llamado a la salud en el trabajo, es la invitación a los trabajadores y trabajadoras a reflexionar sobre las condiciones en las cuales están desarrollando su actividad laboral y los posibles efectos que éstas pueden tener sobre su salud.

La presente encuesta, forma parte del proyecto de investigación interinstitucional UPN 162- Universidad Autónoma de Querétaro para recuperar el saber y la experiencia docente, la vocación y el trabajo digno en el ejercicio de la práctica educativa, reconociendo el proceso de trabajo, los riesgos y exigencias laborales y los daños a la salud que este puede provocar, para gestionar prácticas colectivas de solidaridad entre los y las docentes. En este estudio, la voz de los y las docentes es lo más importante, queremos aprender de sus experiencias, de su lucha, de su resistencia y de su entrega. Estamos a su disposición y dispuestos a escuchar y respetar su palabra.

Conocer cuáles son las condiciones de trabajo del personal docente y cuáles son algunas de las repercusiones tanto positivas como negativas que el ejercicio de la actividad cotidiana puede tener sobre su salud permitirá, que ellos mismos, propongan una serie de medidas preventivas que permitan que la docencia, la investigación, la difusión y el trabajo administrativo, actividades fundamentales de la labor docente, se lleven a cabo en mejores condiciones.

Por estas razones es que deseamos invitarle a participar en este estudio mediante el llenado de la siguiente encuesta, la cual trata sobre las condiciones de vida, de trabajo, las repercusiones en la salud, la lucha y acción colectiva para la mejora de estas condiciones.

La información que usted proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará sólo con fines epidemiológicos, estadísticos y de difusión científica. Su participación no pone en riesgo su integridad física ni mental. Si acepta usted participar, le agradeceremos se sirva firmar más abajo su consentimiento informado, reservándose el derecho de retirarse de este estudio si así lo decide en algún momento. Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso va a permitir conocer los problemas más frecuentes en su salud y en la de los(as) demás trabajadores(as).

Si tiene alguna duda puede consultar con el (la) encuestador(a). Para ampliar la información puede comunicarse al correo electrónico: jesus.moya@uag.mx y al teléfono 4422260377 que pertenece al Mtro. Jesús Antonio Moya López, estudiante del doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo y responsable del proyecto. El llenado de esta encuesta le llevará aproximadamente 35 minutos. Se agradece su colaboración y su valioso tiempo destinado a esta actividad.

ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA SALUD DE LOS Y LAS DOCENTES DE LA UPN 162 ZAMORA

FOLIO

Nombre del trabajador _____

Clave docente: _____

DATOS GENERALES

Fecha en la que se llena la encuesta _____

Sede o subsede a la que pertenece

1. Zamora _____
2. La Piedad _____

3. Jiquilpan

4. Los Reyes

5. Pamatácuaro _____
6. Cherán _____

7. Coahuyana _____ 8. El faro de bucerías _____

3. Edad (en años cumplidos) _____

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

1. Masculino _____ 2. Femenino _____

5. Marque con una **X** cuál es su estado civil actual1. Soltero (a) _____ 3. Unión libre _____
2. Casado (a) _____ 4. Divorciado (a) _____
5. Viudo(a) _____7. Marque con una **X** cuál es su nivel de escolaridad1. Licenciatura _____ 3. Maestría _____
2. Especialidad _____ 4. Doctorado _____
5. Otros _____

8. Antigüedad en la docencia (años cumplidos)

9. Antigüedad en la docencia en la UPN (años cumplidos)

I. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

1. ¿Tiene usted hijos(as)? 1. Sí _____
contestó **NO** pase a la pregunta **4**. 2. No _____

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

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

De la siguiente lista de actividades marque **SÍ** en aquellas tareas donde **USTED** es la persona que **REGULARMENTE** las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste **NO**.

ACTIVIDADES	SÍ	NO
4. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas		4
5. Lavar y planchar la ropa		5
6. Preparar la comida		6
7. Lavar los trastes y limpiar la cocina		7
8. Hacer las compras		8
9. Coser, remendar, zurcir, tejer		9
10. Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)		10
11. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia		11
12. Realizar arreglos en la casa		12

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

1) Menos de 30 minutos 2) De 30 a 60 minutos 3) Más de 60 minutos

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

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

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

1. Pareja _____
2. Hijos _____
3. Toda la familia
Otra _____
(Especifique) _____

19. Su vivienda es:

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

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

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

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

30. ¿Cuántos años ha fumado o fumó? _____

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

32. ¿Consume alcohol? _____

33. ¿Cuántas veces a la semana consume alcohol?

34. ¿Cuántas copas de alcohol consume a la semana?

35. ¿Considera usted que el consumo de estas sustancias está relacionado con el trabajo? _____

36. ¿Considera que su consumo va en aumento? _____

II.CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

1. ¿Cuál es su puesto?

1) Docente de base ____ 2). Docente interino ____

3). Docente de confianza ____ 4) Otro, especifique ____

2. ¿Cuántos años tiene usted con su base? (en caso de contar con ella)

2. ¿Cuántas horas labora usted a la semana?

1) ____

3. ¿Cómo está organizada su jornada por horas a la semana?

1) Docencia ____ 2) Investigación ____ 3) Tutorías ____

4) Administrativo ____ 5) Otros ____

4. ¿Cuál es la procedencia de su salario?

1). Estatal ____ 2). Cuotas estudiantiles_3). Propios UPN ____

5. ¿En qué programas participas como docente? (marque los que necesite)

1) Licenciatura en Preescolar y Primaria para el Medio Indígena ____

2) Licenciatura en Intervención Educativa ____

3) Licenciatura en Pedagogía ____

4) Maestría en Educación Básica ____

5) Maestría en Educación Media superior ____

6) Maestría en Educación campo práctica docente ____

7) Doctorado en Desarrollo Educativo con énfasis en Formación de formadores.

8) Otros ____ indique cuál.

6. ¿Además de la docencia, realiza actividades de coordinación? ____

7. ¿Cuántas horas dedica semanalmente a las actividades de coordinación además de la docencia? ____

Favor de contestar el siguiente bloque si pertenece al S.N.I. si no, pase a la pregunta 34 (Marque con una X una sola opción en cada pregunta)	SÍ	NO
26. La incorporación al S.N.I. le ha implicado mejorar sus condiciones de vida?		26
27. ¿Considera usted que disfruta de estabilidad económica a raíz de su ingreso al S.N.I.?		27
28. El ingreso al S.N.I. le ha permitido sistematizar su producción académica?		28
29. ¿Las actividades realizadas para ser miembro del S.N.I. le han implicado sacrificar el trabajo en equipo?		29
30. ¿Considera usted que ha habido un deterioro en la calidad de su producción científica desde que se incorporó al S.N.I.?		30
31. Su vida familiar, social y laboral se ha visto deteriorada a raíz de su incorporación al y/o pertenencia al S.N.I.?		31
32. ¿La incorporación al S.N.I le ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?		32
33. ¿Considera usted que hay más calidad en sus tareas académicas desde que se incorporó al S.N.I.?		33

Favor de contestar el siguiente bloque si su forma de contratación es de <u>base</u>, si no a la pregunta 42 (Marque con una X una sola opción en cada pregunta)	SÍ	NO
34. La incorporación a la basificación le ha implicado mejorar sus condiciones de vida?		34
35. ¿Considera usted que disfruta de estabilidad económica a raíz de su ingreso a la basificación?		35
36. El ingreso a basificación le ha permitido mejorar su producción académica?		36
37. ¿Las actividades realizadas a partir de la basificación le han permitido mejorar el trabajo en equipo?		36
38. ¿Considera usted que ha habido una mejoría en su labor docente desde su basificación?		38
39. Su vida familiar, social y laboral se ha mejorado desde su basificación.?		39
40. ¿La incorporación a la basificación ha implicado la realización de gestiones administrativas que restan tiempo a las actividades académicas?		40
41. ¿Considera usted que hay más calidad en su labor docente desde que se basificó?		41

CONTENIDO DE TRABAJO (Marque con una X una sola opción en cada pregunta)	SÍ	NO
42. ¿Le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que usted?		42
43. ¿Se siente satisfecho con su trabajo?		43
44. ¿Está interesado(a) en su trabajo?		44
45. ¿Cree usted que su trabajo es desafiante?		45
46. ¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?		46
47. ¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?		47
48. ¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?		48
49. ¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?		49
50. ¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?		50
51. ¿Sus compañeros(as) son solidarios(as) con usted y valoran su trabajo?		51

52. ¿Su trabajo es importante para sus superiores?

52

53. ¿Si tuviera la oportunidad de volver a elegir el tipo de trabajo, optaría por ser profesor(a) universitario(a)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53
---	--------------------------	--------------------------	----

NO INVADA LOS RECUADROS

54. ¿Faltó al trabajo en los últimos 12 meses? Sí_____ No_____

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

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

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

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

III. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

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

En su puesto de trabajo está expuesto(a) de manera excesiva o constante a:	SÍ	NO
1. Calor		
2. Ruido		
3. Humos		
4. Gases o vapores		

5. ¿Para realizar su trabajo utiliza computadora?

1) Sí_____ 0) No_____

(Si la respuesta es no pase a la pregunta 16)

6. ¿Cuántas horas la utiliza al día en promedio? _____

7. ¿Cuántos días de la semana la utiliza en promedio? _____

8. ¿Cuántos años tiene utilizando la computadora? _____

Durante el uso cotidiano que hace de computadoras personales en el trabajo se presentan las siguientes situaciones:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------

9. ¿La pantalla de datos refleja la luz artificial o natural?		9
10. ¿Titilan las letras de su computadora?		10
11. ¿El contraste luminoso entre las letras y el fondo de la pantalla es inadecuado?		11
12. ¿El contraste luminoso de las letras de los documentos manuscritos es inadecuado?		12
13. ¿La definición de las letras del teclado es inadecuada?		13
14. ¿Considera inadecuado el nivel de iluminación para la realización de su trabajo?		14
15. ¿En el uso cotidiano de la computadora usted maneja el Mouse?		15

Uso de voz

16. ¿Cuántas horas al día hace uso de la voz de manera permanente? _____

17. ¿Ha recibido entrenamiento con algún logopeda o foniatra para el uso de la voz?

1) Sí _____ 2) No _____

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

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

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

I. DAÑOS A LA SALUD

La mayoría de las preguntas que siguen (exceptuando las que se aclaran expresamente) se refieren a las molestias, enfermedades y accidentes que ha padecido usted **DURANTE EL ÚLTIMO AÑO**, o sea, los últimos doce meses:

FATIGA NEUROVISUAL	SÍ	NO
1. ¿Ha tenido sensibilidad a la luz?		1
2. ¿Con frecuencia ha tenido visión borrosa?		2
3. ¿Ha notado visión doble?		3
4. ¿Ha tenido visión parpadeante?		4
5. ¿Ha tenido dificultad para enfocar?		5
6. ¿Uso usted lentes para corregir algún defecto visual?		6

En caso de que no use lentes pase a la pregunta 13

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

SINTOMAS, MOLESTIAS y/o TRASTORNOS QUE HA PADECIDO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO	SÍ	NO
13. ¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?		13
14. ¿Con frecuencia tiene sueño inquieto?		14
15. ¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?		15
16. ¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido?		16
17. ¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó que NO pase a la pregunta 22)		17
18. ¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso(a) o irritable?		18
19. ¿Está acompañado de náusea o vómito, mareo o visión borrosa?		19
20. ¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?		20
21. ¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?		21
22. ¿Se sofoca usted con pequeños esfuerzos?		22
23. ¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?		23
24. ¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?		24

	SÍ	NO	
25. ¿Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?			25
26. ¿Tiene mal apetito?			26
27. ¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?			27
28. ¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?			28
29. ¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?			29
30. ¿Sufre de indigestión a menudo?			30
31. ¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo?			31
32. ¿Trabajan mal su estómago y sus intestinos?			32
33. ¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?			33
34. ¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?			34

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en alguna de las siguientes partes del cuerpo <u>QUE LE DIFICULTE O IMPIDA TRABAJAR?</u>	SÍ	NO	
35. Cuello			35
36. Hombros, codos, muñecas o manos			36
37. Espalda, cintura, caderas o asentaderas			37
38. Muslos, rodillas, tobillos o pies			38
39. ¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?			39
40. ¿En caso afirmativo el dolor se corre a la pierna?			40

SÍNTOMAS DE TÚNEL DE CARPO (trastorno en muñeca)	SÍ	NO	
¿En el último mes ha tenido alguno de los siguientes síntomas en la mano por lo menos una vez a la semana que le dificulte trabajar?			
41. Limitación de movimiento del dedo pulgar			41
42. Temblor del pulgar			42
43. Calor en las manos			43
44. Rrigidez en las manos			44

DISFONÍA	SÍ	NO	
45. ¿Con frecuencia se queda ronco(a)?			45
46. ¿Al finalizar la jornada de trabajo siente que "pierde la voz"?			46
47. ¿Ha percibido alteraciones en su timbre de voz?			47

48. ¿Cuántas veces se le ha alterado el timbre de voz durante el último año?

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

¿Durante el último año le ha diagnosticado un médico alguna de las siguientes enfermedades?:	SÍ	NO	
70. Hipertensión arterial (presión alta)			70
71. Enfermedad coronaria (infarto, angina de pecho)			71
72. Lumbalgia, lumbago o ciática			72
73. Gastritis, úlcera gástrica, colon irritable o colitis nerviosa			73
74. Depresión			74
75. Váricas			75

	SÍ	NO	
76. Hemorroides			76
77. Disfonía			77
78. Síndrome del Túnel del carpo			78
79. Reflujo gastroesofágico			79
80. Ansiedad			80
81. Cefalea tensional			81
82. Diabetes			82
83. ¿Durante el último año utilizó su seguro de Gastos Médicos Mayores?			83
84. ¿Si la respuesta fue positiva, Cuál fue el (los) diagnóstico (s) final (es)?			84

El siguiente bloque de preguntas contéstelas <u>de acuerdo a lo que siente en este momento:</u>	SÍ	NO	
85. ¿Siente pesadez en la cabeza?			85
86. ¿Siente el cuerpo cansado?			86
87. ¿Tiene cansancio en las piernas?			87
88. ¿Tiene deseos de bostezar?			88
89. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada?			89
90. ¿Esta soñoliento(a) (con sueño)?			90
91. ¿Siente la vista cansada?			91
92. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?			92
93. ¿Se siente poco firme e inseguro(a) al estar de pie?			93
94. ¿Tiene deseos de acostarse?			94
95. ¿Siente dificultad para pensar?			95
96. ¿Está cansado(a) de hablar?			96
97. ¿Está nervioso(a)?			97
98. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?			98
99. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?			99
100. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas?			100
101. ¿Le falta confianza en sí mismo(a)?			101
102. ¿Se siente ansioso(a)?			102
103. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?			103
104. ¿Se le agotó la paciencia?			104
105. ¿Tiene dolor de cabeza?			105
106. ¿Siente los hombros entumecidos?			106

	SÍ	NO	
107. ¿Tiene dolor de espalda?			107
108. ¿Siente opresión al respirar?			108
109. ¿Tiene sed?			109
110. ¿Tiene la voz ronca?			110
111. ¿Se siente mareado(a)?			111
112. ¿Le tiemblan los párpados?			112
113. ¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?			113
114. ¿Se siente mal?			114

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

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

Anexo 2. Ficha de seguimiento

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 162 ZAMORA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Facultad de Psicología

Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo

Ficha de seguimiento

Agradecemos tu participación en la fase cuantitativa del presente proyecto de investigación, ahora corresponde la fase cualitativa, donde se realizará una entrevista colectiva, entrevistas a profundidad a actores clave, y la recuperación de la experiencia docente en la voz de los actores, ustedes estimados maestros y maestras.

¿LE INTERESARÍA PARTICIPAR EN LA SEGUNDA FASE?

TU VOZ ES TU DERECHO

Por favor, proporcionar los datos, para que el Mtro. Jesús Moya, se contacte contigo en próximos días. Las entrevistas grupales e individuales, serán conforme la disponibilidad de los y las docentes, algunas serán presencial y otras en línea, según acuerdo y disponibilidad.

GRACIAS POR TU CONFIANZA

Compañero y compañera maestra

Nombre:	
Sede, subsede:	
Teléfono, WhatsApp, o telegram.	
Correo institucional y/o personal.	
Posibles horarios y días para entrevista.	
¿La entrevista puede ser virtual en zoom, meet u otro medio digital?	
¿De todos los temas abordados, cuál te interesaría ampliar?	

Anexo 3. Cuadernillo de aplicación

Fase cualitativa para recuperar el proceso de trabajo

Estimado (a) colega:

Bienvenido (a) a la segunda fase de nuestro proyecto de investigación sobre los impactos del trabajo en la salud de los y las docentes de la UPN 162 Zamora.

Ahora, será muy importante recuperar la voz de los trabajadores, trabajadoras y sus colectivos, desde tres principios que ahora te comparto:

1. La experiencia de trabajo, es decir que cada uno (a) de los participantes del grupo, podrá contar su vivencia en torno al trabajo, los riesgos y exigencias y los impactos en la salud y la vida en general, en un ambiente de confianza y respeto. Porque “Lo que buscamos es saber y explicarnos cómo es el trabajo que desempeñamos y las condiciones en que lo hacemos obedecen a una organización que opera la explotación capitalista del trabajo a costa de la salud y la vida de los trabajadores” (Noriega, 1988, pp. 27-28).
2. El consenso es muy importante, porque, aunque cada uno de nosotros tiene una vivencia personal, también se busca recuperar la experiencia colectiva. De esta manera, nos daremos cuenta que la salud es un problema de todos, porque compartimos las mismas condiciones de trabajo. Porque, “La información y las propuestas de solución se obtienen a través de la experiencia del grupo homogéneo y el acuerdo colectivo de los obreros” (Laurell & Noriega, 1989, p.40).
3. El estudio de la salud, parte del principio de la no delegación, por ello, estructurar una plataforma de demandas, es decir, propuestas e iniciativas, será muy importante para mejorar nuestra salud individual, familiar y comunitaria. Porque, “El modelo obrero sin la fuerza organizada de los trabajadores no sirve para nada” (Noriega, 1989, p. 28).

PROCESO DE TRABAJO

Título: "DOCENTES DE BASE, INTERNINOS Y CUENTA PROPIA" Folio: PT B

Fecha:	Lugar:
Hora:	Objetivo:
Informantes:	Alcance:
Técnicas:	Investigador:

Los cuatro elementos del proceso de trabajo

1. DOCENCIA

1. Los objetos: materias brutas y materias primas.
2. Los medios: equipos, herramientas e instalaciones.
3. Actividad: Las fuerzas del trabajador.
4. Formas de organización.

2. INVESTIGACIÓN

1. Los objetos: materias brutas y materias primas.
2. Los medios: equipos, herramientas e instalaciones.
3. Actividad: Las fuerzas del trabajador.
4. Formas de organización.

3. TUTORÍA

1. Los objetos: materias brutas y materias primas.
2. Los medios: equipos, herramientas e instalaciones.
3. Actividad: Las fuerzas del trabajador.
4. Formas de organización.

4. EXTENSIÓN

1. Los objetos: materias brutas y materias primas.
2. Los medios: equipos, herramientas e instalaciones.
3. Actividad: Las fuerzas del trabajador.
4. Formas de organización.

**Anexo 4. Instructivo para la recolección, codificación y captura
de la encuesta individual para la evaluación de la salud de los docentes de
la UPN 162 Zamora.**

El **Instructivo** tiene el propósito de precisar algunos aspectos sobre las fases de recolección, codificación y captura de la información de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Docentes de la UPN 162 Zamora*. Así que se compone, en primer lugar, de algunas **indicaciones de carácter general** sobre la encuesta y, en segundo lugar, de los **aspectos específicos** de cada uno de los capítulos o apartados de la misma.

INDICACIONES DE CARÁCTER GENERAL

1. Las variables de la encuesta se han agrupado en **cinco capítulos:**

- I. Datos Generales;
- II. Calidad de Vida y de Trabajo Doméstico;
- III. Condiciones de Trabajo;
- IV. Riesgos y Exigencias;
- V. Daños a la Salud.

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

contemplar esta opción. Para el análisis y procesamiento estadístico de la información se recomienda el uso del SPSS o el JMP.

2. Todas las variables de la encuesta tienen asignado un **número de identificación** en el margen izquierdo y el mismo número en el **margin derecho**. Este último con la finalidad de facilitar la captura, puesto que el número del lado derecho de la encuesta queda mucho más cercano a las casillas o celdas y, de esta manera, la posibilidad de equivocarse en el número de pregunta es mucho menor.
3. Cada uno de los capítulos que conforman la encuesta (con excepción del primero de Datos Generales) **es opcional**, es decir, puede incluirse o eliminarse, en parte o en su totalidad, de la misma, dependiendo de las necesidades específicas del investigador, de cada grupo de trabajadores y de cada centro laboral. En caso de modificarse la encuesta bajo este principio, será necesario hacer las adecuaciones correspondientes en este instructivo.
4. La gran mayoría de las preguntas de la encuesta son dicotómicas, de **Sí** o **NO**. En este caso el trabajador responderá directamente en el espacio correspondiente y no tendrán que codificarse estas respuestas sobre la encuesta, aunque sí en la captura de la base de datos. El código asignado a la respuesta **Sí** es **1** y el asignado a la respuesta **NO** es **0**. Las preguntas de la encuesta que tienen **casillas independientes**, será necesario **codificarlas**. En este caso existe siempre un espacio o línea en la encuesta donde el trabajador debe responder y la codificación se realiza en función del tipo de respuesta dada por el trabajador y señalada en el apartado correspondiente de este instructivo.
5. Es necesario **revisar cuidadosamente cada una de las encuestas** y cada uno de sus apartados inmediatamente después de entregarla al trabajador, ya que eso evita, entre otras cosas, la **no respuesta**.

ASPECTOS ESPECÍFICOS

IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR Y DEL ENCUESTADOR

Nombre del trabajador. Se anotará el nombre completo del trabajador. No se captura en la base de datos.

I. DATOS GENERALES

Son aquellas variables que **identifican** los datos de la **encuesta** y de cada **trabajador**. En este capítulo se incluyen **7 variables**, Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas se capturará, en la base de datos, con el número **99**. Aunque la casilla o campo para cada variable sea uno (o cualquier otro número de casillas) en la encuesta, la **NO RESPUESTA SE CAPTURARÁ SIEMPRE CON EL NÚMERO 99**.

Las variables que incluye este capítulo son:

1. **Número de encuesta.** Al entregar la encuesta al trabajador, ésta ya estará foliada, es decir, numerada, en la línea respectiva.
2. **Fecha en que se llena la encuesta.** El trabajador anotará sobre la línea la fecha de aplicación de la encuesta. El codificador anotará ésta en las casillas respectivas, en el orden en que se especifica, empezando por día, mes y año, éstos separados por un **guión (-)**. En el caso del año tendrán que ponerse sólo los 2 últimos dígitos.

-
3. **Momento de aplicación de la encuesta.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente. El codificador anotará en la casilla de la derecha el número de la opción seleccionada.
 4. **Edad.** Se anotará en la línea los años cumplidos. El codificador hará lo propio en las casillas trasladando los datos que anotó el trabajador.
 5. **Género.** Se anotará en la línea el género y se codificará **1** si es masculino y **2** si es femenino.
 6. **Estado civil.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente, número que será posteriormente codificado por el capturista. La información se agrupó de la siguiente manera: 1 si es sin pareja e incluye a los números 1, 4 y 5; así mismo 2 corresponderá a con pareja incluyendo los números 2 y 3.
 7. **Nivel de escolaridad.** Se marcará con una **X** en la línea correspondiente el número adecuado a la situación escolar del entrevistado. El número será capturado por el capturista.

Si el trabajador **no respondió alguna pregunta** (no hay datos), el capturista pondrá el número **99** para la variable en cuestión.

PARTE II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

En este capítulo se incluyen **31 preguntas**. Si alguna de estas preguntas **no la contestó** el trabajador se capturará como **99** o **98** si es **no aplica**.

Es muy importante saber que **si una pregunta se contestó negativamente y está asociada con otras preguntas, estas últimas no deberán contestarse**. Conviene cotejar con mucho cuidado esta situación con la finalidad de tener los mínimos errores de captura posibles. Éste es el caso de las preguntas 2 (¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted?) y 3 (¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted?) de este capítulo. Así, se deberán capturar únicamente en el caso de que la pregunta 1 (¿Tiene usted hijos?) haya sido contestada positivamente. Es importante por eso revisar la encuesta en el momento en que la entregue el trabajador para que se pueda corregir el dato, si existe un error de este tipo. Por ejemplo, si contestó negativamente la pregunta 3 y positivamente las preguntas 4, 5.

Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Presencia de hijos.** En esta pregunta se marcará solamente una opción **SÍ** o **NO**. Si el trabajador contestó que **SÍ**, el codificador deberá poner el número **1** en la casilla correspondiente. Si el trabajador contestó que **NO**, deberá poner el número **2** y **pasar a la pregunta 4**.
2. **Menores de 18 años (hijos u otros) que viven con el trabajador.** Anotará el total de menores (hijos u otros) que viven con él en la línea correspondiente y el codificador transcribirá el número en la casilla específica. Nótese que no se pregunta por el total de hijos o menores, sino por el total de hijos o menores que viven con el trabajador. Si el trabajador no tiene hijos que viven con él, el codificador anotará el **0 (cero)** y pasará a la número 4.
3. **Menores de 5 años (hijos u otros) que viven con el trabajador.** Anotará el número en la línea. El codificador transcribirá el número en la casilla correspondiente. Si el trabajador no tiene hijos o menores de 5 años que vivan con él, el codificador anotará el **0 (cero)** y pasará a la número 6.

Tipo de actividades domésticas realizadas personalmente. De las preguntas **4** a la **12** el trabajador deberá marcar con una **X** la casilla que corresponde a las actividades que lleva a cabo personalmente. Sólo deberá marcar que **Sí** en aquellas tareas donde el trabajador sea el que **REGULARMENTE** las lleva a cabo. Las **respuestas positivas** en estas preguntas deberán codificarse con el número **1**. Si la respuesta es negativa se pondrá el número **0**. Si no se contestó la pregunta se capturará como **99**, con excepción de la **pregunta número 10** que no se podrá capturar si las preguntas 3 ó 4, de este mismo capítulo, fueron negativas.

13. Tiempo para transportarse de casa al trabajo. En esta pregunta hay tres opciones de respuesta, el codificador deberá poner el número seleccionado por el entrevistado en la casilla correspondiente.

14. Número de horas que el entrevistado duerme por la noche. El trabajador deberá poner en la línea después de la pregunta la cantidad de horas completas que ocupa en dormir por la noche. Ese número es el que el que se capturará.

Preguntas 15, 16. Se marcará **Sí** o **No** y se codificará **1** para Sí y **0** para No. Si en la pregunta **17** la respuesta es negativa pasará a la pregunta **19**. En la pregunta 18 marcará con una **X** quién o quiénes, además del encuestado aportan dinero para el hogar teniendo la posibilidad de marcar más de una opción. En caso de ofrecer dos o más opciones como respuesta se deberá codificar con el núm. 5. En la pregunta **19 y 20** se marcará una de las opciones establecidas y se codificará de acuerdo con la respuesta dada.

Actividades recreativas, de uso de tiempo libre y respecto a consumo de cigarros ocupan las preguntas de la **21 a la 31**. El trabajador deberá marcar con una

X la casilla correspondiente a las actividades que lleva a cabo regularmente. No incluye las horas de comida y sueño habituales. Las respuestas son dicotómicas, las afirmativas se computarán con **1** y las negativas con **0**. Si no contestó la pregunta se capturará como **99**. Sólo las preguntas 30 y 31 son abiertas, lo que quiere decir que el entrevistado deberá anotar el número de años que ha fumado y el promedio de cigarros que se fuma al día, números que se computarán.

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

Este capítulo incluye **49** preguntas. Si el trabajador **no contestó** alguna de estas preguntas se capturará como **99** y **98** en caso de no aplicar.

Las variables que incluye la encuesta son:

1. **Puesto que ocupa actualmente.** El trabajador anotará el nombre del puesto que tiene señalado en su contrato de trabajo. Los puestos se codificarán de acuerdo a las categorías contractuales de la UPN que se señalan como opciones de respuesta. La opción elegida se computará con números 1 a 4.
2. **Categoría.** El trabajador especificará la categoría de su puesto de trabajo en la universidad, que se tachará en la línea correspondiente. La opción seleccionada será computada por el capturista con números del 1 al 4.
3. **Tiempo de dedicación a su puesto.** Para la pregunta hay tres opciones, donde el entrevistado seleccionará y tachará en la línea correspondiente la que se aadecue al tipo de contrato laboral del que disfruta. La opción seleccionada es la que se registrará con números del 1 al 3.

-
4. **Tipo de Contratación la qué tiene** en la UPN existen tres tipos de contrato, éstos se clasificarán en 1 para Base o Dictaminados, 2 para Interinatos y 3 para Recursos propios.
5. **Unidad a la que pertenece.** En la UPN los trabajadores docentes pueden estar adscritos a una sede y 6 subsedes.
6. **Turno en que labora actualmente.** Se conformaron grupos en función de las horas de trabajo, con intervalos apropiados para hacer grupos equilibrados de trabajadores.
7. **Años que lleva en la docencia en la UPN.** El encuestado anotará en número de años cumplidos que tiene realizando tareas docentes, en la institución en la que está adscrito en el momento de contestar la encuesta y en años previos en función de su historia laboral. Ese dato es el que se computará.
8. **Años que lleva en su puesto actual.** El trabajador especificará en la línea los años que lleva en su puesto (**si es menos de un año pondrá 0**). El codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.
9. **Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras instituciones.** El trabajador especificará en la línea el tiempo en años cumplidos (**si es menos de un año pondrá 0**). El codificador trasladará los datos en las casillas respectivas.
10. **Es usted trabajador de: 1) confianza; 2) sindicalizado y 3) sin sindicalizar.**
Se codificará de acuerdo con la opción elegida por el trabajador.

11. **Puesto directivo.** El trabajador deberá marcar con una **X** a la pregunta dicotómica de sí ocupa en el momento de contestar la encuesta un cargo directivo. Se codificará sí con 1 y no con 2.

Becas y estímulos a la labor docente, incluyendo sí es miembro del S.N.I. De la pregunta **13** a la **25** se pide al encuestado que indique sí es miembro del S.N.I. Las respuestas se computarán con **1** y **2** si son dicotómicas: si, no. Si se refieren a años de gozar con el estímulo se computará el número, lo mismo que veces de gestión.

Valoración sobre el contenido de trabajo sí se pertenece al S.N.I. y/o disfruta de becas y estímulos. De las preguntas **26** a **33** el trabajador deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta. Las **respuestas positivas** se capturarán con un **1** y las **negativas** con **0**; la no respuesta con **99**. Se debe cuidar de no catalogar como no respuesta el que no pertenezca al S.N.I o no disfrute de becas o estímulos, condición para contestar el bloque de preguntas.

Valoración sobre el contenido del trabajo: De las preguntas **34** a la **45** el trabajador deberá marcar con una **X** una sola opción para cada pregunta. Las **respuestas positivas** deberán capturarse con el número **1**. Las **respuestas negativas** deberán capturarse con el número **0**. Cuando no se respondió la pregunta se anotará el número **99**.

Ausentismo: Las preguntas 46 a 49 solicitan información sobre la falta de asistencia al trabajo en el último año (los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta). Si la pregunta 46 se contestó negativamente se pondrá 2 y se deberá pasar al capítulo de Riesgos y Exigencias Laborales. En caso contrario, en las preguntas 47 y 48 se recoge el número de veces (ocasiones distintas) en que el trabajador faltó al trabajo en el año y cuántas de éstas fueron por motivos de salud. Si ninguna de estas veces fue por motivos de salud se pondrá 0 (cero) en la pregunta 49. Por último, en la pregunta 49 se recoge el número de días que el trabajador faltó en el año por motivos de salud. Se deberá trasladar lo que anotó el trabajador a las casillas correspondientes.

IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

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

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

Este capítulo de **riesgos y exigencias** se conforma en la encuesta de **61** preguntas. De las preguntas **1** a la **4** se consignan los posibles **riesgos** a los que está expuesto el trabajador. Éste deberá marcar para cada pregunta una sola casilla de respuesta con una **X**. Marcará **Sí** sólo cuando esté **excesiva o constantemente** expuesto a alguna de las causas que se mencionan. Se codifica Sí = 1 y No = 0. De las preguntas **5** a la **15** se consignan los riesgos derivados del **uso de computadoras**. La pregunta 5 tendrá que contestarse **positiva o negativamente**, dándosele un valor al sí de **1** y

al no de **0**. En caso de una respuesta negativa se deberá pasar a la pregunta **16**. Aquí es importante checar de no computar no respuesta porque el encuestado no usa computadoras en su trabajo. Las horas, días y años usando la computadora deberán registrarse con el número que proporcione el encuestado (preguntas **6** a **8**). Las preguntas **9** a **15** son dicotómicas y deberán contestarse poniendo una **X** sí en el uso cotidiano de la computadora se presentan las situaciones descritas. La respuesta afirmativa se computará con **1** y la negativa con **0**.

Uso de voz. Las preguntas **16** y **17** se refieren al número de horas que el docente hace uso de la voz de manera permanente, se computará el número que indique. Para la pregunta de si ha recibido entrenamiento de logopedia, la respuesta afirmativa se computará con **1** y la negativa con **0**. La no respuesta con **99**.

Con las **exigencias** y se procederá de la misma manera que para los riesgos (preguntas **18** a **39**). De las preguntas **34** a la **39** el trabajador deberá contestar afirmativamente sólo si esas actividades las lleva a cabo por **2 o más horas seguidas durante la jornada de trabajo**. **Se codifica Sí = 1 y No = 0.**

Si el trabajador contestó negativamente (**NO**) a la pregunta **38** deberá saltar algunas preguntas, hasta el siguiente bloque de reactivos. Se deberá **revisar cuidadosamente la encuesta** para confirmar que si se contestó **negativamente** la pregunta mencionada (**38**), las siguientes a ellas no tendrán que responderse.

Las respuestas afirmativas se capturarán con el Número 1 y las respuestas negativas con el número 0. Si el trabajador **no respondió** alguna pregunta de este capítulo se codificará con el **número 99**.

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

Sí = 1; No = 0

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

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

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

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

Otro agregado respecto a la codificación de este instrumento es la necesidad de capturar una respuesta “inadecuada” por parte de los participantes, ya que en algunas ocasiones, no se tuvo el cuidado de señalar la respuesta adecuada y se ofreció una respuesta adicional cuando no se estaría esperando. Por ejemplo en la pregunta 1, “tengo que realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo”, una de las posibles respuestas es NO, sin embargo, a continuación responden que esta condición les causa molestia en algún grado. Uno esperaría que esto no fuera así, motivo por el cual, se capturará la respuesta que corresponde a esta última

manera de responder, es decir debería ser la respuesta positiva. La finalidad de capturar de esta manera es para

cuantificar el número total de “respuestas erróneas” y en todo caso, analizar la consistencia que dicha respuesta tiene en relación con la respuesta “verdadera”.

V. DAÑOS A LA SALUD

Es un listado de síntomas y enfermedades que pretende conformar **diagnósticos presuntivos**. Todas las preguntas están formuladas para que se conozca la situación **durante el último año**. La mayoría de las respuestas son dicotómicas (**Sí** o **NO**). El trabajador deberá marcar con una **X**, una de las dos opciones de cada una de los síntomas mencionados.

Este capítulo contiene **118** preguntas, las cuales permiten conformar **21 diagnósticos presuntivos (somáticos, psicosomáticos y psíquicos)** a través de una o varias preguntas sobre síntomas y de ellas una o varias respuestas positivas (véase el cuadro 1). Las preguntas **70** a la **84** deberán contestarse positivamente sólo en el caso que alguna de las enfermedades mencionadas haya sido diagnosticada **por un médico**.

En el caso de las preguntas **85** a la **114**, el trabajador deberá contestar de acuerdo a lo que siente en ese momento, es decir, en el momento de la aplicación del cuestionario. Con 7 o más respuestas positivas se conforma el diagnóstico de fatiga. Dx. = 1 No Dx = 0.

En las pregunta **115** si contesto **(NO)** pasara a la pregunta **117**, en la pregunta **117** si contesto **(NO)** terminara, la encuesta.

Si el trabajador contestó negativamente **(NO)** a las preguntas **6, 17**, deberá saltar algunas preguntas, como se presenta a continuación:

Si en la pregunta **6** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **13**.

Si en la pregunta **17** contestó que **NO**, pasará a la pregunta **22**.

Esto hace que se tenga que **revisar cuidadosamente la encuesta**, para verificar que la no respuesta se deba a la contestación negativa de las cinco preguntas aquí mencionadas.

De la pregunta **49** a **69** se le pide ubicar al encuestado seleccionar entre 4 opciones (0, 1, 2, 3,) el grado en que los reactivos se aplican a su situación desde la semana previa a la aplicación de la encuesta. Este bloque de preguntas constituye una prueba específica completa: el DASS 21. La manera de codificar es la siguiente:

No sucedió = 0; Solo un poco = 1; sucedió bastante = 2; sucedió mucho = 3.

Para el análisis deberán ubicarse las preguntas que corresponden a cada uno de los diagnósticos que valora el instrumento y calcularse una media.

Será necesario checar si existe punto de corte en quienes han utilizado dicho instrumento.

Las preguntas que evalúan:

Estrés: 49, 54, 56, 59, 60, 62, 66

Ansiedad: 50, 52, 55, 57, 63, 67, 68

Depresión: 51, 53, 58, 61, 64, 65, 69.

No. Dx	Diagnóstico conformado por Encuesta	No. de pregunta(s)	Respuestas positivas
1.	Fatiga Neurovisual	V 1 a la 5	3 - 5
	Uso de lentes	V. 6	No conforma dx
	Aumento de graduación	V. 7	No conforma dx
	Defecto (problema) Visual		
2.	Miopía	V. 8	1
3.	Astigmatismo	V. 9	1
4.	Presbicia	V. 10	1
5.	Hipermetropía	V. 11	1
	Otros	V. 12	
6.	Trastornos del sueño	V. 13 - 16	2 de 4
7.	Cefalea Tensional	V.18	1 de 1
8.	Migraña	V.17, 19 - 21	2 de 4
9.	Trastorno Psicosomático cardio - circulatorio	V. 22 - 25	3 de 4
10.	Trastorno Psicosomático digestivo	V. 26 – 34	5 de 9
11.	Trastornos Musculoesqueléticos	V. 35, 36, 37, 38,	1 de 4

12.	Lumbalgia	V. 39 y 40	1 de 2
13.	Trastorno del Túnel de Carpo	V. 41 -44	Medias y percentiles
14.	Disfonía	V. 45 -47	1 de 3
15.	Alteraciones en el timbre de voz	48	1 de 1
16.	DASS – 21: Estrés	V.49, 54,56, 59, 60 62, 66	Medias y percentiles
17.	DASS – 21: Ansiedad	V.50, 52, 55, 57, 63, 67, 68	Medias y percentiles
18.	DASS – 21: Depresión	V.51, 53, 58, 61, 64 65, 69	Medias y percentiles
	DX MÉDICOS		
19.	Hipertensión arterial (presión alta)	V. 70	1
20.	Enfermedad coronaria – infarto -angina de pecho	V. 71	1
21.	Lumbalgia, lumbago o ciática	V. 72	1
22.	Gastritis, ulceras gástricas, colon irritable o colitis nerviosa	V. 73	1
23.	Depresión	V. 74	1
24.	Várices	V. 75	1
25.	Hemorroides	V. 76	1

26.	Disfonía	V. 77	1
27.	Síndrome del túnel del carpo	V. 78	1
28.	Reflujo gastroesofágico	V. 79	1
29.	Ansiedad	V. 80	1
30.	Cefalea tensional	V. 81	1
31.	Diabetes	V. 82	1
32.	Diagnóstico SGMM	V. 83	
	DX. CONFORMADO POR ENCUESTA	V.84	De acuerdo al reporte (ver cuadro siguiente)
33.	Fatiga	V. 85 - 114	7 de 30
34.	Accidentes de trabajo	V. 115	1 de 1
35.	Accidente de trayecto	V.117	1 de 1

Diagnóstico conformado por encuesta*

No.	Diagnóstico
6	Enfermedades irritativas vías respiratorias superiores
11	Accidentes
12	Trastornos mentales
13	Trastornos Psicosomáticos
15	Trastorno esfuerzo físico / posición forzada
21	Trastorno no incluido, mal definido

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