



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**  
**Facultad de Psicología**  
*Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo*



*Acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo: el trabajo no clásico y los procesos de precarización laboral*

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de Maestra en Estudios  
Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Marghyb Lisbet Campillo Hernández

Dirigido por:

Dra. Candi Uribe Pineda

Co-Director:

Dr. Júpiter Ramos Esquivel

Querétaro, Qro. a 14 de junio de 2021



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**  
**Facultad de Psicología**  
**Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo**



*Acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo: el trabajo no clásico y los procesos de precarización laboral*

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Marghyb Lisbet Campillo Hernández

Dirigido por:

Dra. Candi Uribe Pineda

Co-dirigido por:

Dr. Júpiter Ramos Esquivel

Nombre de la Sinodal

Presidenta: Dra. Candi Uribe Pineda

Nombre del Sinodal

Secretario: Dr. Júpiter Ramos Esquivel

Nombre de la Sinodal

Vocal: Dra. Oliva Solís Hernández

Nombre del Sinodal

Suplente: Dr. Rolando Javier Salinas García

Nombre del Sinodal

Suplente: Mtro. Norberto Peñaloza García

Centro Universitario, Querétaro, Qro.

Fecha de aprobación por Consejo Universitario: mayo de 2021

México

## Dedicatorias

A mi compañero de vida y desvelos: Roberto Figueroa, por ser testigo de mi esfuerzo, por motivarme a persistir y no desistir en el logro de esta meta académica.

A mi mamá: Leticia Hernández, por acompañarme siempre en mis logros profesionales y académicos.

A mi papá: Guillermo Campillo, por mostrarme la defensa de los derechos laborales.

A todos los docentes interinos que dejan su vida en el aula y en la esperanza de formar agentes de cambio. A ustedes, quienes han callado su angustia ante el panorama laboral cada vez más desolador; pero por mantenerse en la docencia, han entonado su lucha en cada anécdota contada sobre su labor.

## **Agradecimientos**

A mi familia, amigas y amigos por ser, permanecer y hacerse presentes durante este proyecto académico, a pesar de la distancia.

A la Directora de la tesis, la Dra. Candi Uribe Pineda por asesorar y enriquecer la investigación sobre la salud en el trabajo desde una perspectiva procesual no determinista, gracias por mostrarme el significado de problematizar el objeto de estudio.

Al Co-director de la tesis, el Dr. Júpiter Ramos Esquivel por el acompañamiento académico que ha sido sustancial para el desarrollo del presente trabajo, gracias por compartir sus conocimientos y experiencia sobre la Teoría Fundamentada.

A los lectores de la tesis y miembros del sínodo: Dr. Rolando Javier Salinas García, Dra. Oliva Solís Hernández y Mtro. Norberto Peñaloza García; gracias por las aportaciones que han enriquecido la presente. Especialmente a usted Dra. Oliva, por también haberme motivado a realizar una publicación en una revista y a presentar una ponencia en uno de los auditorios de esta Universidad.

A la Universidad Autónoma de Querétaro por albergar mis estudios de Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo.

A la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo y a mis maestros por contribuir con mi conocimiento mediante el programa del posgrado.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por otorgar el financiamiento por beca para la presente tesis.

A la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y a la Maestra Tania Haideé Torres Chávez por el apoyo brindado para iniciar el trabajo de campo en la institución.

A quienes participaron directa e indirectamente en la investigación compartiendo su experiencia de vida y/o respondiendo a las interrogantes planteadas durante el trabajo de campo: los docentes, trabajadores administrativos y operativos, así como a los estudiantes de la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; gracias por su solidaridad a quienes por la confidencialidad del estudio no nombro en la presente tesis.

## Índice

<i>Resumen</i> .....	12
<i>Abstract</i> .....	13
<i>I. Introducción</i> .....	14
Planteamiento del problema de investigación.....	17
Niveles de análisis macrosocial, mesosocial y microsocial .....	25
Hipótesis y supuestos de investigación .....	35
Objetivos .....	36
Justificación.....	36
<i>II. Antecedentes y fundamentación teórica</i> .....	42
1. Estado del arte sobre la salud de los docentes.....	42
2. Salud.....	45
Antecedentes históricos del estudio de la salud .....	45
Concepción de salud desde la esfera biologicista a las perspectivas ampliadas .....	48
Dimensiones y factores del proceso de salud.....	53
3. Trabajo .....	58
Concepto de trabajo.....	58
Concepción ampliada del trabajo .....	62
Trabajo no clásico .....	64
Procesos de precarización laboral .....	65
4. Relación salud-trabajo.....	68
Proceso de trabajo: riesgos, exigencias y adaptación.....	72
Salud con reacción a la dimensión objetiva y subjetiva del trabajo .....	75
5. Antecedentes conceptuales de las acciones individuales y colectivas en torno a la salud .....	77
Acciones en torno a la salud desde la teoría de la acción social de Giddens .....	86

Agencia .....	89
<i>III. Metodología</i> .....	92
Metodología para el estudio de la salud, desde un enfoque bio-psico-social que considera las dimensiones individual y colectiva.....	94
Diseño metodológico: fase cuantitativa, fase cualitativa y fase de triangulación metodológica.....	95
Contexto de estudio, universo y muestra .....	100
Técnicas de recolección de datos .....	103
Estrategia de análisis e interpretación de resultados.....	106
<i>IV. Resultados</i> .....	110
1. Entorno de trabajo.....	111
Contexto macrosocial y mesosocial de la labor docente interina en la UP.....	111
Espacio de trabajo .....	117
Condiciones ambientales.....	121
Comparación de las condiciones físicas de trabajo en las sedes de Morelia y en la UP .....	122
2. Entretejido de las condiciones laborales y procesos de precarización laboral.....	124
Simulación de la subcontratación universitaria.....	125
Temporalidad de la contratación.....	128
Jornada laboral sujeta al número de horas acumuladas frente al grupo.....	131
Incertidumbre e inestabilidad laboral y salarial .....	132
Prestaciones sociales condicionadas por el tipo de contrato.....	138
Pluriempleo como consecuencia de la precarización laboral.....	144
Competir por trabajar .....	147
Percepción de las condiciones laborales precarias.....	147
Exclusión sindical y supresión de la negociación colectiva.....	149
3. Exigencias y riesgos de trabajo.....	153

Demanda y la carga de trabajo .....	153
Exigencias del trabajo docente.....	156
Meritocracia .....	160
Exigencia del traslado al trabajo .....	166
Exigencia del cambio de modalidad de educación a distancia por COVID-19.....	169
Riesgos por el trabajo de servicios y por el traslado al trabajo.....	170
Condiciones de seguridad laboral .....	173
4. Relaciones sociales de la labor.....	175
Relación con estudiantes y entre docentes.....	175
Relación con los docentes sindicalizados .....	182
Relación con autoridades académicas y operativas .....	183
Atributos del contexto social de trabajo.....	185
Conflictos entre los trabajadores por situaciones ajenas al proceso de trabajo.....	186
Redes de apoyo social .....	187
Conciliación de la vida y el trabajo.....	189
5. Apreciación subjetiva de la docencia.....	193
Significados del trabajo docente, ventajas y desventajas.....	193
Motivación y desmotivación por la docencia.....	198
Identidad y valoración subjetiva de la labor docente instauradas en el proyecto de vida .....	198
6. Dominio del trabajo en los intentos por preservar la salud.....	202
Falta de interés institucional por la salud de los docentes .....	202
Valoración personal de la salud .....	205
Salud Física .....	212
Salud Psicosocial.....	218
Valoración social de la salud.....	220
7. Acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud. 222	
Estrategias en torno a la salud física .....	222
Estrategias en torno a la salud mental.....	226

Estrategias ligadas a la precariedad para afrontar el malestar.....	227
Acciones en torno a la salud social .....	229
Diferenciación de las acciones individuales y colectivas en torno a la salud .....	234
8. Las acciones en torno a la salud: afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina .....	236
<i>V. Discusión</i> .....	241
<i>VI. Conclusiones</i> .....	256
<i>VII. Referencias bibliográficas</i> .....	263
<i>VIII. Anexos</i> .....	271

### **Índice de figuras**

Figura 1. Niveles de análisis del campo problemático del proceso de salud-trabajo.....	25
Figura 2. Estructura orgánica de la UMSNH.....	28
Figura 3. Plantilla docente de la UMSNH .....	29
Figura 4. Ubicación de la UP respecto de Morelia, Mich.....	31
Figura 5. Modelo de análisis de la salud.....	53
Figura 6. Dimensiones y niveles de análisis .....	93
Figura 7. Metodología de aproximación mixta para el estudio de la salud: diseño descriptivo-explicativo.....	99
Figura 8. Adscripción de los participantes.....	102
Figura 9. Diferencia de muestra por sexo .....	102
Figura 10. Ejes, niveles y unidades de análisis de la investigación. ....	108
Figura 11. Diferencia de muestra por año de egreso del nivel superior.....	115
Figura 12. Diferencia de muestra por lugar de residencia .....	117
Figura 13. Días que asiste a la UP.....	119
Figura 14. Diferencia de muestra por dependientes económicos.....	136
Figura 15. Diferencia de muestra por ingresos .....	137
Figura 16. Lugar en donde desempeña sus actividades productivas.....	137

Figura 17. Tipo de contrato.....	139
Figura 18. Prestaciones de ley.....	143
Figura 19. Número de trabajos remunerados .....	145
Figura 20. Ocupación y ocupaciones .....	146
Figura 21. Diferencia de muestra por nivel académico.....	162
Figura 22. La institución de estudios de maestría es de carácter público o privado.....	163
Figura 23. El doctorado es de carácter público o privado.....	163
Figura 24. Tipo de formación de la maestría .....	164
Figura 25. Traslado casa-trabajo.....	167
Figura 26. Diferencia de muestra por estado civil .....	190
Figura 27. Diferencia de muestra por número de hijos.....	190
Figura 28. Título del nivel superior.....	199
Figura 29. Escala de calificación del cuestionario de salud SF36 .....	205
Figura 30. Escala de comparación de resultado de los componentes de salud .....	222
Figura 31. Matriz condicional/consecuencial de las acciones en torno a la salud .....	239
Figura 32. Esquema relacional de las acciones en torno a la salud.....	240

### Índice de cuadros

Cuadro 1. Preguntas de investigación secundarias .....	34
Cuadro 2. Preguntas de investigación terciarias según en proceso de trabajo.....	34
Cuadro 3. Preguntas de investigación terciarias según el proceso de salud.....	35
Cuadro 4. Categorización de la salud.....	56
Cuadro 5. Comparación de las acciones en torno a la salud, según diversas propuestas teóricas .....	85
Cuadro 6. Estratos de la muestra.....	101
Cuadro 7. Perfiles de los participantes en las entrevistas profundas.....	103
Cuadro 8. Técnicas de recolección de datos .....	106
Cuadro 9. Proceso de análisis de datos con base en la Teoría Fundamentada.....	107
Cuadro 10. Antigüedad en la UMSNH .....	112
Cuadro 11. Ventajas y desventajas del cambio de "Campus" a "Unidad Profesional".....	125

Cuadro 12. Procesos administrativos en Morelia y en la UP.....	127
Cuadro 13. Clasificación del Personal Académico.....	129
Cuadro 14. Exigencias de la labor docente: el proceso de trabajo.....	158
Cuadro 15. Riesgos del trabajo docente interino.....	170
Cuadro 16. Edad en años.....	176
Cuadro 17. Descriptivos de edad.....	176
Cuadro 18. Significado subjetivo de la labor docente.....	194
Cuadro 19. Ventajas y desventajas de la labor docente.....	197
Cuadro 20. Descriptivos Evolución Declarada de la Salud.....	205
Cuadro 21. Descriptivos de Salud General.....	206
Cuadro 22. Descriptivos de Salud General vs Facultad de adscripción.....	207
Cuadro 23. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs Facultad de Adscripción.....	208
Cuadro 24. Descriptivos de Salud General vs sexo.....	208
Cuadro 25. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs sexo.....	208
Cuadro 26. Salud General vs edad.....	209
Cuadro 27. Prueba chi-cuadrado para Salud General vs edad.....	209
Cuadro 28. Salud General vs Estado Civil.....	210
Cuadro 29. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs Estado Civil.....	210
Cuadro 30. Salud General vs Lugar de Residencia.....	211
Cuadro 31. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs Lugar de Residencia.....	211
Cuadro 32. <i>Salud General vs antigüedad en la UMSNH</i> .....	212
Cuadro 33. Prueba chi-cuadrado para Salud General vs antigüedad en la UMSNH.....	212
Cuadro 34. Descriptivos Salud Física.....	213
Cuadro 35. Descriptivos Dolor Corporal.....	214
Cuadro 36. Descriptivos Vitalidad.....	215
Cuadro 37. Descriptivos Rol Físico.....	217
Cuadro 38. Descriptivos de Función Física.....	218
Cuadro 39. Descriptivos de Salud Psicosocial.....	219
Cuadro 40. Descriptivos Rol Emocional.....	219
Cuadro 41. Estadístico Salud Mental.....	220

Cuadro 42. Descriptivos Función Social.....	221
Cuadro 43. Acciones en torno a la salud.....	227
Cuadro 44. Acciones de los docentes ante las condiciones de trabajo.....	230
Cuadro 45. Acciones de los docentes ante las exigencias de trabajo.....	230
Cuadro 46. Acciones de los docentes ante los riesgos de trabajo .....	232
Cuadro 47. Acciones de los docentes ante las relaciones sociales paradójicas .....	232
Cuadro 48. Acciones de los docentes para conciliar la vida y el trabajo .....	233
Cuadro 49. Acciones de los docentes ante la desmotivación por la docencia .....	234
Cuadro 50. Acciones individuales y colectivas en torno a la salud .....	235
Cuadro 51. Categoría medular y subcategorías.....	236

### Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Ubicación de la UP con relación a la zona centro de Ciudad Hidalgo, Michoacán.....	100
Ilustración 2. Los aserraderos y la industria maderera como una de las actividades económicas de la región .....	113
Ilustración 3. Proyectos inconclusos en la UP .....	116
Ilustración 4. Pasillo al lado de los edificios de biblioteca, y torre de aulas.....	118
Ilustración 5. Cafetería de la UP .....	120
Ilustración 6. Estudiantes de Psicología tomando clases .....	120
Ilustración 8. Edificio de Contaduría y Psicología.....	124
Ilustración 9. Conflicto en la UMSNH por la falta de respeto al Contrato Colectivo del SUEUM.....	149
Ilustración 10. Zona de curvas en la carretera federal de Morelia a Ciudad Hidalgo.....	166
Ilustración 11. Espacio de trabajo para impartición de talleres de FITECMA .....	171
Ilustración 12. Maestros y estudiantes a cargo del stand de la UMSNH .....	178
Ilustración 13. Evento de graduación en donde convivieron docentes de Psicología y estudiantes .....	200
Ilustración 14. Construcción de la Clínica Universitaria Medicina Familiar en obra negra .....	203

## Índice de anexos

Anexo 1. Consentimiento informado .....	271
Anexo 2. Cuestionario de datos sociodemográficos .....	272
Anexo 3. Cuestionario de salud SF – 36 (Health Survey, 1996) .....	275
Anexo 4. Formato para sondeo y observación de condiciones laborales.....	279
Anexo 5. Guía de entrevista profunda a docentes interinos.....	284
Anexo 6. Guía de entrevista a Directivos.....	288
Anexo 7. Guía de entrevista a docentes interinos inactivos.....	290
Anexo 8. Codificación de entrevistas profundas respecto de la salud.....	292

Dirección General de Bibliotecas UAG

## Resumen

La concepción ampliada de la salud tiene implicaciones sociales y psicológicas, mismas que se analizan desde la experiencia subjetiva. Por lo anterior, el presente estudio considera las situaciones laborales, sociales, económicas y coyunturales encontradas al margen de la voluntad del sujeto, pero que actúan directamente sobre su percepción de salud. Bajo este enfoque, se ha identificado que el trabajo, como proceso social, genera múltiples y complejas transformaciones en la salud; las cuales dependen de la capacidad de adaptación a las exigencias por parte de los trabajadores o del grupo social al que pertenecen. La investigación se realizó con base en la construcción de una aproximación metodológica mixta de tipo explicativo-secuencial, que prioriza el análisis de corte cualitativo en el grupo social de docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, ubicada en la región oriente del Estado de Michoacán. Ello con el objetivo de conocer: ¿Cuáles son las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos, en un contexto caracterizado por el trabajo no clásico y los procesos de precarización laboral? Lo anterior bajo el supuesto de que dichas acciones están determinadas por la identidad que tienen los docentes interinos con su rol profesional y con la ideología de la institución universitaria; así como con sus rasgos de personalidad, sus decisiones, prácticas, estrategias y redes de apoyo que movilizan dentro y fuera de su lugar de trabajo para preservar su salud, como una forma de asegurar su permanencia en el trabajo. El análisis permitió identificar que los docentes tienen percepción buena sobre su salud a pesar de que el trabajo limita la posibilidad de seguir un estilo de vida saludable. Finalmente, las acciones individuales y colectivas que realizan los sujetos de estudio en torno a su salud, se basan en afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina; por lo que les permiten adaptarse a las condiciones de trabajo que los constriñen, pero a la vez, consolidan los procesos de precarización laboral.

**Palabras clave:** *Salud, Acciones Individuales y Colectivas; Docentes Interinos, Trabajo No Clásico y Procesos de Precarización laboral.*

## Abstract

The amplified conception of health has both social and psychological implications which are analyzed from a subjective experience. The present research takes in consideration work, social, economic and circumstantial situations independent from the will of a subject, yet that act directly on the perception that subjects have from health. Within this context, it has been identified that work, as a social process, creates multiple and complex health transformations, which depend on the adaptation ability to the demands from the workers or from the social group they belong to. This research was made based on the construction of a methodological approximation from a sequential-explanatory type that gives priority to a qualitative analysis in the social group of interim teachers of the Unidad Profesional Ciudad Hidalgo from the Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo, located in the east region of Michoacan State. All of this with the objective of knowing what are the individual and collective actions regarding the health of interim teachers, in a context often characterized by the non classical work and the precarization of working conditions. The above under the assumption that these actions are determined by the identity interim teachers have with their professional role and with the ideology of the university institution, as well as their own personality features, decisions, practices, strategies and support networks which they mobilise inside and outside their working space to preserve their health, as a way to reassure their own permanence in their work. The analysis identified that teachers have a good perception about their health even though their work limits the possibility of having a healthy lifestyle. Finally, individual and collective actions that subjects of study conduct on their health, are based on the emancipatory paradox of interim teacher labour; these actions enable teachers to adapt to constraining working conditions, and at the same time, they reinforce labor precarization.

**Key words:** *Health, Individual and Collective actions, Interim Teachers, Non Classical Work, Labor Precarization Processes.*

## I. Introducción

En el discurso neoliberal, la flexibilidad laboral promueve la autonomía en los trabajadores no clásicos; sin embargo, la otra cara de la moneda muestra que las condiciones laborales modernas crean un ambiente de movilidad laboral, incertidumbre y tensión en los trabajadores, el cual les exige adaptarse constantemente a su entorno de trabajo. Ante la transformación del trabajo que va del clásico al no clásico, se retoma la diferenciación conceptual entre ambos: el primero instauró desde la época industrial y fordista el trabajo asalariado, estable y regulado; mientras que el segundo (desde una perspectiva ampliada del trabajo) identifica la vinculación del trabajo no asalariado con el desarrollo de trabajos informales, precarios, inseguros, flexibles, no estructurados y atípicos (De la Garza, 2011).

Con base en lo anterior y debido a que el interés de las organizaciones laborales y del Estado está puesto en reducir los costos operativos para asegurar el recurso económico de los particulares y de la Nación, se ha vuelto necesario que los trabajadores recurran a acciones sociales con la finalidad de sortear las condiciones laborales que los constriñen, pero también asegurar y mantener tanto su salud como su trabajo. En este contexto se identifican a los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo (UP), de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), quienes desde una perspectiva procesual no determinista, comparten características del grupo social de trabajadores no clásicos a pesar de ser asalariados.

Los docentes interinos, o trabajadores pseudo independientes de la UP desarrollan su actividad productiva en el sector de servicios educativos en la institución pública del estado de Michoacán, pero también recurren al pluriempleo y otras estrategias para subsistir ante los procesos de precariedad laboral que los ciñen. Es entonces como el grupo social se caracteriza por la inestabilidad e incertidumbre laboral; además de esto, sus condiciones de trabajo se deterioran por eventualidades como la actual contingencia sanitaria COVID-19 y los conflictos financieros institucionales.

Para este grupo de trabajadores meritocráticos, es imprescindible estar cualificados y especializados en las asignaturas que ejercen; de lo contrario no podrían asegurar la ventaja competitiva de la universidad, ni el conocimiento en los estudiantes. Lo anterior se da en esta lógica de la empresarialización, en la cual se identifica al estudiantado como el usuario de

los servicios escolares y por lo tanto, permanece implicado en el proceso operativo que rige la labor docente. Además de lo anterior y como parte de las condiciones que caracterizan el trabajo docente interino, los sujetos de estudio se ven expuestos a riesgos relacionados con: la movilidad con motivo del traslado al trabajo, el pluriempleo, la falta de garantías sobre la seguridad social, el cobro tardío de su salario devengado, la invasión del trabajo en la esfera privada, y otros factores intervinientes en su salud.

En dicho contexto y tomando en cuenta que tanto las organizaciones laborales como el Estado están desplazando la responsabilidad de implementar medidas de intervención en la salud de los trabajadores, surge el interés por conocer cuáles son las acciones individuales y colectivas que los docentes interinos realizan en torno a su salud, lo cual pone en juego su capacidad de agencia.

Es así como el presente estudio que parte del proceso trabajo-salud en los docentes interinos universitarios, se desarrolló en el nivel individual y colectivo de los trabajadores; en donde sus modos de ser y de actuar hacen visibles las relaciones de clase e identidad docente con base en el panorama actual en el ámbito del trabajo, específicamente del sector de servicios que forma parte del trabajo no clásico. Se consideraron por tanto los modos de acción, la organización laboral y las respuestas de los trabajadores que articulan su salud y su práctica social.

Desde una perspectiva pragmática y transdisciplinaria, se enmarcó el objeto de estudio en el trabajo no clásico propuesto en los Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por parte de De la Garza. Por otro lado, considerando que, de acuerdo con Canguilhem (citado en Videla 2015), existe una estrecha vinculación entre la dimensión biológica y social ubicada a través de las normas que diferencian lo normal de lo patológico, haciendo necesaria una teoría social de la salud como base epistemológica; se consideró pertinente explicar la salud a partir de la dualidad de reproducción-transformación propuesta por Guiddens, quien enfatizó la producción y reproducción de los mecanismos socioculturales que vinculan a los individuos con la estructura.

Con base en lo ya mencionado, se desarrolló la presente investigación enfocada en el análisis de las interacciones complejas entre la salud ocupacional y los procesos de precarización laboral de los docentes interinos. Así pues, se estableció el objetivo de: conocer

las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en condiciones estructurales de trabajo no clásico y de procesos de precarización laboral.

Para esto y por la complejidad del estudio, se construyó el diseño de una aproximación a la metodología mixta de tipo explicativo-secuencial que prioriza el análisis de corte cualitativo, de manera que se integraron las dimensiones objetiva y subjetiva del estudio del proceso salud-trabajo. En este sentido, se recurrió a la concepción ampliada de la salud y su abordaje bio-psico-social, por lo que se destaca la influencia del contexto de trabajo, la historicidad del problema social, el estilo de vida de las personas, las características individuales y la acción social.

Cabe resaltar que el trabajo de campo fue trastocado por la declaración de la pandemia COVID 19, ya que el confinamiento de los docentes generó cambios en su estilo de vida, por lo que la invasión del trabajo en la esfera privada propició el aprovechamiento de la tecnología para la ejecución de la presente investigación.

Con base en lo anterior, se presenta en este primer capítulo introductorio: el planteamiento del problema, los niveles de análisis, las hipótesis, los supuestos, los objetivos, así como la justificación de la presente investigación. En el capítulo II, se desarrollan los antecedentes y la fundamentación teórica que le dan sustento al estudio con base en: el estado del arte sobre la salud de los docentes, el análisis teórico de la salud, del trabajo y de la relación entre ambos; los antecedentes conceptuales de las acciones individuales y colectivas en torno a la salud, y su sustento teórico desde la concepción de la agencia.

En el capítulo III se describe la metodología de aproximación mixta que permitió contextualizar la experiencia de salud de los docentes interinos de la UP Ciudad Hidalgo de la UMSNH, superando la condición de situar la percepción de Salud General en un rango de buena a excelente. El capítulo IV presenta la integración de los resultados que muestran las características del entorno de trabajo, la apreciación subjetiva de los actores sociales sobre la docencia, la valoración que estos tienen sobre su salud; así como las acciones individuales y colectivas que realizan en torno a esta. En el capítulo V se discuten y profundizan los

hallazgos siguiendo la triangulación metodológica, para finalmente, exponer las conclusiones en el capítulo VI.

## **Planteamiento del problema de investigación**

### **1. El trabajo en las Instituciones Universitarias**

El desvanecimiento de los límites entre naciones ante la globalización del entorno ha provocado un amplio proceso de reestructuración en las instituciones sociales incluyendo a las universidades, las cuales se enfrentan actualmente a evaluaciones que les exigen asegurar la calidad de la educación que promueven en los jóvenes, para que así puedan contribuir con el sector productivo y la innovación tanto científica como tecnológica que asegure un desarrollo económico en el país. Por lo anterior, los actores sociales de las universidades no se encargan solamente de transmitir el conocimiento, sino que deben formar parte de procesos administrativos y de investigación para asegurar su permanencia y recepción de incentivos con base en su desempeño. Así es como la universidad ha caído en la meritocracia que estratégicamente fue diseñada para disminuir la brecha de oportunidades sociales a partir de la medición del esfuerzo y del talento de los docentes, pero que analíticamente solo asegura que la institución educativa siga fomentando las desigualdades sociales a partir de la diferenciación de los grupos.

A continuación, se realiza un análisis de las transformaciones que ha tenido la universidad a través del tiempo, de manera tal que se describe su tendencia actual a la empresarización o al capitalismo académico que busca asegurar el recurso humano para el sector empresarial. Además de lo anterior, se describen las condiciones laborales a las que se enfrentan los docentes universitarios como consecuencia de las transformaciones neoliberales.

### **La institución universitaria a través del tiempo**

Realizar el análisis de las instituciones universitarias bajo el modelo empresarial ha sido un tema controversial, lo anterior debido a la concepción clásica que se tiene de las universidades como un espacio diferenciado del trabajo productivo, en el que el docente realiza un trabajo sobre los otros, reconociendo la singularidad de los individuos y sus derechos. Además de promover la igualdad de oportunidades sociales; se conciben como un escenario social, cultural, político, ético-estético y cognitivo en el que las ideas se confrontan,

se ofrecen proyectos, se viven y comparten experiencias, teorías y subjetividades que buscan mantener, construir y desarrollar al individuo, a la sociedad y a la cultura (Tonon, 2012). Desde siempre, la universidad ha sido considerada una institución social de referencia y pertenencia, en la que se fortalecen las relaciones con la comunidad de la que forma parte, por lo que se espera de ella que articule las carencias generadas en la época caracterizada por la modernización acelerada.

En el actual siglo XXI la universidad amplió su rol de productora y reproductora de conocimiento científico a un espacio de interacción social (Tonon, 2012), mismo que por su complejidad se encuentra en un constante proceso de cambio articulado con las exigencias del contexto neoliberal. Hoy en día la reforma académica exige la formación permanente y actualización de los profesionales, así como la generación de productos de investigación universitaria que contribuyan con el aseguramiento de la productividad y competitividad empresarial. Sin embargo, se sigue idealizando la institución escolar de los años sesenta y setenta, lo cual ha frenado el cambio universitario en la formación de los individuos ante la modernidad que reclama un contenido independiente de la esfera cultural, que sustrae al sujeto de sus tradiciones y costumbres. Es por ello que, el utilitarismo de la institución educativa se basa en la oferta de diplomas y el desarrollo económico del país (Dubet, 2005).

Como se identifica en los párrafos anteriores y de acuerdo con Dubet (2005), la modernidad se ha apropiado del programa institucional volviéndolo contradictorio a sus principios, lo cual se observa en que la legitimidad de la cultura escolar ha sido debilitada provocando que sus valores sean percibidos como inciertos y generando los abusos de autoridad, el silencio y violencia a causa de: las desigualdades sociales, las fallas familiares, las limitaciones en las políticas públicas, entre otras. Para los docentes, la escuela se ha convertido en una burocracia profesional en la que tienen la obligación de rendir cuentas y someterse a sus reglas de operación, de tal manera que el valor que persiste en ellos es el de la competencia profesional. Así pues, las universidades son cada vez más complejas y están mayormente administradas, lo cual hace al trabajo docente incierto y complicado al comprometer su personalidad para el cumplimiento de roles escolares.

Considerando el proceso de transformación universitaria actual, se puede decir que éstas se desarrollan en torno a la globalización, la sociedad del conocimiento y la

organización posmoderna, buscando sustentar el orden social y producir saberes que contribuyan con el progreso. De tal manera que la flexibilización ha llegado a permear los límites universitarios para formar recursos humanos que participen en una economía dinámica, integrada y altamente competitiva. De acuerdo con Ibarra (2002) las fronteras de la universidad son cada vez más borrosas y en ellas son comunes los acuerdos de colaboración entre las mismas universidades, las empresas y las agencias de gobierno. Así pues, las universidades han empezado a operar formas de vigilancia a distancia bajo los principios de competencia mercantil y han diferenciado su portafolio de productos por medio de la diversificación de la oferta educativa y científica.

Ante dicho contexto los académicos universitarios se han enfrentado a modos de existencia basados en el individualismo y la competencia. Además de eso han surgido nuevas formas de administración institucional que encaminan a la universidad a reconstruir su identidad como una empresa dedicada al negocio del conocimiento (Ibarra, 2002). En este sentido y desde el contexto empresarial, el conocimiento se ha convertido en el principal recurso productivo, el cual brinda a las organizaciones una ventaja competitiva. Dicha capitalización del conocimiento científico y técnico es característico de la relación entre la universidad y el sector productivo; de tal manera que la primera se ha vuelto proveedora del capital humano para las empresas y se ha alineado a formas de trabajo del sector organizacional, modificando su estructura universitaria para asegurar la generación, transferencia y difusión del conocimiento (García, 2004).

Por otro lado, la debilitación de los sindicatos y la protección de los derechos de los trabajadores ha traspasado las fronteras de las universidades acelerando la privatización de los bienes públicos, por lo que los procesos del trabajo universitario también se han flexibilizado y exigen en la actualidad una mayor adaptación al ambiente y la re-certificación de las habilidades a sus actores. Dicha flexibilización neoliberal busca extraer plusvalía del trabajo humano; por lo que, mediante políticas globales dictadas desde el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio, se ha permitido a las clases dominantes tener un mayor control sobre el proceso de trabajo, incluso en las universidades. Ello sin importar la destrucción de los derechos sociales y económicos conquistados durante décadas pasadas, ni

tampoco el deterioro de las condiciones de vida, ni de la salud de los docentes (Tamez y Pérez, 2009).

De tal manera, el proceso de enseñanza-aprendizaje se convierte, mediante la despersonalización de sus relaciones, en un trámite burocrático que tiene el objetivo utilitario de cumplir con el compromiso tanto de docentes como de estudiantes, de “estar en la universidad” (Tamez y Pérez, 2009). Así es como los docentes tienden a convertirse en autómatas que integran comisiones y reportan su actuar en documentos como parte del proceso de control que determina la calidad y excelencia muchas veces simuladas en la educación. Lo anterior se ve en la reducción de los salarios, los pagos a destajo, la escasez y métodos de entrega de recursos a las instituciones. Ahora bien, el actuar moderno de las universidades ha fomentado la diferenciación de los grupos de docentes que las conforman, quienes por un lado tienen acceso a becas y estímulos de desempeño y los que por el otro tienen un contrato por horas o por medio tiempo, lo cual les aleja de dichos estímulos y los acerca a los procesos de precarización laboral.

Cabe mencionar que en la universidad se establecen arbitrariamente cada vez más categorías y estratos para el sector académico, de manera que por medio del modelo meritocrático se decide quiénes tienen o no derecho a acceder al presupuesto. Al analizar lo anteriormente descrito, cuando se les hace creer a los docentes que, si trabajan más y con base en los parámetros y criterios académicos establecidos, van a obtener mayores ganancias y por lo tanto tendrán un mejor estilo de vida; les despoja de las cualidades como la solidaridad y la responsabilidad con los otros, así como de la creación colectiva y fraterna del conocimiento (Tamez y Pérez, 2009).

La universidad como espacio libre, de análisis crítico y elaboración de propuestas de solución a los problemas de nuestra época; la universidad como proyecto humanizador y emancipatorio, queda de esta manera reducida a un ámbito cada vez más cerrado de competencia mercantil y compadrazgo político. (Tamez y Pérez, 2009, p. 380)

### **El docente universitario ante las exigencias del nuevo modelo universitario**

Siguiendo con la descripción del cambio de rumbo de la universidad, es menester mencionar que el trabajo docente se ha vuelto una práctica compleja diferenciada por las particularidades

del contexto educativo en el que se desenvuelve; sin embargo, dichos actores mantienen relaciones determinadas por el ejercicio de su labor, su disciplina, su pedagogía y su experiencia en su quehacer cotidiano. De acuerdo con Walker (2016): “En el ejercicio del trabajo docente se entran actividades específicas (consideradas sustantivas del trabajo docente) y actividades de carácter estratégico (tendientes a preservar la cualidad de profesor en el sistema)” (p. 5); lo cual los posiciona en una situación laboral compleja en la que su contexto aumenta día a día las demandas académicas.

La docencia implica entonces una red de relaciones con otros, el conocimiento, el sector empresarial y con la sociedad en general; en cuanto a la relación con otros se hace referencia no solamente a los estudiantes, sino también a los colegas que posiblemente se encuentran en posiciones diferentes dentro del espacio de trabajo; sin embargo, esa relación entre el profesorado se ha individualizado por el fomento a la competitividad, la falta de tiempo y las formas de contratación temporal. En este sentido el trabajo colaborativo está escaseando porque poco se reconocen las actividades en equipos, no hay suficientes espacios comunes de trabajo y se identifica una inestabilidad laboral de los docentes.

Lo antes mencionado se acentúa en la lógica contradictoria de los procesos de evaluación a los académicos; ya que, por un lado el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) evalúa el trabajo colectivo a través de los cuerpos académicos, mientras que el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se basa en indicadores individuales para brindar estímulos al desempeño académico. Ante el panorama que fomenta la competencia académica de los docentes, ya no solo se compete por alcanzar mayor prestigio sino por obtener plazas e incentivos monetarios que les permitan sobrevivir en el ámbito laboral (Walker, 2016).

En la actualidad, las actividades virtuales configuran el trabajo docente y atraviesan la relación con los colegas; sin embargo, antes de la declaración de la pandemia por COVID 19, los docentes ya recurrían al teletrabajo para aprovechar los recursos tecnológicos que no siempre eran provistos por la institución académica. A pesar de que las tecnologías de la información y comunicaciones han sustituido los encuentros cara a cara al interior de las universidades, es un hecho que apoyan la práctica habitual de la comunicación. Con respecto a la relación con los estudiantes, los docentes dedican tiempo a orientarlos en la búsqueda de

bibliografía, desarrollo de habilidades de lectura y redacción, de argumentación y otras que demandan su acompañamiento académico más allá de lo disciplinar (Walker, 2016).

La relación con la institución universitaria depende de las formas de contratación que pueden ser por períodos determinados, a tiempo parcial y sin garantía de continuidad; lo anterior genera en los docentes una situación de inestabilidad laboral que repercute en su vida personal y el vínculo con los estudiantes y colegas, pero también con la institución. Así pues, los docentes se comprometen al mínimo con la institución para permanecer en ella el mayor tiempo posible. Otra relación que mantiene el docente universitario es con el conocimiento disciplinar, el cual requiere de saberes tanto didácticos como pedagógicos, con los cuales, no todos los docentes universitarios cuentan; lo que los pone en desigualdad de condiciones y los obliga a mantener una formación y actualización permanente ante la lógica del mercado escolar y de trabajo (Walker, 2016). Sin embargo, lo anterior solo asegura la obtención de diplomas y no de saberes.

#### **Análisis del carácter relacional de los docentes universitarios con la categoría trabajo**

Hasta este apartado se ha descrito la transición de la institucionalización universitaria hacia su actual tendencia a la empresarialización y el rol del docente como trabajador; por lo cual, es posible describir a la universidad en función de una organización proveedora de servicios educativos. A partir de dicha concepción universitaria, se identifica la importancia que ha tenido la reestructuración de las universidades públicas en torno a la competitividad global y se reconoce a los docentes como trabajadores universitarios que prestan el servicio educativo a los usuarios directos: los estudiantes, quienes a su vez se encuentran delimitados por los procesos académicos en el contexto educativo y económico-social neoliberal.

Considerando la diferenciación de los grupos integrados por los docentes, a partir de las nuevas formas de contratación, se pone sobre la mesa el debate en torno a la tipificación de los docentes interinos como trabajadores clásicos asalariados o bien, como trabajadores no clásicos por las características de flexibilización laboral que les constriñen. Como parte del concepto ampliado del trabajo se identifica la vinculación del trabajo no asalariado con el desarrollo de trabajos informales, precarios, inseguros, flexibles, no estructurados y atípicos que han surgido como consecuencia de la disminución de los trabajos asalariados (De la Garza, 2011); aunque hoy en día procesos de precarización laboral como: jornadas

extensas de trabajo, el trabajo en casa, la credencialización y otros, también configuran el trabajo asalariado de los académicos. En el caso de los docentes interinos universitarios, a pesar de recibir una retribución por brindar sus servicios, sus relaciones salariales no son del todo claras, ya que esta depende de las horas trabajadas y es similar a un pago a destajo. Pero, además, los actores están rodeados por otras características propias del trabajo no clásico como la inestabilidad laboral y la flexibilización de su trabajo, lo cual caracteriza a las nuevas formas de precariedad.

Un trabajo clásico, de acuerdo con De la Garza (2011) está considerado en la línea principal de evolución del trabajo desde la época industrial y fordista que estableció el trabajo estable y regulado. Este tipo de trabajo se basó en el concepto ordenador clásico de control sobre el proceso de trabajo, los tiempos de trabajo, los métodos, los movimientos, los tiempos de intervención, de herramientas o equipo, de ritmos de calidad y de productividad; lo cual no es compartido por la actual institución universitaria a excepción del control de la calidad para asegurar la productividad académica. Sin embargo, el docente universitario interino comparte categorías de análisis de los trabajos no clásicos como: la generación del servicio de educación, la implicación del estudiantado (usuario) en el proceso operativo o de producción de un bien intangible; es un trabajo que implica una extensión de la jornada de trabajo en el espacio reproductivo, su producción se da mediante símbolos que involucran saberes, competencias y actitudes; se caracteriza por la tendencia a la precariedad, los actores enfrentan riesgos en su cotidianidad laboral y sus derechos como trabajadores no siempre son respetados.

Entonces, si los docentes interinos universitarios son actores que se mueven en estructuras que los constriñen y los orillan a la individualización, por lo que su trabajo se vuelve un collage de fragmentos de experiencias temporales que impiden su arraigo a un grupo social; desde una perspectiva procesual no determinista (que considera a las características estructurales), se identifica al grupo social (sujeto de estudio), en el empleo asalariado-precarizado con tendencia al trabajo no clásico.

### **Análisis del carácter relacional de los docentes universitarios con la categoría salud**

Como se mencionó anteriormente la transformación universitaria intensifica la labor docente, modifica los contratos de trabajo, evade la legislación laboral, niega la seguridad social,

absorbe el tiempo destinado para la familia, el descanso y la recreación, obstaculiza la organización de los trabajadores para defender sus derechos laborales, entre otras cuestiones. Ante el esfuerzo de los docentes por adaptarse a las exigencias de su trabajo, su salud puede verse comprometida por el estrés y la fatiga que experimentan cotidianamente ante la disminuida posibilidad de controlar el proceso de trabajo (Noriega y Cuéllar, 1997).

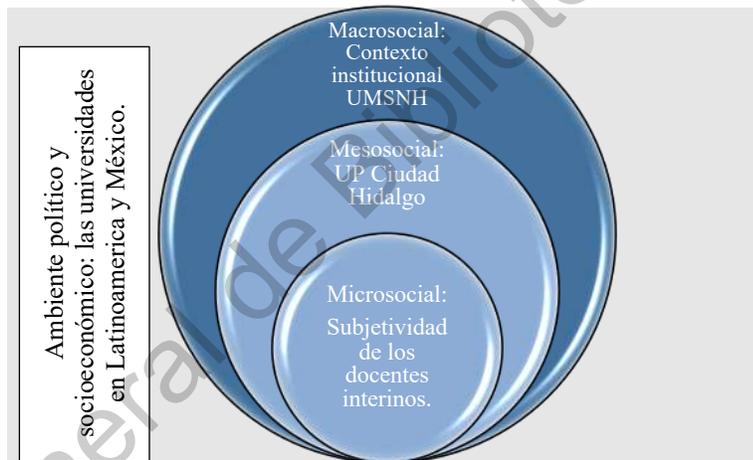
Así pues, la modernización de la universidad y el deterioro de las condiciones de trabajo de los docentes interinos, ha trastocado tanto sus condiciones de vida como su salud. Provocando entonces que los sujetos de estudio se esfuercen por mantener sus trabajos y generar estrategias de adaptación que les permitan satisfacer, al menos, sus necesidades básicas. Por otro lado, la falta de cobertura de seguridad social a los docentes, fomenta que la institución laboral a la que pertenecen evada su responsabilidad ante los riesgos, las enfermedades y los accidentes de trabajo. Ante dicho panorama, no solo se reduce la posibilidad de los docentes a recibir atención médica, también están en riesgo las prestaciones sociales, el fondo para su retiro y la falta de reconocimiento de las incapacidades por enfermedad tanto temporales como permanentes, lo cual deteriora su calidad de vida. Lo anterior vuelve vulnerables a los sujetos ante la escasa respuesta social sobre las condiciones adversas del trabajo (Noriega y Cuéllar, 1997).

A pesar de los avances en el estudio de la relación entre el proceso de trabajo y la salud, se conoce poco sobre la salud de los docentes interinos, ya que las temáticas mayormente abordadas giran en torno al burnout. De tal manera, se considera relevante interpelar el tema de salud desde una concepción ampliada, por la tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo de dicho grupo social. Por otro lado, al reconocer la salud como un fenómeno bio-psico-social que se entreteje por lo individual y lo colectivo, la situación laboral actual que responsabiliza a los docentes interinos sobre su salud, los orilla a desarrollar acciones para adaptarse y regular las tensiones de su entorno dentro y fuera del trabajo. Dichas acciones tanto individuales como colectivas se vuelven entonces, fundamentales para explorar la experiencia subjetiva de los actores sociales en torno a su salud.

## **2. Campo problemático de investigación**

El campo problemático del proceso salud-trabajo, en la presente investigación se analiza con base en tres niveles relacionales: el primero es el macrosocial que considera a los docentes interinos desde el trabajo no clásico y los procesos de precarización en el contexto Institucional de la UMSNH. El segundo es el mesosocial, en el cual se describen las características de la UP Ciudad Hidalgo como una extensión académica de la UMSNH y en donde se encuentran adscritos los sujetos de estudio. En el tercer nivel, el microsocia se aborda el hecho social (la salud) desde la esfera individual y colectiva. Lo anterior se representa gráficamente en la figura 1.

*Figura 1. Niveles de análisis del campo problemático del proceso de salud-trabajo*



*Fuente: elaboración propia*

### **Niveles de análisis macrosocial, mesosocial y microsocia**

#### **1. Nivel de análisis macrosocial: el contexto institucional de la UMSNH**

Con la empresarialización de las universidades, la labor del docente interino universitario ha sido permeada por los cambios políticos, sociales y económicos del país; que han contribuido con la modificación de la estructura organizacional de las instituciones educativas del sector público, así como con la reducción de su presupuesto asignado. Lo anterior, ha propiciado el deterioro de las condiciones laborales en el sector educativo universitario que perjudica mayormente la estabilidad del profesorado no sindicalizado, asalariado-precariado con tendencia al trabajo no clásico, situación que puede llegar a repercutir en su salud. Cabe preguntarse entonces: ¿De qué manera repercute el valor social subjetivo de la educación en

la adaptación de los docentes interinos a su proceso de trabajo, determinado por las condiciones de trabajo que lo rodean? ¿A qué acciones y estrategias en torno a su salud, recurren los docentes para adaptarse a su entorno laboral? ¿De qué manera influye en ellos la expectativa de obtener un trabajo estable dentro de las instituciones educativas a pesar de los procesos de precarización que caracterizan su labor? Se destaca que, a pesar de los procesos de precarización del sector educativo, se sigue incrementando la plantilla docente por interinato, lo cual obedece a factores estructurales del mercado de trabajo. Entonces, ¿Cuáles son los beneficios que obtienen los docentes interinos en su labor? Al respecto el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (Santos y Delgado, 2015), identificó como ventajas del gremio docente: la protección del salario, la compatibilidad entre el trabajo y el hogar, la seguridad en el trabajo y las prestaciones sociales; las cuales pueden ser un factor interviniente en su salud.

Como se observa, a pesar de que las características laborales del docente interino universitario a nivel Latinoamérica y Nacional, sean similares por el rol que desempeñan, estas dependen propiamente de la institución educativa en la que se encuentran activos y de los beneficios sociales que les brindan. De manera tal que el deterioro de su salud y sus condiciones de trabajo se relaciona con la complejidad estructural y los problemas coyunturales a los cuales están sujetos. Tal es el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que por motivo de la crisis financiera que enfrenta en la actualidad, como consecuencia de las limitaciones y ajustes presupuestales, se ha visto envuelta en problemas sociales internos que aquejan a sus trabajadores y perjudican en mayor medida a los docentes interinos.

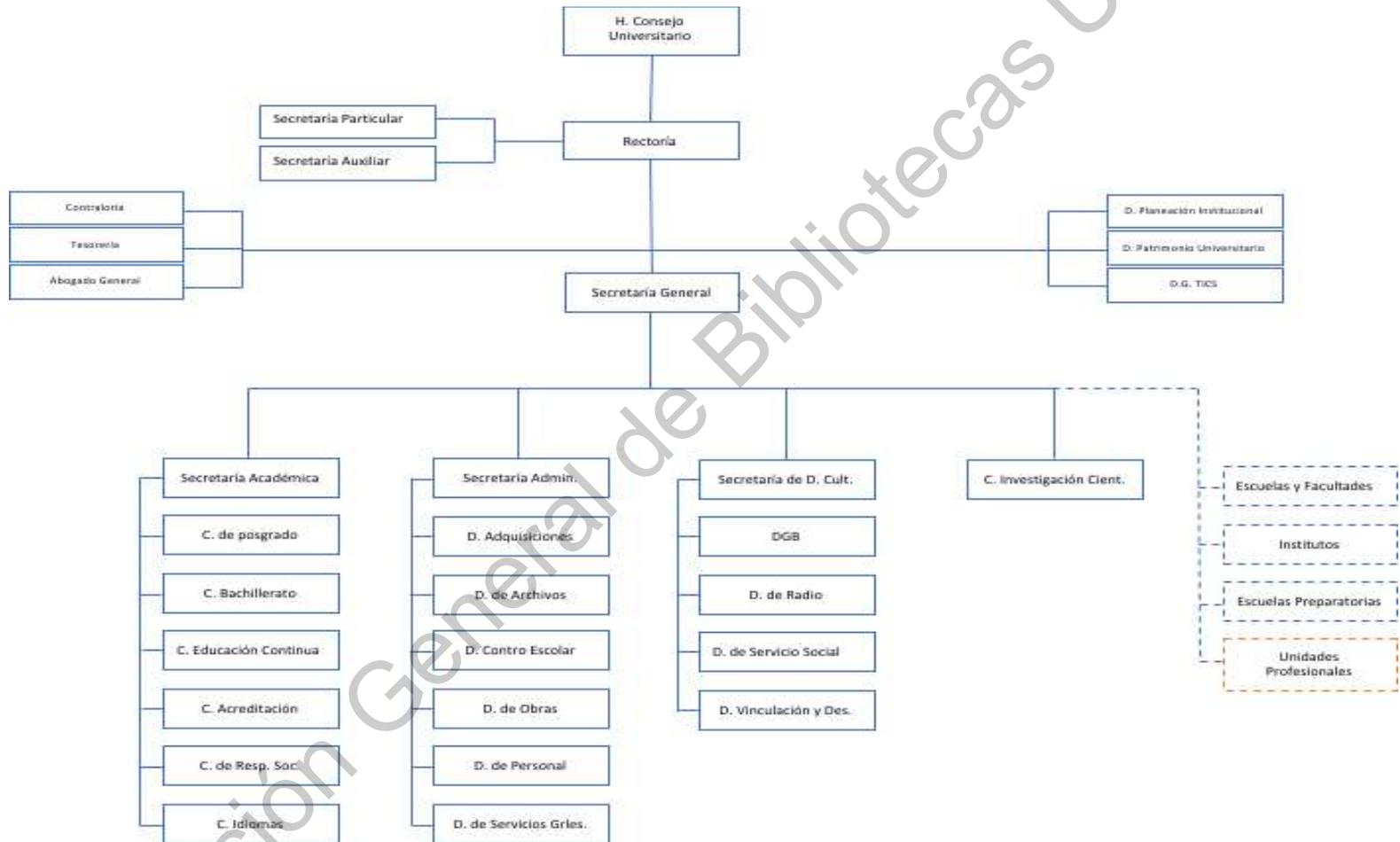
La problemática antes mencionada es atribuida por la autoridad a diversos factores como: el crecimiento significativo de la nómina de académicos jubilados y pensionados, el financiamiento con recursos propios de las casas de estudiantes, el financiamiento que otorga la federación con un subsidio por alumno por debajo de la media nacional, entre otros. Sin embargo, los grupos sociales que defienden el derecho constitucional a la jubilación y a la pensión argumentan que lo dicho por la autoridad es una especulación para actualizar el sistema de jubilaciones y pensiones; así mismo, afirman que el déficit financiero es

consecuencia de la reducción del presupuesto anual, ordinario y extraordinario, de parte del Ejecutivo y el Congreso del Estado (SPUM, 2017).

¿Por qué se eligió a la UMSNH para el desarrollo de la investigación? Desde el nivel de análisis macrosocial, la UMSNH ha sido una institución importante para el estado de Michoacán por sus antecedentes históricos, que remontan a 1540 hasta su consolidación; convirtiéndose en la primera universidad autónoma en América Latina al declararse como tal el 15 de octubre de 1917. Con base en la Ley Orgánica de la UMSNH con sello oficial del año 2018, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo es una institución de servicio, descentralizada del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios; dedicada a la educación media superior y superior, en sus diversos niveles y modalidades, la investigación científica, la difusión de la cultura y la extensión universitaria.

La UMSNH fomenta el desarrollo académico y económico de la región, al impulsar la formación de profesionistas en diversas disciplinas divididas en 39 licenciaturas que forman: las ciencias de la salud, las ciencias económico administrativas, las humanidades y artes, las ingenierías y la arquitectura; y las ciencias biológico agropecuarias. Su principal sede se encuentra en Morelia, Michoacán; sin embargo, cuenta con Unidades Profesionales y nodos a distancia a lo largo y ancho del estado. La complejidad de la estructura orgánica de la UMSNH se muestra en la figura 2 que se presenta a continuación.

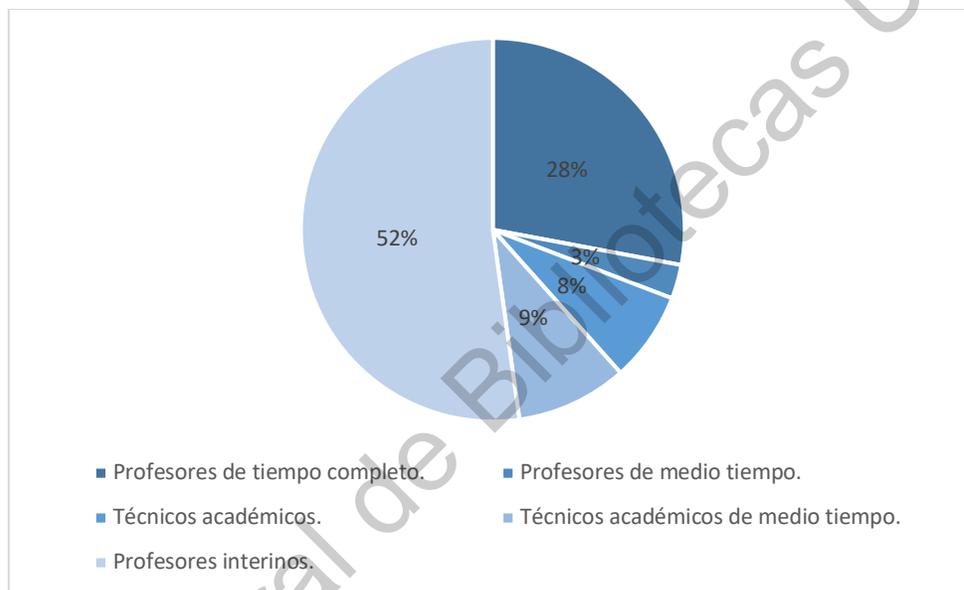
Figura 2. Estructura orgánica de la UMSNH



Fuente: [www.umich.mx/documentos/Normatividad/Actualizacion](http://www.umich.mx/documentos/Normatividad/Actualizacion)

La UMSNH promueve en los jóvenes estudiantes su contribución social a partir del modelo humanista y se encuentra posicionada entre las diez mejores universidades a nivel nacional. La universidad tiene las características de elegibilidad para observar el hecho social del cual se pretende dar cuenta, ya que académicamente la base es sostenida por los profesores interinos, tal y como se muestra en la siguiente figura 3.

Figura 3. Plantilla docente de la UMSNH



Fuente: Gonzáles y Gamboa, 2012

A partir de lo referido por Gonzáles y Gamboa en el año 2012, la plantilla docente estuvo integrada por 3,903 académicos, de los cuales 1,091 son profesores de tiempo completo, 112 de medio tiempo, 296 técnicos académicos, 366 técnicos académicos de medio tiempo y 2,038 profesores interinos.

Los conflictos presupuestales que embisten a la universidad han desencadenado otros problemas laborales y sociales como lo son: el agravio de las condiciones laborales de sus trabajadores tanto académicos como administrativos, pero especialmente de los grupos más vulnerables: los trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, la salud de los docentes no es un tema prioritario para la institución a pesar de las repercusiones que las condiciones sociales actuales pueden tener en ella.

Con el paso del tiempo la situación se va agravando; por ejemplo, durante el cuarto trimestre de los últimos años, los trabajadores no recibieron su sueldo a tiempo ni las

prestaciones de ley correspondientes al aguinaldo y prima vacacional, tampoco las ganadas por el Contrato Colectivo de Trabajo como lo son el fondo de ahorro, entre otras. El sueldo devengado se pagó hasta el inicio del año siguiente, cuando fue autorizado el presupuesto para ese nuevo ejercicio, desmejorando paulatinamente el escenario para finales de los años posteriores.

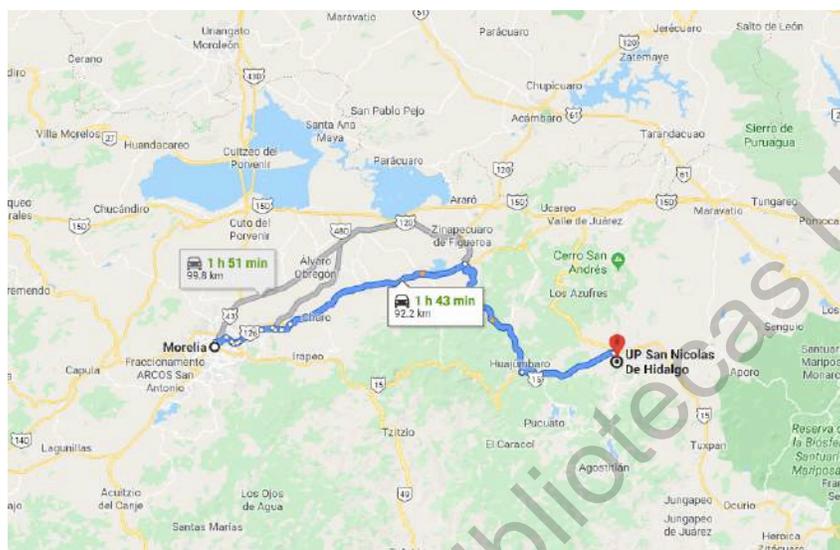
El panorama es más desalentador para los trabajadores no sindicalizados y especialmente los docentes interinos, ya que de por sí, muchas veces no reciben su sueldo hasta que son publicados los resultados del concurso de oposición abierto, lo cual dependiendo de la facultad a la que se encuentran adscritos, puede llegar a suceder casi al final del semestre en curso. Por otro lado, si los trabajadores académicos y administrativos sindicalizados decidían iniciar una huelga o un paro de labores de brazos caídos, el grupo de docentes interinos no tenía derecho a unirse a su lucha, por lo que debía continuar sus labores a pesar de no recibir el sueldo correspondiente.

Lo cierto es que, a pesar de la situación por la que está pasando la UMSNH, sigue manteniendo su compromiso social al permanecer laborando por la educación del estado, lo anterior incluyendo sus nodos a distancia y Unidades Profesionales como lo es la ubicada en Ciudad Hidalgo, la Región Oriente de Michoacán. Dicha Unidad Profesional cumplió recientemente diez años de su fundación como parte de las estrategias de cobertura de la educación superior en el estado ya que beneficia tanto a los habitantes del municipio de Hidalgo como de los alrededores, quienes tienen la posibilidad de estudiar una licenciatura o ingeniería sin la necesidad de salir de su región (Sánchez, 2017).

#### **Nivel de análisis mesosocial: Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo Michoacán**

La Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, fue fundada el 20 de agosto de 2009, se encuentra ubicada en el Boulevard universidad #1000, Temendao, en el municipio de Ciudad Hidalgo, en la región oriente de Michoacán. Tal como se muestra en la figura 4, se localiza a una distancia aproximada de 92,2 km (una hora cuarenta y cinco minutos aproximadamente) de la ciudad de Morelia y a 8.6 km (17 minutos aproximadamente) del centro de Ciudad Hidalgo.

*Figura 4. Ubicación de la UP respecto de Morelia, Mich.*



*Fuente: [www.google.com/maps](http://www.google.com/maps)*

La UP alberga las licenciaturas en: Contaduría y Ciencias Administrativas, Derecho y Ciencias Sociales, Psicología e Ingeniería en Tecnología de la Madera; además ofrece maestrías en Administración y Derecho, así como diversos Diplomados entre los que destacan el Idioma Inglés. La UP atiende a un promedio de 700 estudiantes de la región Oriente de Michoacán.

Al momento de ser fundada la UP se le asignó el nombre de Campus Miguel Hidalgo ya que era conocida como la extensión de los programas académicos que se ofertaban en la ciudad de Morelia; sin embargo, con la finalidad de reconocer su figura jurídica, el H. Consejo Universitario le asignó el nombre de Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, lo cual implicó un reestructuración administrativa y operativa de la misma. Dicha reestructuración consistió en asignarle autoridad a la Directora Tania Haydeé Torres Chávez y a los Secretarios Académico y Administrativo.

Por lo tanto, en la UP se han fomentado diversos cambios estructurales y operativos, pero al albergar solamente los programas académicos que se gestionan desde las sedes en Morelia, sus procesos internos en cuanto a las funciones académicas se tornan más complejos; es así que la percepción de los docentes sobre el conflicto de autoridad, aunada a la tendencia del

deterioro de las condiciones laborales en toda la UMSNH, puede repercutir en su estabilidad y salud.

### **Nivel de análisis microsocial**

La UP está integrada actualmente por la Dirección, los coordinadores de cada licenciatura, los trabajadores administrativos y operativos, la plantilla docente y el estudiantado; sin embargo, de los 65 docentes que en ella laboran, 48 son interinos y el resto cuentan con materias definitivas, están afiliados al sindicato y algunos son jubilados. Así pues, por las condiciones que les constriñen y las características propias de su labor, que dan pie a identificarlos como trabajadores asalariados-precarizados con tendencia al trabajo no clásico, el interés de la presente investigación se centró en conocer las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos; ello desde el análisis microsocial que implica reconocer su subjetividad y su experiencia de salud en el trabajo.

Las condiciones laborales de los docentes interinos de la UP, la complejidad del proceso de trabajo de dicho grupo social, el pluriempleo, la movilidad laboral, junto con las problemáticas políticas, sociales y económicas que aquejan el contexto institucional; son factores que pueden repercutir en su salud. Sin embargo, desde la dimensión ampliada de trabajo, se identifican posibles beneficios que recibe este grupo social al pertenecer a la UMSNH, como lo son la autonomía laboral, la libertad de cátedra, la posibilidad de continuar actualizándose, el estatus social, entre otros.

Finalmente, es importante relacionar la salud con la labor docente desde el valor social subjetivo que se le da a la educación, proceso en el que uno de los actores principales es el profesor que se mantiene en tensión entre el nivel individual y colectivo con motivo de las actividades llevadas a cabo dentro y fuera del aula. Por lo anterior, cabe preguntar si: ¿La manera en la que se identifican con su labor docente, los motiva a permanecer en el trabajo a pesar del deterioro de las condiciones laborales y es un factor determinante para su salud?

Debido a que se aborda el tema de salud también desde la esfera política y social, para comprenderla se debe recurrir a un análisis histórico y cultural que visibiliza la influencia de los cambios sociales en la concepción ampliada de la salud y de la enfermedad, asumiendo de manera racionalizada, la responsabilidad individual y colectiva que recae en las enfermedades. Lo cual permite cuestionarse: ¿De qué manera los docentes interinos han

podido desarrollar nuevas identidades y prácticas en torno a su salud? ¿Cuáles son las dificultades cotidianas a las que se enfrentan los docentes con respecto a su salud? ¿De qué manera su entorno contribuye para el cuidado de sí? ¿Cómo las personas preservan su salud en el trabajo y fuera de él?

Por ello, también es importante explorar los procesos de subjetivación que incluyen el interés por conocer la experiencia de las personas en el proceso del cuidado de sí, que les permite preservar su salud. Al respecto Fassin afirma que “las ciencias sociales no pueden reducir la salud y la enfermedad a un simple objeto, aunque ello resulte particularmente iluminador frente a la unión del cuerpo físico y el mundo social” (2004, p. 289).

### **Preguntas de investigación**

Partiendo de lo general a lo particular del proceso trabajo-salud, se diseñaron las preguntas de investigación que son el eje central para el desarrollo de la investigación. Dichas preguntas se categorizaron en: la pregunta cardinal, las preguntas secundarias y las terciarias; según la dimensión de análisis.

**Pregunta cardinal.** ¿Cuáles son las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo en condiciones que caracterizan al trabajo no clásico y los procesos de precarización laboral?

**Preguntas de investigación secundarias según la dimensión de análisis.** Las preguntas secundarias que parten de la pregunta de investigación cardinal se presentan en el cuadro 1.

*Cuadro 1. Preguntas de investigación secundarias*

<b>El proceso de trabajo desde un concepto ampliado:</b>	<b>El concepto ampliado de salud:</b>
¿Cuáles son las condiciones de trabajo que caracterizan la labor de los docentes interinos de la UP? ¿Cómo se conforma el proceso de trabajo de los docentes interinos de la UP? ¿Cómo valoran su trabajo los docentes interinos de la UP?	¿Cuál es la percepción general de los docentes interinos de la UP sobre su salud? ¿Cómo es la valoración de los docentes interinos de la UP sobre su salud? ¿Cuáles son las acciones individuales que realizan los docentes interinos de la UP en torno a su salud? ¿Cuáles son las acciones colectivas que realizan los docentes interinos de la UP en torno a su salud?
¿Cómo influye el contexto institucional en las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la UP? ¿Cómo se relacionan las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos de la UP en torno a su salud, con el índice general de salud de dicho grupo social?	

Fuente: elaboración propia

**Preguntas terciarias según la dimensión de análisis.** De las preguntas de investigación secundarias a su vez se diseñaron las preguntas de investigación terciarias según el proceso de trabajo y el proceso de salud, las cuales se presentan en el cuadro 2 y en el cuadro 3.

*Cuadro 2. Preguntas de investigación terciarias según en proceso de trabajo*

<b>El proceso de trabajo desde un concepto ampliado</b>		
<b>Condiciones de trabajo:</b>	<b>Proceso de trabajo:</b>	<b>Apreciación subjetiva de la labor:</b>
¿Cuáles son las características macro, meso y microsociales que condicionan la labor del docente interino en la UP, desde el trabajo no clásico?	¿Cuáles son las actividades que realizan los docentes interinos de la UP? ¿Cuáles son los riesgos y exigencias a los que se enfrentan los docentes interinos de la UP cotidianamente?	¿Cómo construyen los docentes interinos de la UP la identidad subjetiva de su labor? ¿La labor les permite establecer un plan de vida profesional?

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3. Preguntas de investigación terciarias según el proceso de salud

<i>El concepto ampliado de salud</i>		
<i>Perfil salud-enfermedad:</i>	<i>Apreciación subjetiva sobre la salud:</i>	<i>Acciones individuales y colectivas entorno a la salud:</i>
<p>¿Qué enfermedades han identificado los docentes interinos de la UP que se desarrollan con motivo de su labor?</p> <p>¿Los docentes interinos de la UP han tenido accidentes de trabajo?</p>	<p>¿Cómo consideran su estado de salud los docentes interinos de la UP?</p>	<p>¿Qué acciones individuales y colectivas realizan los docentes interinos de la UP para adaptarse a su contexto de trabajo?</p>

*Fuente: Elaboración propia*

### **Hipótesis y supuestos de investigación**

Por medio del análisis correspondiente a la fase cuantitativa se establecen las siguientes hipótesis:

1. Las condiciones de trabajo de los profesores interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo tienden a la precarización laboral.
2. Los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo cuentan con buena salud a pesar de las condiciones de trabajo.

De las preguntas de investigación diseñadas para el desarrollo de la presente investigación se desprenden los supuestos de investigación que se enuncian a continuación:

1. Los docentes interinos de la UP se identifican con el rol profesional que han adoptado y con su grupo de referencia, por ello, llevan a cabo acciones individuales y colectivas que les permiten reducir la tensión y el miedo ante los riesgos y exigencias laborales.
2. Las acciones individuales que realizan los docentes interinos de la UP están relacionadas con el cuidado de sí y condicionadas por su estilo de vida y rasgos de personalidad.
3. Las acciones colectivas que realizan los docentes interinos de la UP se construyen socialmente considerando la identidad adquirida por la Cultura Organizacional y las

relaciones interpersonales que forman parte de las redes de apoyo con las que cuentan los trabajadores.

### **Objetivos**

Con base en lo anterior se definieron los objetivos que pretende alcanzar la presente investigación:

**Objetivo general.** Conocer las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo (UP) de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en condiciones estructurales de trabajo no clásico y de procesos de precarización laboral.

#### **Objetivos específicos:**

1. Identificar las condiciones de trabajo que caracterizan la labor de los docentes interinos de la UP.
2. Describir el proceso de trabajo de los docentes interinos de la UP.
3. Conocer la apreciación subjetiva que tienen los docentes interinos de la UP sobre su labor.
4. Conocer la apreciación subjetiva que tienen los docentes interinos de la UP sobre su salud.
5. Comprender la influencia del contexto institucional en las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la UP.
6. Conocer la relación de las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos de la UP en torno a la salud, con el índice general de salud de dicho grupo social.

### **Justificación**

En México, la contratación de docentes interinos, eventuales y por honorarios va a la alza. Lo anterior de acuerdo con el Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial (CEMABE, citado en Rojas, 2014), el cual establece que del 9.1% de los docentes ya referidos, el 7.4% es contratado por interinato en el nivel de educación básica. Por otro lado, en cuanto a la educación media superior, la contratación por horas se incrementa aún más, por ejemplo: en el bachillerato general y en el profesional técnico entre el 66% y el 76% de los docentes había sido contratado por horas entre los años 2012 y 2013 (INEE, 2015). En

lo correspondiente al nivel superior, no se encontró información precisa, ya que no hay un compilado de lo referido por cada universidad; sin embargo, tomando en cuenta los registros de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la que los docentes de asignatura representan el 58% de la plantilla de profesores, se contempla también el crecimiento de la contratación de docentes por hora (Ángeles, 2021).

Ante tales formas de empleo emergentes, existe una brecha salarial entre los profesores que cuentan con una base y los contratados eventualmente, además que a los segundos no se les garantizan las prestaciones sociales. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), dichas nuevas formas de empleo son características de las instituciones de enseñanza superior tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Las desventajas de una contratación eventual son: la inseguridad laboral, la falta de reconocimiento por parte de quienes tienen una base, la falta de gobernanza institucional, el no tener derecho a vacaciones remuneradas, la imposibilidad de acceder a planes de pensiones profesionales ni a prestaciones de salud, la escasez de oportunidades de ascenso y las dificultades para acceder a los apoyos económicos destinados a la investigación (Stromquist, 2017 y Courtois & O'Keefe, 2015; citados en OIT, 2018).

Con base en lo anterior, el estudio sobre las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo: el trabajo no clásico y los procesos de precarización laboral; resulta pertinente para los Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo al abordar como sujeto de estudio a un grupo social que ha sido atravesado históricamente por factores políticos, económicos y sociales. Repercutiendo así la falta de seguridad laboral y garantías jurídicas como lo es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la afiliación al sindicato y la prestación legal del IMSS. Dicho grupo social (los docentes interinos universitarios), también es relevante para el desarrollo de la investigación, por el valor social subjetivo de la educación que conlleva su labor, así como por los riesgos y exigencias laborales a las que se enfrenta, por las características de su actividad productiva considerando el contexto en el que se desarrolla.

Además de lo anterior, la actividad del docente interino es un trabajo asalariado-precario con tendencia al trabajo no clásico, en tanto que es una actividad: no protegida,

insegura, individualizada y flexible; pero, sobre todo, por formar parte del sector de servicios en el que, el usuario (el estudiantado), está implicado en el propio proceso operativo y por tanto, tiene control del mismo. Por otro lado, la producción de símbolos educativos dependen meramente de las cualidades del docente y su trayectoria laboral; y finalmente, la construcción social de dicho trabajo docente se complejiza porque intervienen otros actores no clásicos como la familia de los estudiantes y el Estado, lo cual repercute en el sentido que se le da a su ocupación (De la Garza, 2010).

El estudio pertenece a la línea de investigación de: Procesos de Trabajo, Riesgos Psicosociales y Salud Ocupacional, que busca indagar en la complejidad de la relación entre el análisis de la estructura, de los procesos productivos/operativos, del ambiente de trabajo (que abarca el contexto socioeconómico que rige a las organizaciones laborales) y de la subjetividad de los trabajadores. Misma que tiende a provocar tensiones en los actores, las cuales se ven reflejadas en su salud y por lo tanto en los problemas sociales que aquejan a un grupo social específico.

Para el análisis de la salud ocupacional, se considera también la precarización del trabajo por la promoción incremental del trabajo flexible, lo cual agudiza los riesgos psicosociales que intervienen en la salud de los trabajadores; de tal manera que, se busca configurar el entramado complejo de experiencias sociales-estructurales y subjetivas en el trabajo. Con base en lo anterior, la presente investigación es pertinente al abarcar los cuatro campos temáticos de la LGAC 1, mismos que se describen a continuación:

1. Los procesos de trabajo y los modelos productivos que abarcan los ajustes de las culturas y prácticas organizacionales, de la división del trabajo y de los procesos intersubjetivos que se dan en el espacio de trabajo concreto. En este caso se habla de la estructura de la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo, así como su cultura Nicolaita y sus prácticas organizacionales reproducidas a través del tiempo que fomentan las relaciones interpersonales entre los docentes, los trabajadores administrativos y los estudiantes.
2. La salud ocupacional y las condiciones laborales que consideran las enfermedades asociadas al ejercicio de una actividad o profesión determinada lo cual se refiere al

perfil de salud de los docentes interinos universitarios de la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo, mismo que es establecido en parte por las condiciones laborales.

3. El trabajo y la subjetividad que se relacionan con el estudio de las formas en que los actores, es decir, los docentes interinos universitarios le dan sentido y significado a las acciones, decisiones y conductas tanto individuales como sociales en torno a su salud durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Los riesgos psicosociales que hacen énfasis en la investigación de su incremento y diversificación en relación con las condiciones de inestabilidad e inseguridad laboral (como la falta de seguridad laboral en el caso de los docentes interinos de la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo), así como la alta movilidad en el mercado de trabajo al moverse los docentes de un trabajo a otro entre el sector público y el privado y la multifuncionalidad del trabajador. En este caso el docente interino que realiza funciones docentes, administrativas, de emprendedurismo, etc; lo cual permite analizar los efectos psicológicos y emocionales a corto, mediano y largo plazo en sectores productivos específicos como lo es el educativo.

La importancia de la investigación ofrece los aportes que se describen a continuación a nivel teórico, práctico y metodológico:

- a. Nivel teórico. En la revisión de la bibliografía sobre la salud ocupacional, se parte del análisis del proceso trabajo-enfermedad y la consideración amplia de las condiciones, los riesgos y las exigencias laborales que desencadenan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Lo anterior atendiendo al análisis de la problemática social de salud pública que aqueja al país y que repercute inherentemente en sus indicadores de desarrollo económico. De tal forma que, a partir de las investigaciones en este rubro, se han buscado establecer políticas públicas que contribuyan a la vez, con la óptima intervención en el mercado de trabajo para promover la salud de los actores sociales que participan en él y así mejorar los indicadores nacionales de desarrollo. Sin embargo, los diferentes autores que tratan el tema de salud ocupacional, se basan en el interés por el proceso de enfermedad, de manera que, suelen afirmar que el proceso de trabajo genera malestar físico y psicológico en las personas. Con base en lo anterior y desde una concepción ampliada de la salud y del

trabajo, el presente estudio busca compaginar con aquellos teóricos, como Laurell y Noriega (2000), que consideran la contribución del trabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Partiendo de lo anterior, se pretende ampliar el tema de las acciones individuales y colectivas que realizan los trabajadores entorno a su salud, a las que también se les asigna el nombre de prácticas, estrategias de defensa, conductas de salud, recursos personales, etc., que los trabajadores desarrollan para reducir las exigencias originadas por el puesto que ocupan.

- b. Nivel práctico. Los resultados del estudio permiten visibilizar el perfil de salud-enfermedad, así como las condiciones y riesgos de trabajo a los que se enfrentan los docentes interinos universitarios; que, por el tipo de contratación, las características de su labor y los cambios políticos y socioeconómicos a nivel nacional, se mantienen inmersos en una constante incertidumbre laboral que puede repercutir en su salud. Sin embargo, considerando que, tanto las organizaciones laborales como el Estado, se han deslindado de la responsabilidad sobre la salud de los trabajadores asalariados-precarizados con tendencia al trabajo no clásico; se busca hacer énfasis en la agencia de los actores que implica la importancia de la construcción y desarrollo de acciones individuales y colectivas, inherentes a la cultura de la organización a la que pertenecen, mismas que les permitan a los docentes mantener su salud, independiente del deterioro de las condiciones laborales que caractericen su actividad propiamente dicha en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que a la vez atraviesa por una reestructuración administrativa como consecuencia de una crisis financiera.
- c. Nivel metodológico. Los especialistas de la salud desde la perspectiva reduccionista (médico biologicista), ofrecen datos estadísticos que permiten clasificar a los grupos sociales desde las problemáticas encontradas por medio de la investigación con enfoque positivista; así se proponen soluciones rápidas que promueven los avances de la medicina y la ergonomía para asegurar la continuidad de las actividades económicas por parte de los trabajadores. En cambio, quienes abordan la salud desde la perspectiva sociocultural recurren a la hermenéutica para dar voz a quienes se encuentran inmersos en el problema social y así interpretar el fenómeno a partir de las experiencias compartidas, sin dejar de lado la historicidad y el contexto en el que

se encuentran inmersos los sujetos de estudio. Por la practicidad descrita anteriormente sobre la perspectiva positivista se sigue prefiriendo realizar investigaciones cuantitativas sobre la salud en el trabajo (Acosta, et al., 2017; García y Muñoz, 2013), las que destacan: los perfiles de salud-enfermedad de determinado grupo social, los factores psicosociales que caracterizan su labor, así como las condiciones y exigencias laborales de su actividad. La investigación que se presenta en este documento proporciona una visión más compleja del objeto de estudio considerando también la experiencia de los actores y su percepción sobre su salud, partiendo del paradigma de la Teoría Fundamentada, por medio de una aproximación a la metodología mixta con predominio del corte cualitativo. El estudio permitió analizar las subjetividades de los trabajadores, sus identidades y vivencias en torno a su salud y a las acciones que realizan para mantenerla.

## **II. Antecedentes y fundamentación teórica**

### **1. Estado del arte sobre la salud de los docentes**

A partir de la revisión de investigaciones en torno a la salud se observa que prevalecen los enfoques cuantitativos que reducen a los sujetos de estudio a clasificaciones y valoraciones numéricas. Por lo anterior, es fundamental generar enfoques cualitativos y mixtos que integren la dimensión subjetiva como parte intrínseca del proceso de trabajo-salud. Al respecto Mercado et al. (2011) examinaron la producción bibliográfica sobre la investigación cualitativa acerca la salud en México durante la década del 2000 al 2009, y encontraron que incrementó el interés por dicho enfoque y estudios fenomenológicos en revistas de salud pública y de medicina social. Sin embargo, aún en ese entonces enfrentaba desafíos para consolidarse, tales como el olvido o minimización de los asuntos sanitarios de importancia para el país al igual la preocupación por ciertos grupos de la población.

En la revisión científica en torno a la salud y el proceso de trabajo docente, prevalece la centralidad por el estudio de los factores psicosociales a partir de la influencia de las condiciones y las exigencias laborales en la salud de los docentes. Tal es el caso de lo documentado en una universidad de Colombia en la que Acosta et al. (2017); realizaron un estudio cuantitativo-explicativo en docentes universitarios, con el objetivo de mostrar la relación entre las condiciones negativas de trabajo de origen psicosocial (que incluyen las exigencias laborales), las condiciones del lugar de trabajo y las autopercepciones sobre su estado de salud. En el análisis encontraron que, la presencia de condiciones negativas de trabajo de origen psicosocial hace más susceptibles a los trabajadores a situaciones de violencia y acoso laboral, que, a su vez incide en la percepción negativa de su estado de salud.

En este sentido, Walker (2016) analizó desde una perspectiva interpretativa de estudio de caso colectivo, el trabajo docente en dos universidades de Argentina y una de España para identificar las condiciones, las dimensiones y las tensiones de la labor. El investigador encontró que abarca una práctica compleja, heterogénea y específica la cual es percibida por los docentes en función de las posiciones que ocupan en la universidad. Por otro lado, observó la diversidad y multiplicidad de actividades regidas por los plazos que se tienen que cumplir y experiencias de trabajo desiguales a pesar de que se encuentran en un mismo contexto universitario; que requiere la articulación entre lo laboral, lo personal y lo social. Con base

en lo anterior, Walker concluye que se obtienen como consecuencias la reducción de los sentimientos de placer y, por lo tanto, se incrementan los niveles de estrés y angustia que están atravesados por la tensión entre lo individual y lo colectivo que conlleva el trabajo docente considerando las actividades dentro y fuera del aula.

Con la finalidad de delimitar la labor universitaria al docente interino en Costa Rica, Sequeira y Díaz (2009) indagaron en su condición laboral, caracterizada por su pertinencia al ocupar espacios que han quedado vacantes de manera temporal; sin embargo, mencionan que se ha abusado de la figura de interinato para lograr los objetivos académicos sin resguardar sus derechos como trabajadores. De tal manera que los procedimientos para atender sus necesidades no eran los óptimos, incluso por la falta del descongelamiento de las plazas docentes que asegurarían su base académica y la escasa seguridad laboral, misma que no contribuye con posicionar su condición laboral y humana. En dicha investigación se considera importante que el docente (como mediador de conocimiento e impulsor de ideas e investigaciones), tenga una estabilidad laboral para desarrollar su labor con propiedad, entusiasmo y visión a futuro.

Por un camino similar al estudio de las condiciones de trabajo y a manera de reflexión, por medio de una revisión bibliográfica y el análisis de experiencias compartidas por docentes; así como por el afán de aproximarse a la realidad, Zamora (2016) realizó un análisis de las situaciones que afectan la salud de los profesores y concluyó que es común la falta de condiciones laborales que consideran el medio físico y cultural del trabajo cotidiano y que fomentan su bienestar. Lo dicho está relacionado con la falta de valoración social ante el desinterés de su situación por parte de los gobernantes y de las familias, el trabajo mal remunerado, la falta de acceso a los servicios de salud y el desconocimiento de los riesgos laborales. Ante tal panorama, el autor destaca que la labor docente está saturada de responsabilidades, al tener que asumir su rol como profesor, así como las tareas extracurriculares; lo cual se ve reflejado en alteraciones como: estrés y fatiga, insomnio, trastornos digestivos, y otros padecimientos.

Con lo anterior, se distingue el valor social subjetivo que posee la educación, el cual se identifica por medio de indicadores que implican la percepción de la sociedad en general (alumnado, familias y profesorado), sobre la labor docente (lo que se espera de un miembro

de la sociedad con un estatus particular), y la utilidad de la educación dentro de una sociedad y su desarrollo tanto social como laboral. Lo anterior fue corroborado por medio del análisis de los tests utilizados para la medición educativa, desarrollado por Sancho, Jornet y Perales en 2014. Dichos investigadores examinaron cuatro dimensiones de análisis: las expectativas y metas educativas (que contemplan el logro y el valor social), la justicia social y la educación (que consideran las consecuencias del esfuerzo ante las demandas educativas y la experiencia del educador), el valor diferencial de la educación (que enfatiza la importancia de la educación para la vida personal, laboral y social); y finalmente los obstáculos y facilitadores asociados con el logro (que promueven el compromiso de los docentes hacia las actividades que realizan). Además de lo anterior, concluyeron que existen asociaciones positivas entre la salud, la educación, el compromiso social y cívico; así como la satisfacción con la vida.

Así pues, en el ámbito académico, los investigadores se han interesado por conocer la salud de los docentes debido a la importancia de su labor para la sociedad. Sin embargo, dichos estudios, generalmente se enfocan en la aplicación de instrumentos de medición que dan cuenta de las enfermedades de este grupo de trabajadores. La naturaleza de su actividad, hoy en día no solo les exige compartir sus conocimientos con el alumnado, sino también llenar requisitos burocráticos y además formar parte de comités administrativos.

A manera de ejemplo, los investigadores de la OREALC: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (Robalino y Korner, 2005), realizaron un estudio sobre las condiciones de trabajo y la salud de los docentes en América Latina, en el cual incluyeron a docentes del estado de Guanajuato como parte de su muestra. Ellos destacaron riesgos psicosociales laborales como la violencia, que pone en riesgo la integridad física y psicológica de los profesores. Entre las principales enfermedades encontradas figuran: la gastritis, las várices en las piernas, el estrés, los trastornos ginecológicos, los resfriados frecuentes, la hipertensión arterial, las enfermedades de la columna, el colon irritable, la depresión y la disfonía o afonía. Los padecimientos diagnosticados en menor porcentaje fueron la cistitis, la úlcera de estómago o duodeno, la ciática, la enfermedad coronaria, la diabetes, el reumatismo y la neurosis. Otros indicadores de salud general de los docentes que obtuvieron los investigadores incluyen el insomnio y el consumo de fármacos.

Respecto de la salud del docente, García y Muñoz (2013) identificaron como parte del perfil patológico del personal docente universitario de Usaquén, Bogotá al estrés con un 40.9% de una muestra de 230 participantes. Seguido por problemas vasculares y várices en miembros inferiores con un 29.8%, colon irritable con el 28.3% y finalmente disfonías o afonías con el 27.8%. Lo anterior considerando las condiciones de trabajo propias de la actividad docente, como por ejemplo la presencia de ruido dentro del aula que les exige elevar el volumen de la voz.

Gracias al estado del arte descrito en los párrafos anteriores, se registra el balance de la frontera del conocimiento sobre la salud de los docentes, el cual permite plantear la pertinencia de los enfoques cualitativos y fenomenológicos. Con lo anterior se mantiene el acercamiento a las implicaciones sociales y psicológicas del fenómeno a estudiar. Dichos paradigmas abordan el contexto histórico-sociocultural que incluye el estudio de las condiciones de trabajo; a su vez valora la experiencia que tienen los trabajadores sobre su salud, lo cual permite la construcción simbólica de la salud.

## **2. Salud**

### **Antecedentes históricos del estudio de la salud**

El tema de la salud ha sido históricamente abordado desde diversas disciplinas al ser un objeto de estudio multidimensional que además merece especial atención por parte del Estado y la sociedad en general, ya que, para el primero, con base en indicadores cuantitativos, se relaciona estrechamente a los índices de desarrollo y crecimiento económico, y en el segundo caso es símbolo de bienestar colectivo e individual.

Por la complejidad del estudio de la salud desde la configuración física, la social y la psicológica, las investigaciones han pasado del paradigma positivista (el cual apoya el supuesto racionalista de la comprensión del significado del universo) al fenomenológico que además de incluir enfoques médicos, ha desarrollado el basado en la perspectiva social con base en las aportaciones de la antropología, la psicología y desde luego la sociología. Lo anterior se afirma por medio de modelos teóricos del proceso de salud-enfermedad que buscan dar explicación al objeto de estudio.

De ahí que se parte del modelo mágico-religioso que argumenta la idea de que la enfermedad es el resultado de fuerzas o espíritus que representan un castigo divino. “Este

modelo facilita la aceptación de la muerte inminente pero también circunscribe la prevención a la obediencia de normas y tabúes, y la curación a la ejecución de ritos” (Arredondo, 1992, p. 256). Por su parte, el modelo sanitarista considera a la salud-enfermedad una consecuencia de las condiciones insalubres que rodean al hombre. En el modelo unicausal la presencia de agentes externos determina el proceso de salud-enfermedad, además de considerar al agente biológico se toma en cuenta la respuesta que tiene el individuo hacia el mismo.

Por otro lado, el modelo social brinda un panorama más amplio al relacionar el proceso de salud-enfermedad con el trabajo y las condiciones de vida de los individuos, “introduce como variables determinantes el estilo de vida, factores del agente y factores del ambiente” (Arredondo, 1992, p. 257). La perspectiva del modelo histórico-social cuyos representantes son Laurell y Noriega, considera la existencia de perfiles diferenciales de salud-enfermedad que se relacionan con el contexto histórico, el modo de producción, así como las clases sociales.

El modelo geográfico propone a la enfermedad como consecuencia de la interacción de factores patológicos y otros propios del ambiente geográfico, mientras que el modelo económico se incorpora la teoría del capital humano como parte de los factores determinantes del proceso salud-enfermedad, es así como se conceptualiza a la salud como un bien de inversión y de consumo. En este modelo el ingreso económico, los patrones de consumo, el estilo de vida, el nivel educativo y los riesgos ocupacionales se consideran también para el estudio de la salud.

Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, a partir del desarrollo y análisis de los diversos modelos teóricos se ha podido llegar a la propuesta integral del modelo interdisciplinario que hace el abordaje de la salud desde el nivel individual, hasta el social, considerando la interacción de factores determinantes básicos a nivel sistémico, a nivel estructural, a nivel familiar y a nivel individual. Lo anterior justifica la propuesta conceptual de la Organización Mundial de la Salud que define a la salud como un estado de equilibrio físico, social y psicológico.

Finalmente, como se identifica que, el “saber de la larga vida”, como lo llama Ortiz, ha rebasado a la medicina general y las especialidades que de ella se desprenden desde el desarrollo de la Revolución Industrial y el capitalismo a partir de los siglos XI, XII y XIII

que desencadenó cambios en las “formas y contenidos de la comunidad humana” (2003, p. 4).

Fue así como gracias a los modelos de producción industrial, surgió también el interés por estudiar la relación entre la salud y el trabajo a partir de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que de alguna manera ya habían robado la atención de Ellenbog (en 1473) al observar los daños que provocaban los humos venenosos a los orfebres y de Paracelso (en 1533) quien escribió sobre las enfermedades de los mineros.

Con base en los diferentes modelos antes mencionados, se establecieron las bases para hablar de una concepción integral de la salud, que permite problematizarla considerando las diferentes esferas de la vida del ser humano; se identifica entonces la necesidad de considerar en la construcción del concepto de salud los siguientes elementos:

- a) El contexto sociocultural: incluye desde las creencias mágico-religiosas, las costumbres, las condiciones de vida, la división en clases sociales, el desarrollo político, el individuo como ser social y los grupos con los que interactúa (tales como familia, amistades, y otros actores).
- b) El contexto histórico: define el tiempo, los hechos sociales ocurridos en un momento determinado y su relación lineal con otros momentos históricos que les anteceden.
- c) El ambiente geográfico: la evolución demográfica, la localización espacial, el medio físico habitado por las personas, los recursos naturales existentes, el diseño urbano, las características rurales, etc.
- d) El factor económico: ingreso económico, patrones de consumo, estilos de vida, nivel educativo, entre otros.
- e) El trabajo: los modelos de producción, las condiciones laborales, los riesgos laborales, las relaciones con otros trabajadores, y demás elementos que constituyen el proceso de trabajo.
- f) El factor biológico: el cuerpo humano, la genética, los agentes biológicos y la respuesta del individuo hacia los mismos, las enfermedades, los avances de la medicina, etc.

- g) Los factores psicológicos: la personalidad, la identidad, las emociones, la sensación y percepción, la cognición, la conducta, las actitudes y la relación de los antes mencionados con el cuerpo, lo cual provoca trastornos psicosomáticos.

### **Concepción de salud desde la esfera biologicista a las perspectivas ampliadas**

El concepto actual de salud forma parte esencial de los recursos con los que cuenta una nación, por ello, mediante el establecimiento de leyes se ha convertido en un derecho irrenunciable de las personas. Al ir más allá de la esfera biologicista, la salud requiere de un abordaje psicosocial que permita identificar los problemas sociales que ponen en riesgo el bienestar de los individuos. A lo anterior Ovejero dice: “la conducta relacionada con la salud y la enfermedad se aprende y se realiza en un contexto social” (2007, p. 337).

En este engranaje de factores relacionados con la salud, se ha partido de su definición tradicional del modelo biomédico de la salud y la enfermedad, que la define como: la ausencia de enfermedad. Por lo que, la enfermedad es asociada con las sensaciones de malestar y dolor, lo cual repercute de manera negativa en la capacidad funcional y biológica del individuo (Ovejero, 2007); además de lo anterior, la enfermedad desde una concepción ambientalista, es considerada como el resultado de la invasión del organismo humano por parte de agentes externos (Martínez-Donante y Rubio, 1999).

Esta primera definición unicausal de la enfermedad, permite el abordaje objetivo de la salud mediante la medición e identificación de indicadores médico-biológicos (Alcántara, 2008). Dichos indicadores permiten explicar las enfermedades a partir de padecimientos en los procesos fisiológicos, las heridas, los desequilibrios químicos y las infecciones bacterianas o víricas (Engels, 1977; en Martínez-Donante y Rubio, 1999). Así pues, en este primer momento el cuerpo y la mente se visualizan como esferas separadas.

A partir de los cambios en el panorama epidemiológico provocado por la industrialización y el desarrollo de tratamientos eficaces, a partir del siglo XIX y a lo largo del siglo XX con la medicina especializada se empieza a enfatizar en las medidas preventivas de enfermedades y se hace la promoción de la higiene personal, la mejora de la nutrición, la coloración de las aguas públicas, el tratamiento de las aguas residuales y demás (Sarafino, 1990; en Martínez-Donante y Rubio, 1999)

Con los avances de la medicina y a partir de un nuevo panorama epidemiológico se empezó a considerar a la enfermedad como un fenómeno plurideterminado a partir de factores biológicos, conductuales y ambientales; pero esto ayudó más que nada a atender las repercusiones de la enfermedad. Con base en ello, se identifica como objetivo asegurar la calidad de vida de la persona enferma por trastornos crónicos como el asma, la hipertención, la diabetes, etc. (Mechanic, 1982; en Martínez-Donante y Rubio, 1999).

Hasta dicho momento, la salud y la enfermedad se abordaban como conceptos dicotómicos, pero a través del tiempo, se concibieron como polos de un continuo a lo largo del cual se situarían las personas desde su nacimiento a su muerte (Martínez-Donante y Rubio, 1999). Ejemplo de lo ya mencionado, a la concepción biologicista que hace énfasis a la definición de enfermedad para describir la salud, se incluyó el elemento psicológico y social en 1948, ello sucedió durante el Congreso de Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS); en donde se estableció que la salud es el estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no la ausencia de enfermedad (Ovejero, 2007).

A partir de la definición proporcionada por la OMS, se abrió la posibilidad cualitativa a estudiar y comprender la salud como una realidad compleja que fomenta un enfoque interdisciplinario. Es por ello que la OMS en el afán de delimitar homogéneamente la salud en un contexto global, vuelve al concepto un producto o construcción social; de tal manera que quien decide lo que es salud y bienestar es la misma sociedad en su transcurso por la vida. Así pues, se ha vuelto complejo recurrir a indicadores psicosociales adecuados para representar el concepto de salud, lo cual le asigna el componente subjetivo (Alcántara, 2008).

Posterior al análisis que hace Alcántara al concepto de salud propuesto por la OMS, lo define como:

Un hecho social tanto material como inmaterial. Por lo tanto, se trata de un fenómeno multidimensional y multicausal que trasciende y desborda la competencia estrictamente médica, relacionándose además de la biología y la psicología, con la economía y la política, en tanto que es un asunto individual y colectivo al unísono (p. 105).

Antecediendo a la definición propuesta por Alcántara, Epelman en 1990 afirma que la salud no se posee como un bien, sino como una forma de funcionar en armonía con el

medio que incluye el trabajo, el ocio, la vida social y demás modos de la vida general. Por lo que, no solo se relaciona con la ausencia de enfermedades y dolores, sino que se relaciona con la libertad para que las personas desarrollen y mantengan sus capacidades funcionales.

Para Neffa (2015) la salud no es la ausencia de enfermedad, ni un estado óptimo de bienestar físico, mental y social como se define desde una concepción utópica de la OMS, 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 adaptación del sujeto ante los factores de riesgo” (p. 53).

Noriega y Villegas (1989) identifican la salud no como ausencia de enfermedad ni el máximo bienestar físico, mental y social; afirman que el término es relativo y expresa tanto la posibilidad como la capacidad que un grupo tiene en la sociedad para controlar y dirigir sus procesos vitales (como lo son el trabajo y el consumo); es decir, para controlar de manera individual y colectiva la forma de vivir: “La lucha por la salud es pues la lucha por el control de nuestros procesos vitales” (p. 8).

Considerando el transcurso de la concepción biologicista a la integral de la salud, basada en el modelo bio-psicosocial; se define a la salud como el proceso de adaptación de la persona al medio, el cual oscila entre la salud y la enfermedad a través del tiempo, y en el que interviene la esfera individual y la colectiva. Como parte de la esfera individual que visibiliza las consecuencias del proceso, se incluyen factores biológicos y psicológicos; y en la esfera colectiva (que identifica las causas del proceso) están los factores socioculturales, económicos, políticos, geográficos y laborales. Ambas esferas se encuentran interrelacionadas, lo cual complejiza el concepto de salud aún más al ser inherente a él la historicidad. Sin embargo, la salud se identifica cuando una persona tiene la capacidad para controlar y dirigir su vida.

### **Concepto ampliado de la salud**

Antes de abordar el concepto ampliado de salud, es necesario examinar la relación que tienen las personas con el medio ambiente, lo anterior debido a que la salud y la supervivencia de la especie dependen de la adaptación al mismo. Se incluyen en el ambiente elementos de la naturaleza y la interacción del hombre con ella, la cual ha permitido que se desarrollen objetos a partir de las transformaciones de los recursos naturales; pero para eso, ha sido necesaria

también la interacción con otras personas. Así pues, y de acuerdo con De la Fuente, Medina y Caraveo:

Nuestro entorno es el paisaje que nos troquela, el aire que respiramos, los alimentos que ingerimos, el medio rural o urbano, las condiciones de nuestra vivienda y de nuestro ámbito de trabajo, la vida en familia y la clase social a la que pertenecemos, es decir, las circunstancias naturales y psicosociales en las que se desenvuelven y transcurren nuestras vidas (1997, p. 41).

Es entonces cómo a partir de la interacción de las personas con y en el ambiente se vuelve una exigencia para el ser humano adaptarse al mismo, independientemente de si las características propias del entorno generan riesgos a su salud. En este mismo sentido, tanto las potencialidades para la vida personal como la interacción social condicionan el bienestar de los seres humanos. Así pues, es necesario hacer mención de que lo que deteriora la salud, no es en sí la relación del organismo con la naturaleza; sino como dicen De la Fuente, Medina y Caraveo: “nuestra dotación biológica, nuestra psicología y la estructura y organización de nuestra sociedad” (1997, p. 41); es decir, el individuo y su conformación biológica, las condiciones de la forma de vida colectiva, el estilo de vida, el tipo de personalidad y la forma de relacionarse con los demás son factores determinantes de la salud al representar una exigencia de adaptación al medio. Por lo tanto, no es en sí la relación con el ambiente sino las formas que la persona desarrolla para adaptarse al mismo y las exigencias que ello conlleva.

Para ejemplificar lo anterior se puede recurrir a la observación de las sociedades urbanas y la forma en la que las condiciones ambientales influyen en la vida de sus habitantes: mientras que, para algunos, dichas condiciones ambientales promueven la calidad de vida e influyen en su bienestar integral, así como en su autorrealización; para otros se vuelven agentes estresantes que alteran su salud. Es entonces que la relación de la salud con los factores psicosociales se establece con base en los significados que el individuo da a una situación, así como en las amenazas que esto representa a su bienestar físico, psicológico y social (De la Fuente, Medina y Caraveo, 1997).

Martínez-Donante y Rubio (1999) explican lo anterior diciendo que la exposición al agente patógeno por sí mismo (como un virus o una bacteria), no necesariamente desemboca

en la infección y desarrollo de alguna enfermedad, sino que dependerá del grado de vulnerabilidad inmunológica del individuo; misma que a la vez estará relacionada con los hábitos de salud como, por ejemplo; la dieta, el consumo de tabaco y alcohol, la actividad física, las horas de sueño, etc. Pero también depende del ajuste psicológico que se relaciona con el estrés, y finalmente del ajuste social que considera la disponibilidad de apoyo social, el ingreso, el trabajo, entre otros. De ahí que, De la Fuente, Medina y Caraveo (1997), recomiendan considerar en los modelos para el análisis de la salud:

- a) Las situaciones que generan tensión,
- b) la personalidad del individuo,
- c) sus formas habituales para contener los problemas y,
- d) las condiciones del ambiente, material y humano.

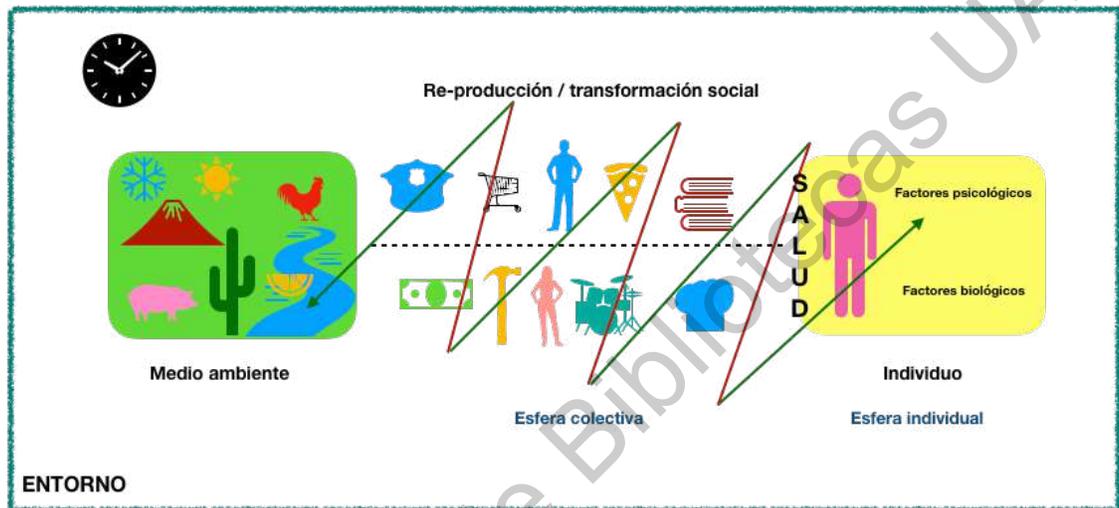
En esta misma línea analítica, Ovejero (2007) afirma que la circunstancia sociocultural determina las actitudes y conductas del individuo en torno a la salud, por lo que, este mismo contexto asigna contenido a las enfermedades; de ahí que las relaciones personales y los procesos de comunicación sean factores intervinientes en el proceso de aseguramiento de la salud.

Desde la perspectiva de Gaona (2007), para identificar la experiencia de salud, es necesario considerar la representación social de la localidad objeto de estudio. Lo cual incluye factores medioambientales, socio-demográficos, económicos, productivos e históricos; ya que ellos intervienen en la percepción de los sujetos sobre su salud o enfermedad a través del tiempo. Desde la antropología crítica es posible articular el nivel macro y micro de estudio, en donde el orden internacional y nacional encuentra su traducción en las representaciones, las prácticas y las condiciones locales; tal como lo confirma Fassin (2004).

Sin embargo, en los intentos por problematizar el concepto de la salud, se aborda entonces desde un nivel abstracto de análisis que va más allá de la propia interacción del individuo con el ambiente, lo cual se aleja de la insistencia sobre la determinación de la salud a través de los factores medio ambientales; más bien determina su causalidad con base en la reproducción social obtenida a partir de las relaciones con otras personas, que en el afán por transformar los recursos naturales, se han exigido a sí mismos, y a través del tiempo,

adaptarse a su entorno. Es así como la salud se hace visible en la esfera individual que comprende los factores psicológicos y los biológicos, ello como consecuencia de los factores que intervienen en la esfera colectiva, propios de la ya mencionada, transformación social. Lo anterior se representa en la figura 5.

Figura 5. Modelo de análisis de la salud



Fuente: elaboración propia

Lo antes descrito, ahora desde una formulación dicotómica y simplificada se explica como que: las situaciones sociales pueden llegar a generar frustraciones y/o tensiones en las personas que buscan adaptarse a dichas situaciones sociales, esas respuestas en los individuos en combinación con los factores biológicos y psicológicos que los caracterizan, intervienen en el inicio, la evolución, el curso y el desenlace de enfermedades (De la Fuente, Medina y Caraveo; 1997). Desde dicho enfoque se logra identificar la importancia de la agencia del individuo en torno a su salud, la cual minoriza la complejidad de los factores que intervienen en la esfera colectiva desde la esfera individual que le permite re-significar su entorno; independientemente de que se genere un cambio en las estructuras que lo constriñen.

### Dimensiones y factores del proceso de salud

Por su complejidad, el proceso de salud-enfermedad en la actualidad es multidimensional, de manera que busca obtener un panorama amplio de las causas de la salud o la enfermedad, las cuales; como ya se ha mencionado, no solamente se desarrollan con relación a los factores biológicos en la corporalidad, sino que contemplan factores que se encuentran en otros

ámbitos como el ecológico y el social; de lo anterior se identifica el desarrollo de la enfermedad desde la esfera individual a la colectiva que a la vez se encuentran interrelacionadas. A continuación, se describe cada una de ellas a las cuales se les identificará como dimensiones de la salud.

a) Dimensión individual.

El paradigma dominante que abarca los fenómenos biológicos y psicológicos en un segundo momento, se basa en los atributos individuales a partir de la identificación de: las características biológicas, las formas de vida de cada persona y las conductas individuales. Cabe destacar que, al hacer una comparación de las afectaciones en la salud por grupos sociales, se logran categorizar los perfiles de salud-enfermedad.

Por lo tanto, el proceso de salud-enfermedad del grupo determina el modo específico como en este se da el proceso biológico de desgaste y reproducción, destacando la presencia del funcionamiento biológico y su relación con el desarrollo regular de las actividades desarrolladas en la vida cotidiana. Así pues, el proceso de salud-enfermedad se muestra a través de indicadores como: la expectativa de vida, las condiciones nutricionales y la constitución somática.

Con base en lo anterior, los factores que componen la dimensión individual son el biológico y el psicológico. En el primero se considera al cuerpo humano y su constitución somática, la genética, los agentes biológicos y la respuesta del individuo hacia los mismos, las condiciones nutricionales, las enfermedades, el consumo de fármacos y la expectativa de vida. En el segundo se abordan los factores de personalidad, la identidad, las emociones, la percepción, la cognición, la conducta, las actitudes y la relación de los antes mencionados con el cuerpo, lo cual provoca trastornos psicosomáticos.

b) Dimensión colectiva.

Tal y como se observa, el enfoque individual y reduccionista de la salud, descuida la relación que mantiene el individuo con la sociedad y por lo tanto, se olvida también del carácter histórico que atraviesa al proceso de salud. Al respecto Laurell afirma: “la naturaleza social de la enfermedad determina el modo característico de enfermar y morir de los grupos humanos” (1981, p. 2).

Con base en lo anterior, se identifican los perfiles patológicos por cada grupo social, los cuales son diferenciados dentro de la misma sociedad; por ejemplo, en México podemos encontrar una diferencia de las condiciones de salud dependiendo de las clases sociales y la desigualdad socioeconómica: “Los estados con mayor nivel de marginación presentan enfermedades diarreicas, malnutrición proteicoenergética, mortalidad materna, tuberculosis, alcoholismo y neumonía”. Por otro lado, las enfermedades de los estados más desarrollados se relacionan con el cáncer, la diabetes y la obesidad (Ortiz-Hernández y Pérez, 2001, p. 55).

Lo anterior está condicionado por el desarrollo de las relaciones sociales de producción en el sistema económico capitalista, mismo que valora a la salud como una garantía de la persona para su reproducción industrial u organizacional. Por ello y de acuerdo con Laurell: “el carácter social del proceso salud enfermedad se manifiesta empíricamente más claro a nivel de la colectividad que en el individuo” (1981, p.7).

Entonces, desde el nivel colectivo, se vuelve necesario recurrir al análisis de las condiciones socioeconómicas de la salud con respecto de diferentes grupos y los recursos de apoyo social, en un mismo momento histórico. Asimismo, cuando se analiza la salud desde lo social, se enfatiza en la posibilidad que tiene la persona para actuar en torno a su bienestar (capacidad de agencia), lo anterior con base en los recursos de los que dispone; por ejemplo, la tecnología, las redes de apoyo social y su capital económico. Esa idea de que el apoyo social puede contribuir a la salud, parte de los años setenta y ochenta en donde se estableció como hipótesis que el apoyo social amortigua los acontecimientos vitales estresantes (Ovejero, 2007).

Por lo tanto, si esta dimensión contempla los grupos sociales y su interrelación entre ellos, así como con el ambiente, los factores que la componen son: el contexto sociocultural, el contexto histórico, el ambiente geográfico, el factor económico y el trabajo.

c) Interrelación de la dimensión individual y colectiva.

Descrita ya la necesidad de complejizar el concepto de salud más allá de la relación salud-enfermedad, mediante la consideración de la dimensión individual y la colectiva, se identifica la relación inherente de la esfera social en el individuo. De manera tal que esa interrelación entre ambas dimensiones no solo es necesaria para tener una concepción ampliada de la salud, sino que permite identificar las causas de la enfermedad en los diferentes grupos sociales a

través del tiempo. Así pues, cuando se habla de la salud desde la perspectiva social, es inevitable considerar a la enfermedad como efecto de los procesos de producción que se desarrollan por medio de la interacción del hombre con la naturaleza, en el afán de transformarla para la generación de bienes que le garanticen su supervivencia.

Al respecto, Laurell afirma que “el carácter simultáneamente social y biológico del proceso de salud enfermedad no es contradictorio sino únicamente señala que puede ser analizado con metodología social y biológica” (1981, p. 8), en este sentido, Castellanos (1990) refiere que es necesario su abordaje desde la perspectiva del actor social, quien determina la conducta en función de la situación por la que atraviesa. En el cuadro 4, se muestra la categorización de la salud a partir de las dimensiones y factores propuestos.

*Cuadro 4. Categorización de la salud*

<b>Dimensiones, componentes y factores de la salud</b>		
<b>Dimensiones:</b>	<b>Componentes:</b>	<b>Factores:</b>
Individual	Biológico	El cuerpo humano y su constitución somática, la genética, los agentes biológicos y la respuesta del individuo hacia los mismos, las condiciones nutricionales, las enfermedades, el consumo de fármacos y la expectativa de vida
	Psicológico	Los factores de personalidad, la identidad, las emociones, la percepción, la cognición, la conducta, las actitudes y la relación de los antes mencionados con el cuerpo, lo cual provoca trastornos psicosomáticos
Colectiva	Social: grupos sociales, su interrelación y relación con el medio	Contexto sociocultural, contexto histórico, ambiente geográfico, la economía y el trabajo

*Fuente: elaboración propia*

Partiendo de un análisis social de la salud pero sin dejar de considerar la dimensión individual, Alcántara (2008), retoma a Castellanos (1990) y propone tres dimensiones: el estilo de vida, las condiciones de vida y el modo de vida.

- a) El estilo de vida: corresponde al nivel individual, las decisiones tomadas por cada persona y sobre las que tiene responsabilidad directa, interviniendo en ellas los aspectos biológicos, hábitos y costumbres aprendidas mediante el proceso de socialización.
- b) Las condiciones de vida: se consideran los estilos de vida y se refieren a las prácticas de los diversos grupos sociales (amigos, compañeros de trabajo, vecinos, etc.).
- c) El modo de vida: abarca el conjunto de la sociedad, resultante de la relación con el medio natural, el sistema económico, el régimen político, la cultura y la historia.

Con base en lo anterior y desde el análisis subjetivo de la salud, es menester indagar con desde una perspectiva microsocia, en el estilo de vida del individuo; a partir de una perspectiva mesosocia, la relación de dicha persona con sus grupos sociales de referencia (lo cual corresponde a las condiciones de vida); pero considerando el punto de vista macrosocia se debe contemplar al individuo, su relación con los grupos sociales de referencia y el contexto social en el que se desenvuelve.

Finalmente, y con relación a un modelo explicativo de análisis que, considera a la agencia de los actores sociales como factor interviniente en su salud; es acertado conocer los recursos personales y sociales con los que cuenta la persona. Lo anterior permitirá identificar la manera en la que se adapta al contexto para preservar su salud.

A partir de lo anterior, la intervención en la salud va más allá de los factores biológicos, por lo que Martínez-Donante y Rubio proponen crear programas dirigidos a promover los cambios en el estilo de vida, a fomentar la utilización de recursos sociales y el afrontamiento del estrés; de tal manera que se busque conseguir la instauración de comportamientos más saludables y disminuir la vulnerabilidad de las personas a la enfermedad (1999).

Se puede contribuir con la salud mediante la dinamización de equipos de autoayuda, equipos de apoyo, el uso de las redes de apoyo social como estrategia de generación de bienestar psicológico y social y, finalmente la utilización de los criterios de la calidad de vida

en la consideración de la enfermedad. Refiriéndose específicamente a la salud mental, se sugiere recurrir a la modificación de los estilos de vida, así como los contextos sociales y ambientales.

También se puede recurrir a la intervención en el nivel de las relaciones interpersonales con las personas próximas a quienes tienen trastornos emocionales (Ovejero, 2007). Es importante señalar que la responsabilidad de asegurar la salud recae en cierta medida en los individuos ya que son quienes dan sentido y actúan sobre el mundo; por lo que se enfatiza considerarlo como eje colectivo que requiere de la adopción de un rol activo para el mantenimiento de la salud y la prevención de enfermedades. Por lo anterior y considerando la agencia de los actores sociales, se propone fomentar las acciones individuales y colectivas en torno su salud.

### **3. Trabajo**

La visión social del trabajo ha hecho una clara distinción entre el trabajo manual y el intelectual, posicionando (en un primer momento) al segundo en un rango alto de la jerarquía con el argumento de que el trabajo manual no podría existir sin el intelectual. De tal manera, el trabajo intelectual (característico de la labor docente), fue considerado en tiempos precapitalistas como una actividad desinteresada que fomenta la libertad de los hombres en el sentido que les permite crearse en sus dimensiones humanas. Con la llegada de la era capitalista, se desvanecieron dichas concepciones y la docencia como trabajo intelectual, fue puesta al servicio de la sociedad pero más que nada de las empresas y del Estado, de tal manera que las universidades tuvieron que entrarle al juego de la competitividad y la eficiencia. De lo anterior se desprende que el trabajo docente ha estado en la balanza del trabajo intelectual privilegiado y del servidor público, aunque últimamente la balanza se inclina al segundo por las cuestiones antes argumentadas. Pero, a todo esto: ¿Qué es el trabajo? y ¿De dónde surge la relación del trabajo con la salud?

#### **Concepto de trabajo**

Haciendo un recorrido histórico sobre el trabajo, es posible identificar diversas concepciones que se han hecho sobre él, las cuáles lo sitúan en un momento y una época determinada. Noguera (2002) propone cuatro ejes teóricos conceptuales para el estudio del trabajo: el eje de la valorización versus el desprecio del trabajo, el concepto reducido versus el concepto

ampliado de trabajo, el productivismo versus el antiproduktivismo y, la centralidad versus la no centralidad.

El primer eje de la valorización versus el desprecio del trabajo hace referencia desde una concepción filosófica, por un lado, al trabajo dignificado y revestido de valor sociocultural, pero por otro lado al desprecio del trabajo por ser una actividad innoble. En el momento en el que el trabajo es glorificado se constituye como fuente de todo bien y progreso humano. El eje del concepto ampliado versus el reducido de trabajo, considera en el primer término que una actividad laboral conlleva recompensas intrínsecas, así que aleja al trabajo de su consideración como actividad meramente instrumental, el cual corresponde al concepto reducido de trabajo con base en el que el individuo solamente busca recompensas extrínsecas y por ello permite la restricción de su libertad y autonomía (Noguera, 2002).

Siguiendo con el segundo eje que describe Noguera, existen tres dimensiones de la acción que se basan en el pensamiento de Habermas (1981): la cognitivo conductual que consiste en la búsqueda de resultados de acuerdo con los criterios de eficiencia y eficacia; la dimensión práctico moral que se relaciona con los significados, el sentido social y moral de la acción; y finalmente la dimensión estético-expresiva que abarca aspectos de autoexpresión y autorrealización en la acción humana. Así pues, la definición ampliada del concepto de trabajo:

Abarca las dimensiones de la acción que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, al mismo tiempo, como medio de solidaridad social y de autorrealización personal (Noguera, 2002; p. 146).

Continuando con los cuatro ejes teórico conceptuales, el tercero que corresponde al productivismo versus el antiproduktivismo en la relación con el trabajo; establece que un relación productivista asume la producción de los bienes económicos como una finalidad en sí misma o prioritaria sobre otra, equipara la actividad humana con la producción económica y la considera como modelo o paradigma, finalmente considera las actividades mercantiles como el único modelo posible en la producción de bienes y servicios. La relación antiproduktivista no se centra solo en la producción.

El último eje: la centralidad versus la no centralidad del trabajo se refiere primeramente a la centralidad social y cultural que establece la instancia básica de la estructura de las instituciones sociales y la vida de las personas. Entonces, el trabajo será central por la necesidad material para la subsistencia del individuo y será descentralizado cuando su finalidad busque otros beneficios ético-sociales. Cuando se combinan los cuatro ejes se puede obtener una concepción renovada del trabajo (Noguera, 2002).

A continuación, se presentan algunas definiciones del trabajo que permiten comprenderlo como un concepto complejo al cual es necesario problematizar considerando su historicidad y el contexto social que lo determina. Para proponer algunas definiciones del trabajo se hará referencia en un primer momento a Marx, quien define al trabajo como “un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste se realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza” (Citado en Guerra, 2011, p. 182).

Sin embargo, Noguera afirma que Marx defiende el concepto amplio de trabajo ya que para él es una actividad orientada a un fin, pero también implica interacción social y procesos de comunicación, así como la autoexpresión práctica del individuo que oscila entre la fuerza física y la espiritual (2002). De lo anterior han partido diversos teóricos para problematizar el concepto a través del tiempo hasta proponer las concepciones actuales, algunas que se desarrollan a continuación.

Peiró (1989) describe el trabajo como el conjunto de actividades humanas de carácter productivo y creativo, que a partir de las técnicas, instrumentos, materia e información; permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En el trabajo, la persona obtiene una compensación ya sea material, psicológica o social por el hecho de aportar su energía, conocimiento y demás recursos (Citado en Ovejero, 2007). En la definición anterior se identifican la actividad manual y la intelectual inherentes al trabajo, se incluye como objetivo del mismo la producción de un bien o servicio a cambio de una compensación que va más allá de lo económico. Como se observa, Peiró le ha asignado un valor psicosocial al trabajo.

Por su parte, Ovejero menciona que el trabajo desempeña una función manifiesta e instrumental, es visto como un medio para ganarse la vida, pero al mismo tiempo cumple

funciones latentes que posibilitan que las personas empleadas se adapten al principio de realidad, la cual conlleva la estructuración del tiempo, la regulación de los contratos sociales, la imposición de metas, el contexto para la socialización y la asignación tanto de roles, como de estatus y de identidad (2007). En esta definición, Ovejero valora al trabajo como un medio para sobrevivir, el cual también permite la socialización y asigna identidad al trabajador.

Minaya (2009) menciona que el trabajo comprende la actividad humana, física o intelectual realizada con esfuerzo para generar un resultado útil o producción; por lo anterior, se identifica al esfuerzo con la función y al resultado con la obra. El mismo autor afirma que cuando el trabajo se vive como algo propio, se imponen sentimientos placenteros que llevan al trabajador a experimentar su tarea como una autorrealización. En la definición de Minaya se destaca el esfuerzo físico y mental del trabajo en la realización de algo útil a la sociedad pero que la actividad puede llegar a promover la autorrealización cuando hay disfrute por parte de los trabajadores.

Guerra (2011) lo define como “aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad” (p. 54). Como se observa, Guerra agrega el factor moral que se pone en juego durante el trabajo y hace énfasis en el trabajo como un medio para cubrir las necesidades humanas y sociales.

Para Neffa (2015) el trabajo “consiste en la aplicación de la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo (la materia prima, los insumos y/o la información), ya sea manualmente o utilizando medios de producción (máquinas, herramientas software)” (p. 10). Siguiendo al mismo autor, la finalidad del trabajo es satisfacer las necesidades tanto personales como las sociales. La definición de este autor también considera al trabajo como medio para satisfacer las necesidades sociales, pero destaca en ella la relación del trabajo manual con el intelectual.

De acuerdo con Albanesi (2015) “la noción de trabajo es producto de la yuxtaposición de diversas dimensiones: como actividad inherente a la condición humana, como factor de producción, como sistema de distribución material y como organizador de la vida social. Por ello, además de un valor económico posee un valor social, cultural y simbólico” (p. 405).

Con base en el análisis anterior, se identifica al trabajo al centro de las relaciones sociales, es aquella actividad que conlleva esfuerzo tanto intelectual como manual, y que contribuye con la sociedad a partir de la producción de un bien tangible o intangible, a cambio del cual se puede recibir una retribución que va más allá de la económica. Por lo anterior, el trabajo no solamente es el medio para cubrir las necesidades básicas como el hambre y el sueño, o la seguridad de las personas; por medio de esta actividad inherente al ser humano, se fomentan las relaciones sociales y la autorrealización. Así pues, el trabajo promueve el desarrollo personal, profesional, social y económico; sin condicionar la existencia humana, ya que el individuo existe y es “alguien en la vida” tenga o no tenga un trabajo remunerado.

A pesar de que en el presente marco teórico existan los intentos por acotar el trabajo a una definición, siguiendo a Guerra, se considera oportuna la perspectiva que tiene la fenomenología sobre el trabajo, la cual lo concibe de acuerdo al sentido que cada trabajador le otorga (2011), por ello, es necesario vincular el sentido del trabajo al contexto histórico que viven los actores.

### **Concepción ampliada del trabajo**

Se ha hecho mención de que el estudio sobre el trabajo se ha abordado desde una perspectiva histórica relacionada con los movimientos económicos y sociales a nivel mundial, los cuales sirven para explicar lo que se considera trabajo desde la construcción social; de tal manera que con el desarrollo de los sectores productivos ha surgido la necesidad de alejarse de la concepción clásica para dar lugar a la concepción ampliada del trabajo. Desde esta perspectiva, es indispensable también pensar al trabajador como el sujeto laboral ampliado, mismo que pone en juego su cognición, emociones, motivaciones, roles sociales, etc. en ese lugar de trabajo que, aunque algunas veces llega a estar situado, mantiene sus límites difusos (De la Garza, 2005).

La reestructuración productiva de las grandes empresas y la apertura de la economía ha motivado el desarrollo de los nuevos estudios laborales en América Latina desde los años ochenta. Ello junto con las aportaciones de Harley Shaiken que pusieron en duda los supuestos de la teoría de la dependencia, así como las demostraciones de Frobel sobre el traslado de las mercancías de la economía interna al mercado mundial, que fomentan la

elevación de los estándares de productividad y calidad; son los antecedentes analíticos que impulsaron la ampliación del concepto de trabajo (De la Garza, 2005).

Sin embargo, fue con el análisis del Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo del año 2000, que los expertos pudieron observar las limitaciones de las investigaciones sobre el trabajo, ya que se enfocaban al estudio del movimiento de los obreros, los sindicatos, y los procesos organizacionales en trabajos situados; dejando de lado trabajos importantes como la agricultura, el relacionado con la educación, lo referente a los estudios de género en el trabajo, los estudios sobre empresarios y otros.

Los límites del concepto restringido del trabajo se basan en dos concepciones teóricas: La Neoclásica que aborda solo el trabajo asalariado y la Marxista clásica que reconoce al trabajo como aquella actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con valores de cambio. De lo anterior se concibe al trabajo como “la transformación de un objeto de trabajo, resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres como resultado de la misma, el hombre mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas, en cuanto a los resultados y a la manera de lograrlos” (De la Garza, 2005, p.14).

Como se observa en el párrafo anterior que define al trabajo desde la concepción limitada, la Sociología del Trabajo se vio rebasada con el incremento de los servicios, las Mi-PyMes y la aparición de nuevas calificaciones que han acrecentado los trabajos no clásicos. Por ello, De la Garza (2005) ha propuesto el concepto ampliado de trabajo, y dice que:

Implica un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo; una actividad laboral que no solo implica lo físico y lo intelectual, sino más analíticamente las caras objetivas y subjetivas de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe como decía Marx, dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados y en significados (p. 21).

Con base en lo anterior, se identifica que la concepción del trabajo ya no se limita a su análisis desde la cara objetiva del mismo, se ha interesado pues, por la cara subjetiva que permite abordar aspectos como la identificación y valorización del trabajador con su actividad productiva. Desde esta perspectiva, el trabajador no solo comparte con otros el

espacio laboral sino tiene interacciones y experiencias en otras esferas de la vida que a su vez se articulan con el trabajo; por lo tanto, la identidad no se da en abstracto, se da con respecto a determinado problema y espacio de relaciones sociales. Lo anterior se ve ejemplificado con los freelancers, quienes, aunque mantienen una relación de poder y desarrollan la mayor parte de las actividades productivas desde casa, se identifican con su actividad.

Entonces, como describe De la Garza: los sujetos laborales ampliados no son quienes su acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, la organización, las demandas laborales de la relación capital-trabajo; implican pues que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos que no son laborales (2005).

### **Trabajo no clásico**

Con la diversificación de las actividades productivas no laborales y el deterioro de las condiciones de trabajo, se tipifica al trabajo desde lo clásico a lo no clásico. Lo anterior permite ampliar el concepto mismo, considerando en sus dimensiones no solamente la objetiva, sino también la subjetiva. A la vez, se visualizan actualmente los servicios modernos que generan un valor de cambio por el intercambio de símbolos y significados que dependen de las cualidades del trabajador. Desde esa perspectiva, el trabajo no clásico contribuye con la fragmentación de las biografías y carreras profesionales, así como con el debilitamiento de la identidad colectiva por motivo de la aparición de trabajos flexibles e inseguros que impiden el arraigo a un grupo social determinado (De la Garza, 2010).

El trabajo en las sociedades modernas, se mantiene a favor del sector de servicios, propiciando así la aparición de nuevos conocimientos y habilidades que exigen la competencia de trabajadores calificados y especializados para asegurar la satisfacción del cliente o usuario, quien permanece implicado en el proceso operativo y adquiere control sobre el trabajador; independientemente del ejercido por sus superiores o la misma organización laboral y el Estado. Además de la implicación del cliente, estos trabajos se encuentran desterritorializados y suelen invadir el espacio reproductivo.

La complejidad de las relaciones entre estructuras y procesos que conlleva el trabajo no clásico, propiamente del giro de servicios, complica el problema de las relaciones sociales.

Lo cual produce el desgaste de energía intelectual y emocional en el trabajo, repercutiendo así en la salud de los individuos; por lo que su estudio motiva al abordaje subjetivo del mismo en el afán de dar sentido a las acciones sociales que requieren el estudio de: los valores, los sentimientos, la estética, la identidad, el razonamiento cotidiano y los discursos.

En este sentido, se identifica hoy en día la tendencia hacia una precariedad laboral, (entendida por la Organización Internacional del Trabajo en 2012, como el traslado de los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores, lo cual genera en ellos una sensación de incertidumbre e inseguridad descontrolada), en comparación con la década de los ochenta, la cual estaba caracterizada por un equilibrio en los salarios, la protección de los trabajadores por medio de los contratos y convenios colectivos, así como las formas de organización laboral menos estrictas y por tanto menos complejas.

La integridad laboral de gran parte de los trabajadores, ha sido afectada por el incremento de los despidos, el control estricto de las actividades laborales, la flexibilización del trabajo, las carencias de indemnizaciones por falta de reconocimiento de los problemas de salud, el desconocimiento de las huelgas, el pago por horas, la supresión de las cláusulas contractuales, la falta de cumplimiento de lo pactado en los contratos colectivos, la individualización de los problemas colectivos de trabajo, la modificación de las legislaciones laborales; entre otros (Noriega, 2000).

### **Procesos de precarización laboral**

La transformación actual del trabajo ha promovido su flexibilización con el desarrollo del trabajo de servicios, los cambios socioculturales, la incorporación de tecnología avanzada en las industrias, la tendencia al uso de nuevas técnicas informáticas y de comunicación, la desregularización del trabajo, la respuesta pasiva de los sindicatos y otros elementos característicos del trabajo del siglo XXI. Como consecuencia de lo anterior, las formas contractuales se han tornado heterogéneas, el trabajo ha invadido el espacio privado de las personas ante el incremento en la demanda de su tiempo y les ha exigido cada vez más la puesta en marcha de conocimientos, habilidades y destrezas; la desestandarización del trabajo también ha fomentado el trabajo autónomo. Lo anterior tiene su origen en la reestructuración productiva causada por la robotización y el empleo de equipos de uso flexible. Como dicen Cuéllar y Noriega (1996):

Se trata de un nuevo tipo de acumulación que transforma no sólo las formas de operar de los capitales en sus fases de producción y de circulación, sino que también trae consigo la creación de nuevas actividades que tienden a ser producidas bajo formas industriales y la transformación de los servicios tradicionales (p. 7).

Como se observa, las organizaciones laborales se han visto en la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios de su entorno; es así como el asunto central consiste en adaptar a la fuerza de trabajo a las nuevas condiciones del proceso productivo sacrificando los costos salariales e incrementando los beneficios empresariales. Así pues, con la puesta en marcha de las políticas liberales en México al inicio de los ochentas estableció el resquebrajamiento del Estado de Bienestar, convirtiendo al Estado en subsidiario de la iniciativa privada; lo cual agudizó las desigualdades sociales con los cambios que enuncian Cuéllar y Noriega desde 1996: el deterioro y agudizamiento del mercado de trabajo heterogéneo con el incremento de la pequeña producción (el trabajo artesanal y familiar), así como la terciarización del empleo; el incremento de las tasas de desocupación y subocupación, la disminución del trabajo asalariado que generó el aumento del trabajo por cuenta propia, la tendencia al trabajo precario con las formas de utilización irregular y temporal de la fuerza de trabajo, el trabajo a domicilio, el empleo clandestino y por cuenta propia; el empeoramiento en la distribución de los ingresos y el deterioro de las condiciones de trabajo, la disminución en la capacidad de negociación colectiva y la desprotección social de diversos trabajadores.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) aseguró que se están precarizando las condiciones laborales a nivel mundial, ya que se están volviendo inseguras, inciertas e impredecibles. Dicha conclusión se realizó cuando se analizaron los resultados generados por la crisis financiera global, económica y social que se ha vivido desde 2007. Con base en lo anterior, los gobiernos están siendo tutelados por los mercados financieros, los salarios se están restringiendo, hay una tendencia a los trabajos temporales y eventuales, se está aboliendo el derecho a agremiarse a un sindicato, etc.

A partir de lo anterior, Todaro y Yáñez (2004) identificaron que: los bajos ingresos (insuficientes para asegurar la subsistencia de los trabajadores), la falta de protección social y laboral, la temporalidad determinada de los contratos de trabajo, el pluriempleo, la

deslocalización del trabajo, la pluralidad de los empleadores, la restricción a ejercer actividades sindicales y negociar colectivamente, la expansión del trabajo atípico, el incremento de los indicadores de desempleo, la inestabilidad e incertidumbre laboral: son factores de precarización laboral. Por su parte, la OIT afirma que la precariedad se identifica cuando los trabajadores sufren condiciones laborales adversas en todos los aspectos del trabajo, tales como: la seguridad, la previsibilidad, la salud y seguridad, los sueldos y beneficios sociales. Lo anterior junto a la subcontratación, intervienen en los procesos de precarización del trabajo.

Las organizaciones laborales han recurrido a la descentralización de sus procesos, lo cual ha originado la externalización y subcontratación de actividades. Hoy en día predominan los trabajadores por cuenta propia, lo cual externaliza los costos de la protección social y traslada al individuo los riesgos laborales. Se ha acudido también a la contratación de trabajadores seudoindependientes, los cuales cuentan con un estatus formal que los define como trabajadores por cuenta propia o por honorarios (Todaro y Yáñez, 2004).

Dicha independencia ficticia se caracteriza porque el trabajo se realiza para un solo empleador, el trabajador realiza las mismas tareas que los trabajadores dependientes, el trabajador había sido empleado anteriormente en las mismas actividades como trabajador dependiente, tiene una parcial dependencia de otros empleos o ingresos y gran parte de su trabajo se realiza mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Todaro y Yáñez, 2004).

Además de los trabajadores seudoindependientes, se identifica otra figura que se podría llamar trabajadores seudodependientes, esta configuración se relaciona con la que Guerra (2011) menciona en las actividades semi-informales. Dichos trabajadores están situados entre las actividades completamente formales y las informales. O bien, entre los trabajadores dependientes y los seudo independientes. Las características que los identifican son que se sitúan en trabajos formales que evaden ciertos preceptos de la legislación laboral, un ejemplo de ello es un trabajador contratado por tiempo determinado, el cual recibe su sueldo quincenal y está afiliado al IMSS y demás prestaciones de ley. Aunque pareciera que es un trabajador dependiente por ser asalariado, se encuentra inmerso en la inestabilidad

laboral e incertidumbre al no estar seguro de la empresa lo vuelva a contratar cuando haya terminado su contrato.

Cuéllar y Noriega (1996) afirman que la flexibilidad laboral en México se impone al margen de la legislación laboral vigente sobre todo en las zonas industriales, como es el caso de la maquila; sin embargo en todo el país se han apoyado los procesos de precarización laboral con: la supresión o modificación de los principales contratos colectivos de trabajo, el cambio en las condiciones internas de trabajo sin desregulación (lo que elimina las conquistas sindicales), y la desregulación concretada que hace al sindicato perder ingerencia al interior de la organización laboral, pero fortalece su intervención en asuntos relacionados con la introducción de nuevas tecnologías.

De acuerdo con De la Garza, el predominio del trabajo flexible e inseguro, debilita la estructuración de la identidad colectiva por su tendencia al individualismo, el trabajo se convierte entonces en un collage de fragmentos de experiencias que impide el arraigo a un grupo social determinado (2011). Por su parte, Cuéllar y Noriega afirman que este nuevo modelo de acumulación de capital “agudiza la individualización del trabajo y el sistema de remuneración en función del rendimiento personal” (1996, p.10). Para dichos autores, las consecuencias son: la obtaculización y defensa de las demandas de los trabajadores, además de diversas afectaciones a su salud, tales como el estrés, la fatiga y otros trastornos psicosomáticos.

#### **4. Relación salud-trabajo**

Como se ha mencionado con anterioridad, el medio ambiente, el ambiente de trabajo y el trabajo mantienen una interrelación que permite la transformación de la naturaleza en bienes tangibles e intangibles, los cuales aseguran la supervivencia de las personas. Si el ambiente de trabajo no brinda las condiciones adecuadas para el desarrollo físico, psicológico y social del individuo, el trabajo puede influir significativamente en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador. Sin embargo, recordando las concepciones positivas y negativas del trabajo, este puede intervenir en la salud como un factor de desarrollo integral o como generador de desequilibrios agresivos en la corporalidad del trabajador. Por otro lado, la salud facilita las potencialidades de las personas y es considerada un factor motivante para el grupo; pero cuando tiene un impacto negativo, puede dificultar la obtención de los

beneficios del trabajo, lo cual se verá reflejado en el deterioro de las diferentes esferas de la vida de los actores.

El proceso de transformación del ambiente, puede alterar la salud de los trabajadores generando consecuencias humanas, económicas, legales y sociales. Las consecuencias humanas se refieren a las lesiones, el dolor físico, la marginación social, el estancamiento profesional, la pérdida de confianza del individuo a la empresa y a la sociedad, la sensación de inferioridad y de inutilidad y, la coparticipación de los familiares en las afecciones del trabajador. Las consecuencias económicas generan costos por la atención médica, la disminución de la productividad, reacciones sociales como huelgas y paros laborales, la detracción de los recursos de la comunidad y estancamiento del progreso. Las consecuencias legales abarcan responsabilidades administrativas y judiciales para las organizaciones laborales. Finalmente, las consecuencias sociales se ven materializadas en la marginación social, la falta de confianza de la sociedad, la generación de conflictos, entre otros (Montoya, Pizá y Alzaga; 2004).

Con base en lo anterior y a través de la disciplina conocida como Salud Ocupacional, se establecen acciones preventivas: la promoción de la participación del trabajador en lo inherente a la defensa de su salud a través del conocimiento técnico, la investigación para el conocimiento, evaluación y control de los factores de riesgos laborales, la aplicación de exámenes médicos y vigilancia de la salud de los trabajadores, la promoción del bienestar físico, psicológico y social en las organizaciones; la prevención del daño en la salud provocado por las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores contra los riesgos resultantes de agentes nocivos para su salud, y la ubicación del trabajador en una ocupación adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (Grecco, Tomasina, Amoroso y Laborde, s.f.).

Algunas de las acciones antes mencionadas se llevan a cabo por parte de las organizaciones laborales, pero otras no, aunque sean también recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Si consideramos que los actuales cambios, constantes en las formas de trabajo, han repercutido mayormente en la salud de los trabajadores y su calidad de vida (esto debido a que las condiciones laborales tienen una tendencia a la precarización, las exigencias del trabajo van en incremento y las

organizaciones laborales buscan la manera de trasladar los riesgos a los trabajadores); se vuelve más compleja la posibilidad de cuidar de la salud en el trabajo.

La salud de los trabajadores está entonces comprometida día a día con la probabilidad de sufrir daño, independientemente del giro económico en el que desarrolle su actividad productiva; ya que las características o situaciones del proceso de trabajo se asocian al riesgo. Al respecto, Villegas y Ríos mencionan:

En lo que se refiere específicamente al análisis de la nocividad laboral, se ha reformulado el concepto de factores nocivos buscando explicar los elementos del proceso de trabajo que actúan dinámicamente entre sí y con el cuerpo del trabajador, generando los perfiles de daño (2000, p. 89).

La distinción entre las exigencias y los riesgos laborales radica en que las primeras, son derivadas de la organización y la división técnica del trabajo, necesarias también para el desarrollo de la actividad laboral. Como mencionan Villegas y Ríos, se materializan en el trabajador para que pueda desempeñar su trabajo, de manera que permiten establecer las características y habilidades que necesita para llevar a cabo los procedimientos correspondientes. Por su parte, los riesgos laborales son derivados de los medios de producción que incluyen la maquinaria, la herramienta de trabajo y el espacio físico en donde se realizan los procesos laborales: “la manera cómo interactúan los riesgos y las exigencias laborales y la forma como el trabajador se relaciona o se somete a ellas es lo que determina el potencial nocivo del trabajo” (2000, p. 70).

Se identifica entonces que las condiciones del ambiente desempeñan un papel importante en la salud de los trabajadores, ocasionando la aparición de síntomas que hacen más vulnerable a la persona para ausentarse de su trabajo temporal o indefinidamente como consecuencia de la enfermedad profesional. Es por eso que el análisis de la salud no sólo le ha interesado a la medicina sino también a la política; ambas disciplinas desarrollan respectivamente “avances tecnológicos médicos y políticas públicas que buscan mantener a las personas sanas en tanto puedan continuar con su actividad económica que implica el trabajo, garantizando así el orden social y político” (Fassin, 2004, p. 286).

Entonces, considerando que las exigencias y los riesgos propios del proceso de trabajo, constriñen la salud de los trabajadores y acotan su espacio de posibilidades, se

sugiere abarcar para su comprensión, también aspectos jurídicos, morales, intelectuales, y tecnológicos; por lo que Lock y Scheper-Huges (1990, citados en Fassin 2004), propusieron una triple lectura del cuerpo que está interrelacionada y que permite realizar un abordaje metodológico de la salud (p. 294):

1. El cuerpo individual: entendido en el sentido fenomenológico de la experiencia vivida del cuerpo propio.
2. El cuerpo social: las representaciones del cuerpo como símbolo natural a partir del cual pensar la naturaleza, la sociedad y la cultura, donde la enfermedad es un elemento perturbador y revelador.
3. El cuerpo político: el cual implica la regulación, la vigilancia y el control de los cuerpos individuales y colectivos en la reproducción y la sexualidad, el trabajo, el tiempo libre y la enfermedad.

Es a partir de lo anterior que se identifica la manera en la que las condiciones arraigadas en la colectividad, que abarcan tanto los vicios, como los hábitos, y la lucha por acceder al bienestar; se reflejan en los problemas de salud desde la dimensión corporal. Lo cual, a su vez, configura la realidad social y política de un país; es decir, hay una correlación entre el cuerpo y la realidad social. Como dice Fassin (2004) “La evidencia de un sufrimiento corporal pudo generar una reacción social y política” (p. 302), pero también “la producción de salud consiste en la traducción de las realidades sociales al lenguaje sanitario” (p. 308).

En ese vaivén del proceso de salud-enfermedad en torno a la configuración de la realidad social, se ha identificado el impacto de los cambios sociales, políticos y económicos en las recientes modificaciones de los procesos de trabajo y la salud de los trabajadores. Tal como dice Noriega (2000): “los cambios recientes en los procesos de trabajo, producto de la llamada reconversión industrial y de las medidas modernizadoras impuestas por el neoliberalismo, se manifiestan de manera importante en las condiciones laborales y de salud de los trabajadores” (p. 168).

Se observa entonces, que las consecuencias de las nuevas formas de empleo y los cambios en el proceso de trabajo son expresadas en el surgimiento o agudización de las exigencias laborales, la disminución o carencia de los elementos básicos para el desarrollo del trabajo humano, el estrés agudo y crónico, las transformaciones de los perfiles patológicos laborales

que incluyen los trastornos mentales y psicosomáticos, así como la sobremorbilidad en ciertos grupos y el acortamiento de la esperanza de vida (Noriega, 2000).

Pero, para el estudio de la relación de la salud con el trabajo no basta con analizar solamente los aspectos que integran el proceso de trabajo y el ambiente laboral, es necesaria la concepción ampliada de la salud que observa también las implicaciones sociales y psicológicas del estado de bienestar al que se encamina su proceso histórico-sociocultural, de tal manera que el bienestar de los trabajadores se ve condicionado por sus potencialidades para su vida personal y la interacción social, inherentes a su naturaleza (De la Fuente, Medina y Caraveo, 1997). Gaona (2007) propone al respecto el concepto de “experiencia de salud” que considera las situaciones climáticas, sociales, económicas y coyunturales encontradas al margen de voluntad del sujeto pero que actúan directamente sobre su salud al momento en el que se le da sentido la persona, a sus sufrimientos y padecimientos.

### **Proceso de trabajo: riesgos, exigencias y adaptación**

El proceso de trabajo tiene un componente técnico y uno social, el segundo está relacionado con la valorización (que tiene que ver con el valor de cambio y la riqueza del capitalista), la cual determina las características del proceso técnico del trabajo y la manera en la que se organiza, por lo tanto, a medida que la valorización se modifique, también se modificará el trabajo.

Noriega (1989) menciona que dicho proceso de trabajo también se compone de los objetos, los instrumentos o medios de trabajo, la actividad o el trabajo mismo y la división del trabajo; a la vez, de la manera en la que se combinan van a depender las características de la salud de los trabajadores. Es importante conocer las características físicas, químicas y biológicas de los diversos objetos de trabajo porque de ellos depende el riesgo para la salud. En el caso de los medios de trabajo, no solamente son los instrumentos o herramientas, se incluyen también los pisos, techos, guardas, etc. que tienen que ver con la infraestructura de la organización laboral.

El trabajo como tal, requiere de esfuerzo físico y mental, lo que hace necesario un proceso de aprendizaje en el trabajador para que desarrolle diversas habilidades relacionadas con su labor; las actividades realizadas dependen entonces del desarrollo técnico del proceso de trabajo y de su organización y división que se relacionan con el establecimiento de la jornada

de trabajo, el ritmo, los mecanismos de supervisión, incentivos, la creatividad, etc. La organización del trabajo se debe considerar cuando se hace un análisis de las causas que producen daño en la salud de los trabajadores (Noriega, 1989).

Los componentes fundamentales del proceso de trabajo se manifiestan por medio de los riesgos y las exigencias: los primeros, independientes al trabajador, se generan por la nocividad de los objetos y los medios de trabajo, alude a la posibilidad que tiene el trabajador de ser lesionado por dichos agentes. Por su parte, las exigencias, presentes en el proceso de trabajo y existentes solo cuando hay una asociación con el individuo, son las necesidades específicas impuestas por el proceso laboral como consecuencia de las actividades que los trabajadores desarrollan así como de las formas de organización o división del trabajo (Noriega, 1989).

Los riesgos y las exigencias, junto con los aspectos ausentes en el proceso de trabajo (como la falta de creatividad), afectan la salud de ocupacional; de igual manera, las características de los riesgos y las exigencias junto con la escasez o ausencia de componentes humanizantes, son desencadenantes del perfil de salud-enfermedad de un colectivo de trabajadores. El abordaje de la salud debe ser en los niveles biológico, individual y colectivo; por lo que para prevenirla, se debe conseguir cada vez más control sobre los elementos que determinan el perfil de salud-enfermedad (Noriega, 1989).

Desde esta perspectiva, salud no es ausencia de enfermedad, la salud no es el máximo bienestar físico, mental y social, sino que el término de salud es relativo y podría expresar la posibilidad y la capacidad que un grupo tiene en la sociedad para controlar y dirigir sus procesos vitales como el trabajo y el consumo, es decir, para controlar, individual y colectivamente, la forma de vivir (Noriega, 1989, p.8).

El tema de salud con base en el proceso de trabajo-enfermedad, se ve reflejado en el malestar corporal y psíquico expresado por los trabajadores; afirmando que la actividad laboral por sí misma es nociva para las personas. Sin embargo, se deben considerar también los elementos del proceso de trabajo que fomentan el desarrollo de las potencialidades, y capacidades biológicas y psíquicas de los trabajadores, así como su bienestar social.

Al respecto, Dejourns y Gernet (2014) señalan que el trabajo es la actividad mediadora de la relación del sujeto con el mundo, de tal manera que puede fomentar no solamente la

enfermedad, sino también la salud. Por ello, es indispensable considerar las predisposiciones psicológicas particulares de los individuos, así como los factores socioeconómicos que les rodean. Contrariamente, Laurell afirma que: “en esta concepción el trabajo no es reducido a un elemento mediador ambiental sino que es percibido como una relación y proceso social, que se expresa en múltiples y complejas transformaciones en la salud, negativas pero también positivas” (2000, p.14).

En esencia, los cuerpos de los trabajadores buscan adaptarse a las condiciones de su entorno para asegurar su supervivencia en el sistema, logrando cubrir sus necesidades. De tal manera que la transformación de los procesos biológicos y psíquicos se da con el desarrollo o la destrucción de capacidades y potencialidades. Existen así los llamados estereotipos de adaptación que son aquellas formas de adaptación y expresión de los procesos biopsíquicos humanos característicos de las diversas colectividades humanas (Laurell, 2000).

Entonces, los trabajadores desarrollan estrategias de valorización de su actividad laboral y resistencia al conflicto, que se desarrolla cotidianamente entre los riesgos y exigencias laborales y sus roles sociales fuera del lugar de trabajo. De esta manera Laurell identifica al “proceso de desgaste reversible, ya que con frecuencia existe la posibilidad de recuperar capacidades perdidas y desarrollar potencialidades modificando las condiciones que las determinan” (2000, p.22), o bien, generando estrategias que cada trabajador o grupo de trabajadores pueden desarrollar para enfrentarse a las exigencias originales que conlleva su puesto. De ahí se desprenden los modos de acción, organización y respuesta que desarrollan en torno a su salud.

En este sentido, Gaona afirma que el desarrollo económico de la localidad, objeto de estudio, conlleva tanto nuevas posibilidades de sanar como nuevas maneras de enfermar. Con respecto a las posibilidades de mantener la salud, las representaciones sobre el “estar bien”, corresponden a determinado momento social que generan resultados buenos y placenteros desde la construcción simbólica de la sociedad. Si se analiza lo anterior con base en las aportaciones de Gaona, los sentimientos de incertidumbre por el futuro e inseguridad debido a la globalización, lo cual afecta el desarrollo de la organización para la cual trabajan, tienen una incidencia directa en la salud de los trabajadores; de manera que perciben la exigencia

de un cuerpo sano que pueda hacer frente a los cambios ambientales dando lugar a una nueva facultad de la instrumentalización de la corporeidad (2007).

### **Salud con relación a la dimensión objetiva y subjetiva del trabajo**

En los intentos por analizar el proceso de salud-enfermedad en el trabajo, muchas veces se deja de lado el estudio de las significaciones del trabajo en cada uno de los grupos sociales, ya que se debe considerar que existen diversas formas de asimilar subjetivamente qué es el trabajo. En este sentido, se puede tomar como eje de análisis la dialéctica entre la esfera de la necesidad y la de la libertad (Betancourt, 1995). En el caso de la esfera de la necesidad se parte de la idea de que el hombre trabaja bajo una necesidad exterior que le obliga a asegurar su propia existencia; la segunda esfera tiene que ver con la concepción del trabajo como la libre creación del individuo.

Desde el punto de vista capitalista, se considera trabajo al que genera productos con la premisa de la reproducción y la expansión del capital. Por otro lado, en el sistema de las significaciones subjetivas, se han considerado los juicios de valor, las significaciones positivas y las negativas como expresiones ideológicas, para definir al trabajo. Con relación a las posiciones positivas, se toma en cuenta al trabajo como una condición de realización plena, de disciplina y de construcción. En las significaciones negativas se considera como explotación, alienación causante de degradación física, moral, social y cultural; así que se le suelen asignar expresiones de inferioridad y subordinación de clase.

Es importante tomar en cuenta que las significaciones subjetivas del trabajo dependen de cada persona, un ejemplo claro es en el libro de “Fast Food. El Lado Oscuro de la Comida Rápida” de Eric Schlosser (2002), en el que a pesar de los intentos que tiene el autor por dar a conocer la precariedad de las condiciones laborales en la industria cárnica de Estados Unidos, fundamentados por los mismos testimonios recolectados de los obreros que han trabajado para este sector, da cuenta del caso de Keeny, quien estaba identificado con Monfort y se mantuvo leal a la empresa por años, a pesar de los múltiples accidentes que experimentaba constantemente en dicha industria.

A partir de lo anterior se considera entonces la dimensión objetiva y la dimensión subjetiva del trabajo; en la objetiva intervienen las actividades, los recursos, los instrumentos y las técnicas que son necesarias para la producción; en la subjetiva, es considerado el actuar

del hombre como un ser dinámico capaz de desarrollar una diversidad de acciones relacionadas con el proceso del trabajo y con su vocación personal.

Ahora bien, desde ambas dimensiones (la objetiva y la subjetiva), se pueden abordar los riesgos (elementos potencialmente nocivos generados por los objetos y los medios de trabajo) y las exigencias de trabajo (elementos potencialmente nocivos que se generan del trabajo y de las formas de organización y división interna de los procesos de trabajo).

De acuerdo con Alvear y Villegas (1989) los riesgos se clasifican en:

- a) Derivados de la utilización de los medios de producción: instrumentos de trabajo y materias primas.
- b) Riesgos derivados de la utilización de los instrumentos de trabajo que modifican características del medio ambiente: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, humedad, ventilación y radiaciones.
- c) Riesgos que se desprenden de la transformación que sufren los objetos de trabajo: químicos y biológicos en su forma sólida, líquida y gaseosa.
- d) Riesgos que los medios de trabajo-maquinaria, herramienta e instalaciones representan en sí mismos: instalaciones, herramientas, máquinas y equipos automatizados más complejos.
- e) Riesgos por condiciones insalubres: instalaciones e higiene en los sanitarios, la cocina y el comedor, los alimentos y bebidas, etc.

Por su parte, Temkin y Cruz (2018) sugieren cuatro dimensiones de la actividad laboral, las cuales son clasificadas desde las características centrales más importantes para su estudio y su relación con el bienestar subjetivo:

1. La primera dimensión es la del sector de empleo que permite diferenciar las características de la actividad laboral por el sector formal e informal de empleo desde el enfoque legal, en este sentido, se ha identificado una situación de subordinación y precariedad del sector informal en comparación con el formal.
2. La segunda dimensión tiene que ver con el tipo de empleo formal e informal pero atendiendo a las condiciones legales y contractuales del trabajador ya que considera al trabajo como proveedor de seguridad y beneficios sociales.

3. La tercera dimensión aborda la relación con los medios de producción y de trabajo que distingue las características de los trabajadores autoempleados y de los trabajadores asalariados, en donde se identifica que el autoempleo está asociado a mayores niveles de bienestar, autonomía, flexibilidad y satisfacción al menos en países que se encuentran en vías de desarrollo, pero esta percepción depende entonces del desarrollo de cada país.
4. La cuarta dimensión es la del tipo de actividad (cuello blanco/cuello azul), misma que se centra en la diferencia de las capacidades profesionales y el esfuerzo físico que se requieren al realizar la tarea, las cuales llegan a ser generadoras de estrés principalmente para los trabajadores de cuello blanco.

Con base en lo anterior se identifica la complejidad del abordaje del trabajo desde la perspectiva objetiva y subjetiva que no pueden separarse cuando se tratará el tema de salud, en ocasiones parece menos complicado hablar de las características relacionadas con los riesgos de trabajo, ya que implican una medición objetiva y rápida de los elementos visibles y palpables; sin embargo, no hay que perder de vista la importancia de conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, los medios y los objetos de producción así como la división de las actividades laborales y las consecuencias del proceso del trabajo en la salud de los trabajadores, que tiene a la vez repercusiones sociales que van más allá del sistema empresarial.

#### **5. Antecedentes conceptuales de las acciones individuales y colectivas en torno a la salud**

Cuando se abordan los temas relacionados con la salud, independientemente de la disciplina que se realice, es común recurrir al análisis de las prácticas, hábitos, conductas, estrategias y/o recursos personales que representan las acciones que los actores realizan para asegurar la salud, afrontar las situaciones que provocan estrés, adaptarse al medio o defenderse de los efectos provocados por las características del entorno. Con base en lo anterior, como primer momento se analizarán las propuestas teóricas de diversos autores que representan un enfoque psicosocial para abordar el tema de la salud en el trabajo; en un segundo momento se abordará la propuesta desarrollada en el presente para conceptualizar la agencia del

individuo como ser humano y social, para incidir en su entorno por medio de acciones que repercuten en el mantenimiento de su salud subjetiva.

a) Prácticas y conductas de salud

Para Soto (2016) hay una diferencia disciplinaria entre las prácticas y las conductas en la salud, las primeras son resultado de un constructo social, mientras que las segundas deben su conceptualización a la psicología. El concepto de prácticas (el consumo de tabaco, la inactividad física, la alimentación deficiente, el abuso del alcohol, etc.) está inspirado por Bourdieu (1977) quien aporta al estudio de las acciones que pueden repercutir en la salud de los diferentes grupos sociales. Se conciben a las prácticas en el sentido dialéctico de las acciones (subjetivo y objetivo), mismas que no solamente están moldeadas por las estructuras sociales, sino también por las interpretaciones que hacen las personas de las estructuras.

Por su parte, las conductas saludables abordan las acciones y las formas de vida que pueden incidir en la salud a largo plazo, éstas están enfocadas más que nada a la autogestión individual y a la elección racional en beneficio de la salud. Lo anterior hace responsable al individuo por su salud y le resta importancia al medio socioeconómico y cultural. Como se observa, las conductas tienen un sentido limitativo en comparación de las prácticas que buscan entretener los aspectos estructurales, las respuestas de las personas hacia ellos, la manera en la que los significan y experimentan tomando como referencia el contexto vivido. Cabe destacar que estas acciones cotidianas no son elecciones racionales (Soto 2016).

Un concepto relacionado con las conductas, el cual también es muy utilizado en el ámbito de la salud, es el de estilos de vida saludables. Dicho concepto hace referencia a un conjunto de prácticas semejantes entre sí en cuanto a su implicación en la salud, que parten de una consciencia saludable. El concepto es cuestionado debido a que, a lo largo de su vida, las personas oscilan entre un estilo de vida totalmente saludable y otro totalmente insalubre. Respecto de eso Soto afirma que “lo que ocurre mayormente, es que una misma persona realiza constantemente prácticas que promueven y protegen su salud, y al mismo tiempo también prácticas que pueden perjudicarla” (2016, p. 9).

Es menester destacar que las prácticas que realiza una persona no son siempre las mismas, éstas dependen de la etapa de la vida, de la edad, del ingreso, del nivel educativo, de la región que habita la persona, de las condiciones de empleo y del apoyo social con el

que cuenta. En esta relación que se aborda de las prácticas con las condiciones de empleo, se identifican al tiempo de trabajo, la inseguridad laboral y al estatus socioeconómico; elementos que diferencian las prácticas adoptadas por los individuos (Soto, 2016).

Sobre el tiempo, se identifica como el medio por el cual las experiencias de la población son moldeadas dentro y fuera del trabajo, a través del mismo se establecen los ritmos y horarios para la realización de las actividades cotidianas; por lo cual, las prácticas saludables dependerán del tiempo, pero también de la fatiga de quienes dedican la mayor parte de su día al trabajo. En el caso de la inseguridad laboral, se sabe que genera sentimientos de incertidumbre hacia la vida futura, por lo que la manera en la que la persona enfrenta su angustia va a variar por el nivel educativo y los recursos que posee; por otro lado, la falta de acceso a los servicios de seguridad social permite predecir del estado de salud y es un indicador de marginalidad del empleo. Finalmente, el nivel socioeconómico puede repercutir en las prácticas para la salud debido a que fomenta la diferencia de clase en relación con la salud, permite el uso de recursos como el conocimiento, el dinero, el poder, el prestigio y las redes de apoyo social para evitar los riesgos y adoptar una cultura de prevención (Soto, 2016).

b) Los recursos personales y sociales en las estrategias de afrontamiento

De acuerdo con Salanova (2009) los modelos explicativos del estrés y de la salud laboral, consideran a los recursos un elemento del cual el trabajador dispone para responder a las demandas del ambiente de trabajo. Dichos recursos abarcan los factores personales, los que se encuentran en el medio y la interacción entre ambos. De lo anterior se propone hacer la diferenciación de los recursos personales (internos a la persona) y los que se llamarán sociales (los externos a la persona, tales como la familia, el trabajo, etc).

Los recursos personales son las características de la persona, así como las habilidades o destrezas que tienen el poder de control sobre las situaciones estresantes en el ambiente. Éstos a su vez se clasifican en recursos cognitivos, emocionales y sociales. Los primeros se refieren a las competencias mentales e intelectuales, a las creencias, a los valores, a las actitudes, a los conocimientos, al estilo de pensamiento y a las creencias de uno mismo; al respecto dice Salanova que “se debe considerar la información y conocimientos que la persona posee sobre las demandas del ambiente, pero también es importante considerar las creencias y valoraciones personales sobre uno mismo” (2009, p. 123).

Los recursos emocionales dan lugar a los estados afectivos placenteros y beneficiosos para la persona. Las emociones positivas como la alegría, el orgullo, el amor, el interés, etc. incrementan los repertorios de actuación de las personas y favorecen el empleo de otros recursos personales; por ello contribuyen al bienestar del individuo y facilitan el desarrollo de habilidades tanto a nivel grupal como organizacional, ello debido a que como dice Salanova (2009), “las emociones se comparten y dan lugar a relaciones interpersonales satisfactorias” (p. 124). Por su parte, los recursos sociales se refieren a la capacidad de comunicarse e interactuar con las demás personas, de una manera socialmente esperada, adaptativa y efectiva.

Los recursos personales se articulan en una estrategia de afrontamiento ante las demandas para generar determinadas consecuencias que, dependen del éxito de su puesta en marcha. Por lo anterior también son conocidos como recursos de afrontamiento. Hay veces que se cuenta con los recursos adecuados a determinada situación, pero la persona no posee las habilidades para aprovecharlos, al respecto Salanova (2009) dice:

Es por esto que en ocasiones, ante la resolución de problemas de carácter intelectual, la persona puede poseer los conocimientos necesarios para resolverlo (recursos cognitivos) pero la forma de abordar y exponer su solución depende de sus habilidades para comunicarse con los demás (recursos sociales) y al mismo tiempo de la creencia personal en sus capacidades para resolverlo (autoeficacia) y de su estado emocional, que puede facilitar o entorpecer su ejecución (p. 124).

Tal y como se aprecia en lo anterior, los recursos personales y sociales son abordados por la psicología y específicamente la inteligencia emocional; así que se habla también del proceso de afrontamiento como un recurso personal que pretende afrontar y reducir las demandas con la finalidad de evitar los efectos negativos o no deseados del trabajo. En este sentido Salanova cita a Lazarus y Folkmann (1984) quienes desde la perspectiva de valoración cognitiva, interpretaron la relación interaccional entre la persona y el medio y afirmaron que la aparición del estrés y demás reacciones emocionales están mediadas por el proceso de valoración cognitiva que la persona realiza sobre las consecuencias que la situación representan para sí mismo (lo que llaman valoración primaria) y luego, si el

resultado de la valoración es amenazante o desafiante, el individuo valora los recursos de los que dispone, ya sea para evitar o para reducir las consecuencias negativas de la situación (a esto le llaman valoración secundaria). En una tercera valoración la persona interpreta el proceso en función del éxito o fracaso de las estrategias de afrontamiento ejecutadas (2009).

Así pues se entiende al afrontamiento como los esfuerzos cognitivo-conductuales, constantemente cambiantes que se desarrollan para sortear las demandas tanto internas (lo que piensa) como las externas (lo que hace), consideradas excedentes o desbordantes de los recursos de la persona; por lo tanto el afrontamiento a las demandas requiere de esfuerzo intelectual y físico, y entonces las estrategias de afrontamiento adecuadas son un recurso fundamental para la promoción de la salud y del bienestar. Continuando con Salanova (2009), es necesario diferenciar las estrategias de los estilos de afrontamiento, ya que los últimos son las predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones cotidianas, así que se relacionan con las preferencias individuales en el uso de las estrategias. Por el otro lado, las estrategias pueden cambiar dependiendo de las condiciones desencadenantes.

Existen dos tipos de respuestas de afrontamiento según el objetivo central: por un lado, se encuentra la situación estresante y por el otro las emociones que dicha situación produce. Dice Salanova:

En el primer caso, las respuestas de afrontamiento se referirán a acciones y conductas diseñadas para modificar la situación estresante directamente y, en el segundo, a un tipo de afrontamiento paliativo, en el que la situación estresante es aceptada y las respuestas se dirigen a las emociones y sentimientos que resultan de ella (p. 138).

Con base en lo anterior, los estilos de afrontamiento pueden ser: activo versus pasivo y de control versus a evitación; así una persona con estilo activo y de control va a buscar la forma de eliminar la situación, mientras que una persona con estilo pasivo y de control se enfrentará a la situación y buscará reducir el malestar emocional que le genere. Otros estilos de afrontamientos son los de aproximación (lucha) versus evitación (huida), los cuales están establecidos en función del método utilizado; por ejemplo, una persona con estilo de aproximación va a confrontar la situación estresante y una persona evitativa va a buscar la manera de evitar el problema. La categoría de afrontamiento comportamental y cognitivo se refiere a que en el primer caso la persona actúa sobre el problema tratando de cambiar la

situación a su favor o bien, evitándola; en el segundo caso la persona interpreta la situación tratando de minimizar el problema.

Finalmente, en la categoría de respuesta anticipatorias o restaurativas se identifican a las primeras de carácter preventivo y a las segundas cuando la situación haya desencadenado el desequilibrio (Salanova, 2009). Las estrategias de afrontamiento pueden ser adaptativas cuando reducen el estrés y promueven la salud a largo plazo o, inadaptativas cuando reducen el estrés a corto plazo pero con el paso del tiempo deterioran la salud; lo anterior depende de cada persona. Como se observa, los términos de los recursos personales y sociales, así como los estilos y estrategias de afrontamiento son conceptualizaciones psicológicas.

c) Las estrategias de defensa individuales y colectivas

Dejours y Gernet (2014) desarrollaron su postura psicopatológica con respecto de la salud ocupacional, para eso se basaron en la concepción del trabajo como una actividad mediadora entre la normalidad y el sufrimiento. En este sentido la normalidad va más allá de la ausencia de enfermedad, se refiere a la posibilidad que tiene la persona para crear normas subjetivas contrarias a una actitud de adaptación pasiva a los efectos del entorno; esta perspectiva concibe a la salud como el punto de referencia que posibilita el pensar y orientar la capacidad de agencia del individuo. En esta búsqueda de mantener la salud, “la normalidad representa, por el contrario, un equilibrio inestable que el sujeto busca mantener a pesar de la confrontación con las restricciones que pasan sobre él, así como los riesgos de enfermedades” (p. 35). El sujeto concibe estrategias para defenderse del sufrimiento desencadenado en el momento en el que éste se enfrenta con las condiciones y los modos de organización ya determinados, así pues, “La normalidad resulta del compromiso entre el sufrimiento y las defensas elaboradas para soportar ese sufrimiento, compromiso que siempre puede ser desestabilizado, lo que justifica su designación como una “normalidad que sufre” (Dejours y Molinier, 1994; citados en Dejours y Gernet, 2014. p. 35).

En ese esfuerzo de la persona por soportar el sufrimiento, se ponen en juego procesos psíquicos que contribuyen a luchar contra las amenazas de descompensación, a ello Dejours y Gernet le dieron el nombre de estrategias de defensa (2014). Con base en lo anterior, los daños a la salud relacionados con el trabajo, son el resultado de las restricciones objetivas del trabajo, pero también del fracaso de los recursos defensivos movilizados por los sujetos con

la finalidad de resistir la situación del trabajo. El sufrimiento se vuelve patógeno cuando las defensas no cumplieron su rol de protección.

Las estrategias de defensa pueden ser individuales y colectivas, ambas inciden en el pensamiento del sujeto para proteger a la persona de la angustia, en el momento que ellas inmovilizan la percepción de lo que el sujeto cuestiona de su realidad en el trabajo, el cual lo hace sentir vulnerable, se vuelven eficaces. De lo anterior, las estrategias defensivas mantienen su relación con la racionalidad subjetiva, por lo que, cuando la reacción del sujeto ante una situación sufriente pareciera ser poco eficaz desde la instrumentalidad o la estrategia, tiene una lógica en relación con la lucha contra el sufrimiento en el trabajo.

Continuando con la propuesta teórica de Dejours y Gernet (2014), las estrategias individuales se analizan desde la clínica psíquica del trabajo y se refieren a la manera en la cual cada persona asume su entorno, son retomadas por los mecanismos de defensa e intervienen en el pensamiento y el trabajo preconscious. Esta primera categorización se relaciona con los recursos personales o estrategias de afrontamiento a las que se refirió Salanova. Se identifica a la represión pulsional o aceleración como una estrategia individual, la cual compromete al sistema sensorial-motor y lleva a la saturación del sistema percepción-conciencia, en el caso de un trabajo repetitivo se ejemplifica cuando los trabajadores detienen su funcionamiento psíquico como consecuencia de la velocidad del trabajo y la repetición de los movimientos que aletargan el pensamiento, las consecuencias de esta represión llegan a perjudicar (a largo plazo), el funcionamiento psíquico de la persona y otras esferas de la vida del trabajador; además de estar relacionada con la depresión y aparición de enfermedades somáticas.

La racionalización es una estrategia de defensa provocada por el aislamiento y la individualización que caracterizan al trabajo contemporáneo; consiste en justificar la condición impuesta por la organización laboral, por ejemplo: un grupo de docentes justifica la necesidad organizacional de hacer una reforma al régimen de jubilaciones y pensiones. Por las mismas causalidades de la estrategia descrita anteriormente, se identifica a la división o clivage que contribuye a evitar la angustia manteniendo simultáneamente actitudes contradictorias. Ambas estrategias se benefician del imaginario social compuesto por imágenes y representaciones dadas del exterior (Dejours y Gernet, 2014).

Por su parte, las estrategias de defensa colectivas consisten en actuar sobre la percepción del riesgo, de manera que se buscan dominarlo en el plano simbólico, el cual es construido y mantenido colectivamente; en este sentido se debe de tomar en cuenta que el análisis del vínculo subjetivo con el trabajo muestra que el sufrimiento es individual, pero que el grupo social puede cooperar y así mismo elaborar las formas de defensa colectivamente. Al respecto dicen Dejours y Gernet:

Las estrategias colectivas de defensa son entonces construcciones frágiles que suponen luchar activamente contra el miedo antes de que se manifieste. Pero basta con que un solo miembro del colectivo exprese abiertamente su miedo para que éste adquiera nuevamente presencia y sea percibido por el conjunto de trabajadores” (2014, p. 40).

Las estrategias defensivas colectivas se caracterizan por conductas asociadas a la disimulación y ocultamiento de contenidos relativos al trabajo y por conductas ostentatorias; es decir, conductas peligrosas que implican tomar riesgos pero que también se identifican en el juego y las expresiones verbales. Una estrategia colectiva propuesta por Dejours es la de cinismo civil, la cual tiene la función de afrontar el riesgo psíquico de perder la identidad ética, ésta opone una negación colectiva al sufrimiento de contribuir a la realización de tareas que van en contra de los valores de la persona. En esta estrategia la vergüenza se convierte en burla, provocación o exageración de la negación sobre la percepción; por ejemplo, en el caso de un trabajador que es despedido, le ayuda a enfrentarse a la situación cuando sus compañeros lo alientan diciendo que el trabajo que ha perdido es como cualquier otro.

Otra estrategia colectiva es circunscribir lo real de la vulnerabilidad de los cuerpos, en este sentido se disciplina al cuerpo para borrar las marcas de la fatiga, de las tensiones y del sufrimiento; un ejemplo de ello es el caso de la manipulación sutil de la ironía o los ataques de risa en momentos difíciles. A partir de los ejemplos dados sobre las estrategias de defensa individuales y colectivas se puede identificar que ambas están estrechamente relacionadas. Para el análisis de dichas estrategias es necesario considerar el trabajo desde el nivel objetivo (sus restricciones y materialidad), así como detectar las modalidades del funcionamiento psíquico movilizadas ante las situaciones de trabajo. Entonces los elementos del análisis contemplan una teoría del sujeto que visibilicen los procesos psíquicos puestos

en juego para mantener la normalidad, y también una teoría del trabajo que aborde las diferentes dimensiones: económicas, sociológicas y psíquicas.

A partir de haber analizado las diferentes concepciones sobre las acciones que se ponen en marcha cuando la persona se enfrenta a situaciones de estrés y tensión en el trabajo, se identifican similitudes en cuanto a que todas las propuestas abordan el plano individual y consideran su relación psicosocial (excepto en el concepto de conductas saludables). En el cuadro 5 que se muestra a continuación, se comparan las propuestas teóricas antes descritas.

*Cuadro 5. Comparación de las acciones en torno a la salud, según diversas propuestas teóricas*

<b>Disciplina</b>	<b>Concepto</b>	<b>Definición</b>	<b>Plano individual</b>	<b>Plano colectivo</b>
Psicología	Conductas saludables	Acciones autogestionadas y formas de vida que pueden incidir en la salud	Responsabilidad para alimentarse sanamente, realizar ejercicio, ir a revisión médica, etc.	No lo reconoce explícitamente.
	Recursos psíquicos	Características personales, habilidades y destrezas que se movilizan para hacer frente a las situaciones estresantes.	Recursos cognitivos: competencias mentales, intelectuales, creencias, valores, actitudes y pensamiento. Recursos emocionales: estados afectivos placenteros y beneficiosos para la persona.	Recursos sociales: capacidad de comunicación e interacción).
	Estrategias de defensa	Procesos psíquicos y sociales que se pone en juego la persona para soportar el sufrimiento.	La represión o aceleración, la división o clivage y la racionalización.	El cinismo civil y la circunscripción de lo real de la vulnerabilidad de los cuerpos.

Sociología	Prácticas de salud	Acciones moldeadas por las estructuras sociales y las interpretaciones de la persona respecto de la estructura.	Constructo social: consumo de alcohol y tabaco, actividad física, alimentación deficiente, etc., lo cuales dependen de la etapa de la vida, la edad, el ingreso, nivel educativo, condiciones de empleo, apoyo social, etc.
------------	--------------------	---	---

*Fuente: elaboración propia*

Retomando la conceptualización de Dejours y Gernet, así como la definición que hace Soto sobre las prácticas en la salud, se propone el término de acciones individuales y colectivas para el estudio social del actuar de los individuos en torno a su salud, pero también de la organización colectiva que realizan junto con los integrantes de su grupo de referencia; lo anterior impulsado por el entorno laboral e histórico-sociocultural que caracteriza su trabajo. Así pues, se considera el efecto de factores sociales (como el medio ambiente, el ambiente laboral, el medio organizacional, la economía, la política y el contexto sociocultural al que pertenecen la familia, los compañeros de trabajo y los amigos), en la salud y las formas de actuar de los trabajadores en torno a ella. Pero también, desde esta dinámica social, se reconoce la injerencia de los trabajadores en el ambiente y las estructuras que los constriñen, así como su posibilidad de agencia para preservar su salud en un trabajo que puede, o no, caracterizarse por su tendencia a la precarización. Ello sin perturbar su proceso de trabajo, ya que dicha transformación le correspondería a la institución y al Estado.

#### **Acciones en torno a la salud desde la teoría de la acción social de Giddens**

Considerando un enfoque preventivo de la salud en el trabajo, el cual debe incluir a los tres actores principales: el trabajador, la organización y el Estado; la presente propuesta se basa más que nada en la responsabilidad que asume el trabajador dentro de su grupo social para preservar su salud y contribuir con la de los demás. Al respecto dice Betancourt (1995):

Las formas de vida de los grupos sociales van definiendo las condiciones para la salud o la enfermedad, y es necesario intervenir también en estos niveles pues de lo contrario se refrendaría la práctica limitada de la salud ocupacional convencional (p. 96).

Es así que, antes de intervenir en el ambiente laboral, será necesario conocer las acciones individuales y colectivas en torno a la salud, para lo cual se deberá partir del sistema

de significaciones que incluye las costumbres, las ideas y las concepciones de los grupos sociales, pero también las características psíquicas, emocionales y afectivas de cada individuo (Betancourt, 1995). En este sentido, las expresiones prácticas de los trabajadores permitirán identificar el conocimiento que las personas han adquirido de la experiencia de trabajo y reflexionar sobre el individuo y el colectivo.

Para argumentar la propuesta conceptual de acciones individuales y colectivas en torno a la salud, se recurrió al análisis de las teorías de la acción, mismas que se han desarrollado desde perspectivas propuestas por Max Weber, Talcott Parsons, Alin Touraine y Anthony Giddens; sin embargo, por los elementos constitutivos del abordaje de la salud desde la agencia del actor se retoman propiamente los aportes de Giddens.

La acción social en este caso, se considera mediadora entre el trabajador y el proceso de trabajo, en este sentido Giddens afirma que los sistemas sociales expresan las rutinas de una vida social diaria mientras se expresan en estas, con la mediación de las propiedades físicas y sensoriales del cuerpo humano. Por lo anterior, mediante la acción social se pueden identificar las características del entorno en cuanto a espacio y tiempo, pero también, la acción social refleja la salud de los trabajadores, misma que tiene consecuencias tanto en el sistema social, como en el individuo (su corporalidad y psique); así pues, la acción neutraliza la angustia del agente cuando se enfrenta ante situaciones desconocidas. Se trata entonces de un sistema de interrelaciones entre el sujeto, su salud, su ambiente y los grupos sociales de referencia.

Retomando a Lutz (2010) quien hace un análisis de los orígenes sobre el concepto de la acción social, menciona a Ibn Jaldún, un erudito árabe del siglo XIV quien formuló como base de la acción tres conceptos: *omran* que quiere decir civilizar y poblar; *siasa* que remite a una socialidad regulada y administrada mediante la razón; y *asabiya* que hace referencia a la fuerza simbólica, social y bélica de un linaje, la cual se puede incrementar o disminuir según las acciones de los miembros del clan. De esos antecedentes se identifica a la acción con el afán que tiene de apropiarse del espacio, la acción no es individual, ya que está motivada por las demás personas y se lleva a cabo para las demás personas y con las demás personas; por lo tanto, los otros también regulan la acción. Cabe destacar que la acción social en este sentido difiere de la negociación colectiva de los actores, más bien hace referencia a

la acción de un grupo social determinado para emanciparse de las condiciones que lo dominan y constriñen. La expresión de acción social se basa en el sentido que Comte, Marx y Engels le dieron como “la capacidad de movilización y transformación societal del pueblo” (Lutz, 2010, p. 201).

Para Comte la acción emplea la razón para legitimar la desigualdad de los individuos sociales empleando reglas de conducta conformes con la armonía fundamental del espacio en el que se realiza. Así mismo, para Durkheim la acción social es sinónimo de fuerza colectiva, es parte integrante del ser que denota en la libertad y la educación moral; la acción social por tanto, solo puede ejercerse en el marco de una relación de reciprocidad e intercambio entre la sociedad y el individuo. La acción también está relacionada con las formas de solidaridad y cooperación de los actores, por lo que busca mantener una cohesión social en armonía, basada en fundamentos morales (Lutz, 2010).

Siguiendo con Lutz, Giddens situó a la acción o conducta humana codificada y repetida, en el marco de la vida cotidiana rutinizada y la concibió como un proceso continuo en el registro reflexivo del individuo, el cual es fundamental para el control y mantenimiento de su cuerpo. Aunque cabe destacar que para Giddens, los individuos no poseen una plena conciencia de cada uno de los actos que realizan cotidianamente. La adaptación del agente a las circunstancias de la vida se logra por la capacidad que éste tiene de modificar espontáneamente sus hábitos, pero la acción sucede en la interacción social en donde los actores comparten ciertas características de posición y situación. Así pues, el sentido de la acción se relaciona con la externalización subjetiva del agente, así como con su desarrollo en un sistema de relaciones dado. Con base en lo anterior, la acción integra diversas esferas de la vida colectiva del individuo en un proceso creativo y dinámico que moviliza la flexibilidad de la persona en el marco de una vida cotidiana que está rutinizada (2019).

Giddens (1991) en *La Constitución de la Sociedad*, afirmó que el dominio primario del estudio de las ciencias sociales son las prácticas sociales, identificadas como los sucesos recursivos de la naturaleza que se autorreproducen, al respecto afirma que: “En sus actividades, y por ellas, los agentes reproducen las condiciones que hacen posibles esas actividades” (p. 40) Por tanto, las acciones suceden en un tiempo y un espacio, por lo que el registro de la acción requiere del registro social y físico del escenario en el que sucede; pero

también es necesario identificar la intención del agente para obrar de determinada manera. Con base en ello, la acción del agente recae en los sucesos de los que tiene control, aunque estos están limitados por los contextos inmediatos de acción o interacción.

Ser capaz de “obrar de otro modo” significa ser capaz de intervenir en el mundo, o de abstenerse de esa intervención, con la consecuencia de influir sobre un proceso o un estado de cosas específicos. Esto presupone que ser un agente es ser capaz de desplegar (repetidamente, en el fluir de la vida diaria) un espectro de poderes causales, incluido el poder de influir sobre el desplegado por otros. Una acción nace de la aptitud del individuo “para producir una diferencia” en un estado de cosas o curso de sucesos preexistentes (Giddens, 1991, p. 51).

Se identifica que la acción conlleva un sentido de aptitud transformadora en los sistemas sociales que han significado y legitimado el espacio en el que se desenvuelven, así pues, se habla de la acción por parte del individuo social pero también del grupo social y por medio de su reproducción. De lo anterior que Giddens (1991) reafirma la dualidad de estructura en la que afirma que

Una de las tesis principales de la teoría de la estructuración es que las reglas y los recursos que se aplican a la producción y reproducción de una acción social son, al mismo tiempo, los medios para la reproducción sistémica (la dualidad de la estructura) (p. 55).

Los actores sociales obtienen las bases para su acción del saber práctico que poseen y aplican en la producción y reproducción de encuentros sociales cotidianos, entonces, tienen la capacidad de responder a las circunstancias sociales y de influir en su entorno con una estructura de constreñimiento o a la vez constrictiva y habilitante. En ese sentido, los agentes también reproducen las condiciones que hacen posible su acción (Giddens, 1991).

### **Agencia**

Los intentos por definir la agencia parten de los cuestionamientos sobre la libertad a partir de las concepciones teleológicas y morales, seguidos por los enfoques instrumentales y normativos de Coleman y Jeffrey, por el modelo de la acción de Schutz, la teoría de la agencia de Kant y Parsons, y finalmente la teoría de la elección racional de Elster. De lo anterior y

con base en un enfoque pragmático relacional, Emirbayer y Mische (1998) complejizan a la agencia desde una perspectiva dinámica y temporal; misma que se sintetiza a continuación.

Considerando el habitus propuesto por Bourdieu, las prácticas individuales y colectivas no incluyen el cálculo racional, pero cuando se desarrolla un proceso de flexibilidad, se genera la agencia, la cual da lugar a nuevas posibilidades de pensamiento y acción. Si a lo anterior se añade la perspectiva de Sen (1985) sobre la capacidad de actuar y elegir libremente, se incluye en la agencia lo que una persona es libre de hacer y alcanzar en la realización de sus metas. A eso, Emirbayer y Mische (1998) añaden el elemento dinámico característico de la acción social que afirma que la conducta no está totalmente determinada ni estructurada; sin embargo, es claro que tampoco se consigue plena libertad de la estructura por medio de la agencia.

Por lo tanto, a partir de la concepción compleja de la agencia se define como: el compromiso temporalmente construido por parte de los actores de diferentes entornos estructurales (los contextos temporales y relacionales de la acción), que a través de la interacción de hábitos, imaginación y juicios; reproduce y transforma aquellas estructuras, en respuesta interactiva a los problemas planteados por el cambio de las situaciones históricas. Bajo dicha definición Emirbayer y Mische (1998) proponen un modelo de tres dimensiones relacionadas empíricamente (dimensión interactiva, proyectiva y práctico-evaluativa), el cual pretende dar herramientas analíticas para explicar la agencia.

La dimensión interactiva se relaciona con prácticas que se reproducen en un orden social establecido, se refiere a la reactivación selectiva de los actores, de los patrones de pensamiento y la acción del pasado; los cuales se incorporan de forma rutinaria en la actividad práctica, dando estabilidad y orden a los universos sociales, ayudando a mantener identidades, interacciones e instituciones en el tiempo. La atención selectiva, el reconocimiento de tipos, la ubicación categórica, la maniobra entre repertorios, el mantenimiento de expectativas, las competencias culturales, la reproducción creativa, el desarrollo del curso de la vida y la tipificación organizacional, son los elementos que la integran.

La dimensión proyectiva busca el bien común y abarca la generación imaginativa, por parte de los actores, de las posibles trayectorias futuras de la acción, en la que las estructuras

de pensamiento y acción recibidas pueden ser reconfiguradas de manera creativa en relación a las esperanzas del actor, sus miedos y deseos futuros. Es la identificación de posibles trayectorias de acuerdo con las tipificaciones, los repertorios y las narrativas sociales (identificación anticipada), lo cual se vincula con la construcción de narrativas que proporcionan “mapas de acción”. Del mismo modo, es la imaginación de posibles escenarios de acción (recomposición simbólica), en donde se pueden proponer soluciones hipotéticas, las cuales en ocasiones pueden ponerse a prueba en “tentativas o exploratorias interacciones sociales”.

Finalmente, la dimensión práctico evaluativa implica la capacidad de los agentes para hacer juicios prácticos y normativos entre las posibles trayectorias alternativas de la acción, en respuesta a las demandas emergentes, los dilemas y las ambigüedades de las situaciones actuales. Se trata de la contextualización de la experiencia social en donde se subraya que a través de la deliberación con los demás (la autorreflexión), sobre las exigencias pragmáticas y normativas de las situaciones vividas, los actores tienen la capacidad de tomar decisiones desafiando los patrones adquiridos.

Con base en lo anterior, los actores se mueven en diferentes contextos, ante la diversidad de orientaciones temporales de la agencia, para intervenir en el sistema social; a partir de su experiencia, los actores examinan formas de acción orientadas mayormente hacia el pasado, el presente o el futuro; lo anterior con diversos grados de reflexividad y autonomía que les permiten enfrentarse a las circunstancias de la cotidianidad. Así pues, se necesita de la agencia para actuar en torno a la salud como individuos responsables también del proceso de salud-enfermedad en el trabajo.

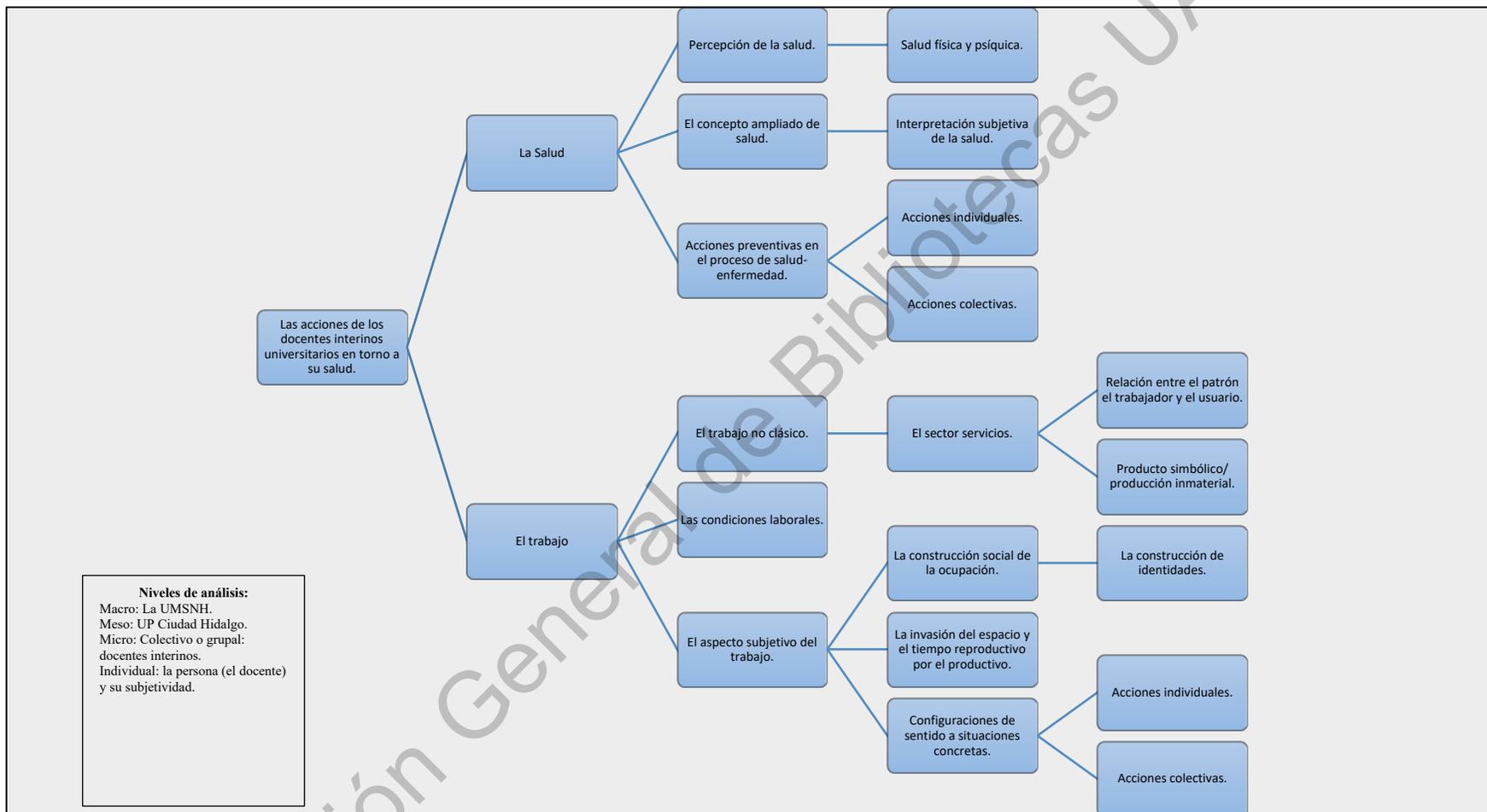
### III. Metodología

Como se observó en este apartado de la fundamentación teórica, siguiendo a Dejours y Gernet (2014) se recurrió a la perspectiva socioanalítica y a la psicología para abordar teóricamente el tema de salud. La primera perspectiva abordó los procesos sociales que contribuyen a sostener los procesos defensivos individuales elaborados por los sujetos para luchar contra la angustia y la depresión. De igual manera analizó la implicación de los sujetos en la institución y su cohesión en la construcción de las estructuras sociales y los mecanismos culturales como indicadores de defensa colectiva. La segunda perspectiva apoyó en el estudio de los vínculos entre los hechos psíquicos (a nivel individual) y los hechos sociales (a nivel colectivo).

El eje central del estudio, abarcó entonces las acciones individuales y colectivas que realizan los docentes interinos universitarios entorno a su salud, a pesar del deterioro de las condiciones del trabajo no clásico con motivo de la empresarialización de las universidades; del cual se desprenden dos conceptos centrales: la salud y el proceso de trabajo. Los elementos teóricos y metodológicos con los que se interactúa durante la investigación se muestran en la figura 6.

En el caso del proceso de trabajo se considera la labor del docente interino desde el trabajo no clásico específicamente a partir del giro de servicios. Se abordan las condiciones de trabajo en un nivel micro, meso y macro social, se indaga en el significado subjetivo del trabajo docente y finalmente se identifican los riesgos y las exigencias laborales propias de la actividad. Con respecto a la salud: se identifica la experiencia de la salud, la estructuración social de la salud de los docentes que incluye sus modos de percibir, conceptualizar y significar la salud y la enfermedad. Finalmente se hace énfasis sobre las acciones que adopta el trabajador (esfera individual) y un grupo de trabajadores (esfera colectiva) para reducir las exigencias originales de su labor y adaptarse a las condiciones de trabajo universitarias desde su capacidad de agencia.

Figura 6. Dimensiones y niveles de análisis



Fuente: Elaboración propia

### **Metodología para el estudio de la salud, desde un enfoque bio-psico-social que considera las dimensiones individual y colectiva**

La metodología para llevar a cabo la investigación cuyo objetivo general es: *conocer las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo (UP) de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en condiciones estructurales de trabajo no clásico y de procesos de precarización laboral*, ha sido diseñada con base en el desarrollo de la salud ocupacional, desde el enfoque bio-psico-social; el cual considera las dimensiones individual y colectiva, pero además la injerencia que tiene el contexto institucional en la acción social. De lo anterior se propuso el abordaje de la salud desde ambos paradigmas metodológicos: el cuantitativo y el cualitativo, ya que uno sólo no muestra la complejidad del hecho social. Por lo tanto, se optó por seguir la recomendación de Noriega y Laurell al integrar ambas perspectivas:

Al analizar el problema a la luz de las consideraciones teórico-metodológicas generales resulta claro que ninguna técnica de investigación es a priori correcta e incorrecta ya que la elección de una u otra, en primera instancia, depende de la naturaleza del problema de estudio (Laurell, 2000, p.27).

Entonces, desde dicha perspectiva integral de la salud ocupacional, fue pertinente ir más allá de identificar el estado de salud general de los trabajadores, por ello se consideraron tanto las dimensiones objetivas (las condiciones de trabajo, el proceso de trabajo, la institución académica, los riesgos y exigencias), como las subjetivas (la apreciación subjetiva del trabajo docente y de la salud) que intervienen en el proceso de trabajo-salud. Por lo tanto, el paradigma metodológico al que se recurrió fue flexible, debido a que permitió una aproximación a la metodología mixta para responder las preguntas secundarias de investigación y alcanzar los objetivos específicos.

Así pues, con el desarrollo de la investigación se fue construyendo la metodología de aproximación mixta que integró los resultados cuantitativos arrojados por el cuestionario de datos sociodemográficos y de Salud SF-36, así como los cualitativos obtenidos mediante el análisis de las entrevistas profundas a través de la Teoría Fundamentada, y los recolectados a través de la observación participante, la revisión documental y la aproximación a la

etnografía virtual. Para lograr dicha integración en la investigación, se recurrió a la técnica de triangulación propuesta por Campbell y Fiske en 1959.

La triangulación metodológica fue utilizada debido a que los datos cuantitativos y cualitativos fueron producidos simultáneamente, durante poco tiempo e incluyendo a la misma población. Durante este proceso se detectaron contradicciones en la información analizada; sin embargo, esto brindó la oportunidad para realizar nuevas preguntas de investigación y/o recoger datos adicionales que permitieron explorar y aclarar algunas de las situaciones correspondientes (Hamui-Sutton, 2013), lo cual es una de las principales características de la Teoría Fundamentada.

Partiendo del argumento epistemológico de la aproximación a la metodología mixta, su construcción permite el desarrollo de técnicas que enfrentan los problemas básicos sobre la naturaleza de la investigación social, y brinda una pauta para la reflexión sobre lo que se hace y cómo se hace (Canales, Lerner, et al., 2003).

La propuesta de una aproximación a una metodología mixta, parte del análisis de las limitaciones hechas a la perspectiva positivista, mediante la crítica interna en términos de las suposiciones metafísicas que definen su naturaleza. Así como una crítica externa en términos de las suposiciones que definen a los paradigmas alternativos como lo son, con base en Guba y Lincoln (en Denman y Haro, 2000): el postpositivismo, la teoría crítica y el constructivismo.

### **Diseño metodológico: fase cuantitativa, fase cualitativa y fase de triangulación metodológica**

Partiendo del interés por aproximarse a la metodología mixta, el diseño propio del método al que se recurrió es el explicativo secuencial propuesto por Creswell (1995), citado en Tashakkori y Teddlie, 1998); el cual consiste, en un primer momento, en conducir la fase cualitativa del estudio y posteriormente la cuantitativa o viceversa.

La recolección y análisis estadístico de datos cuantitativos se realizó con la finalidad de obtener: la descripción de los sujetos de estudio y un indicador general de salud. Sin embargo, debido a que la recolección de datos relacionados con el eje central de la investigación (las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la UP), se realizó en el entorno natural-virtual, por medio de la observación

participante y entrevistas profundas; para posteriormente analizarlos y describirlos mediante un lenguaje expresivo y persuasivo (Creswell y Cheryl, 2018); se priorizó el análisis de corte cualitativo.

A continuación se describe paso a paso el diseño metodológico con base en la fase de recolección de datos cuantitativos, la fase de recolección de datos cualitativos y la fase de análisis y triangulación metodológica de la información. El diseño metodológico se muestra en la figura 7.

### **Fase 1: Recolección y sistematización de datos cuantitativos**

1. Con base en el total de 48 docentes interinos que integran la UP, se determinó una muestra estratificada, representativa de 29 participantes (con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%).
2. Los estratos fueron divididos en forma proporcional para cada una de las cinco carreras: Ingeniería en Tecnología de la Madera (1 docente interino), Psicología (9 docentes interinos), Contaduría y Ciencias Administrativas (10 docentes interinos) y Derecho y Ciencias Sociales (9 docentes interinos).
3. Se brindó el consentimiento informado mediante el cual se dieron a conocer los objetivos de la investigación y los docentes aceptaron participar en ella voluntariamente.
4. Por medio del cuestionario correspondiente, se obtuvieron los datos sociodemográficos que caracterizan a la población estudiada.
5. Se solicitó a los participantes responder el cuestionario de Salud SF-36 que proporciona un perfil del estado de salud general.
6. En un primer momento, se aplicaron de forma presencial, quince cuestionarios a lápiz y papel a maestros de los cuatro programas académicos. Posteriormente (a partir de que se declaró la pandemia de COVID-19), se continuó la aplicación del cuestionario de forma virtual mediante el aprovechamiento de la aplicación Google forms, el cual se muestra en el anexo VI.
7. El enlace para acceder a los formularios se envió por WhatsApp a los coordinadores de Contaduría y Ciencias Administrativas, y Derecho y Ciencias Políticas, a quienes se les solicitó su apoyo para que lo compartieran con los maestros interinos. En el



caso de Psicología se les hizo llegar el cuestionario en formato virtual directamente a dos profesores y en el caso de Ingeniería en Tecnología de la Madera ya había sido aplicado en lápiz y papel al estrato de la muestra.

8. Se realizó la sistematización estadística-descriptiva de los resultados.

Una de las limitaciones del método hipotético deductivo, propuesto en la primera fase, es que solamente proporciona un indicador de la percepción general de salud del grupo social, el cual puede diferir de lo que realmente hacen; además de que se aparta del análisis de la relación del fenómeno social con el contexto y su historicidad. Por lo cual, se planteó en la segunda fase el enfoque cualitativo, para contrastar la información obtenida respecto de las condiciones de trabajo y la percepción de salud, pero principalmente para sustentar los datos que permitieron conocer y reconocer las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la UP, desde su experiencia.

### **Fase 2: recolección y sistematización de datos cualitativos**

1. Se revisaron fuentes documentales como: el Reglamento General del Personal Académico de la UMSNH, el Contrato Colectivo de Trabajo, nombramientos, hoja de movimiento de personal, entre otros.
2. Se desarrolló la observación sistematizada de las condiciones de trabajo en las instalaciones de la UP de la cual, para obtener los resultados se elaboró una matriz temática de la tipificación de condiciones de trabajo propuesta por Ramos, Peiró y Ripoll en 1996.
3. Las observaciones *in situ* se registraron en el Diario de Campo y finalmente se hizo un registro fotográfico de las instalaciones de la UP Ciudad Hidalgo y de las sedes de cada carrera en Morelia, Michoacán; así como de la clínica del IMSS destinada para proporcionar atención a la comunidad Nicolaita, misma que se encuentra en obra negra.
4. Como parte de la observación participante, se recabó información de un grupo de WhatsApp de profesores mediante una aproximación de la etnografía virtual.
5. Se llevaron a cabo entrevistas profundas a docentes interinos activos e inactivos en la UP Ciudad Hidalgo.



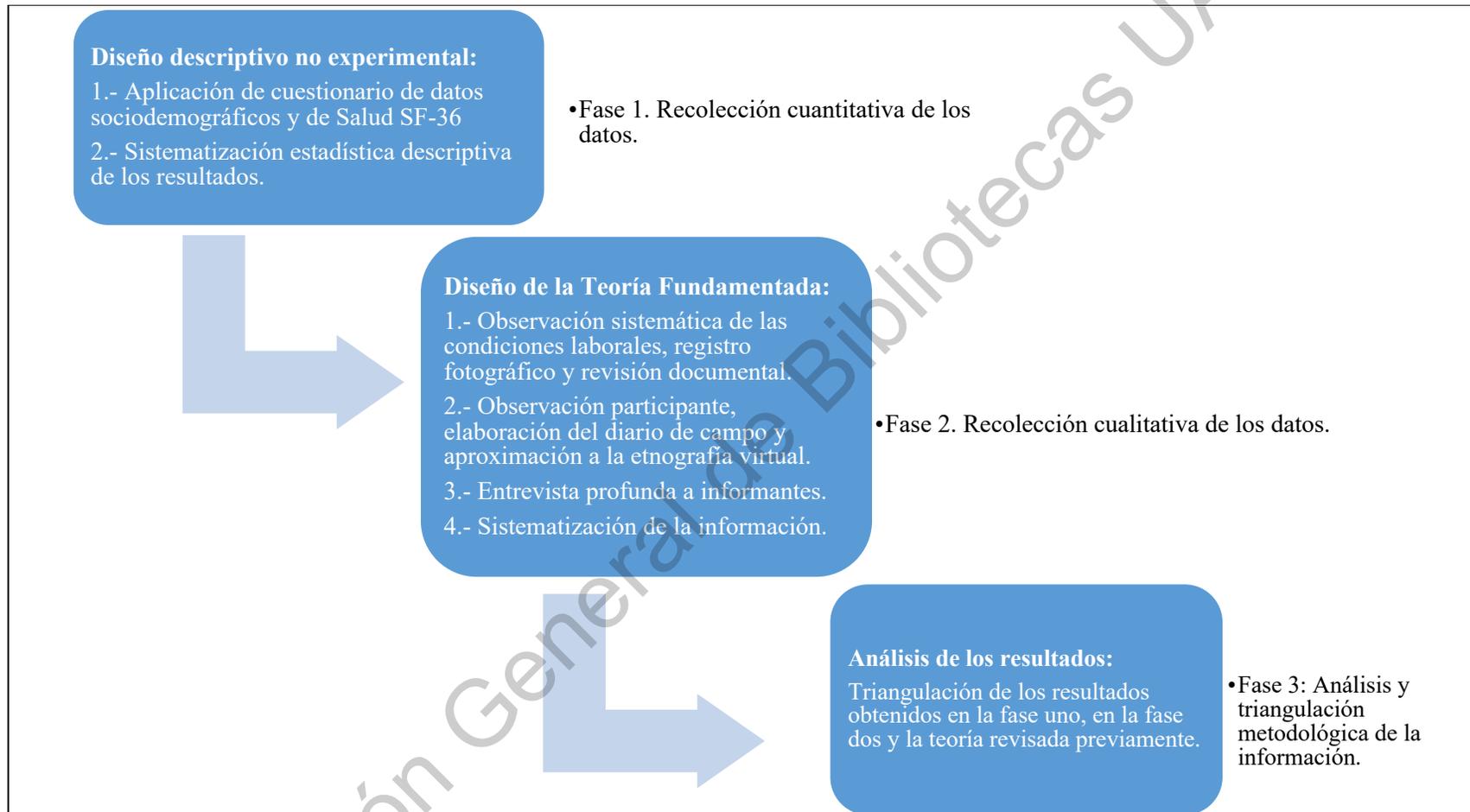
6. Se recurrió a un muestreo teórico que fue emergiendo en el transcurso de las entrevistas, pero inevitablemente limitado por la coyuntura social del COVID-19.
7. De la etapa cara a cara, se entrevistaron a tres docentes interinos que cubren también posiciones administrativas: el Secretario Académico de la UP y los dos Coordinadores de Ingeniería en Tecnología de la Madera.
8. La recolección de datos de la segunda etapa se planeó para llevarse a cabo de forma virtual, por lo que se entrevistaron a siete docentes interinos (cinco mujeres y dos hombres), de los cuales dos son maestras que decidieron dejar de dar clases en la UP.
9. Se recurrió a la Teoría Fundamentada propuesta por Strauss y Corbin para analizar las entrevistas profundas y explicar las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud.

De la segunda fase de análisis, se tomó en cuenta que las aportaciones de la metodología cualitativa permiten conocer a profundidad los significados de las personas en interacción con ellos mismos, con su cultura y con su cotidianidad. Tal como menciona Pérez (1994): “La realidad social y cultural no puede conocerse exclusivamente a través de reacciones observables y medibles del hombre, dado que ignora el campo de la intencionalidad y el significado de las acciones” (p.31).

### **Fase 3: Análisis y triangulación metódica de la información**

1. Se hizo una aproximación a la interpretación analítica del mundo de los participantes y de los procesos por medio de los cuáles construyen dicho mundo para analizar las relaciones entre la agencia humana y la estructura social; lo cual permitió ampliar la comprensión de las acciones y de los significados que tienen sobre su salud y el proceso de trabajo.
2. Se integraron ambos paradigmas (el cuantitativo y el cualitativo) por medio de la triangulación metodológica, la cual implicó el uso complementario de métodos para el análisis e interpretación profunda de un mismo fenómeno, en este caso la salud de los docentes interinos de la UP (Pérez, 1994). Además de contrastar los resultados obtenidos con la teoría recabada previamente.

Figura 7. Metodología de aproximación mixta para el estudio de la salud: diseño descriptivo-explicativo

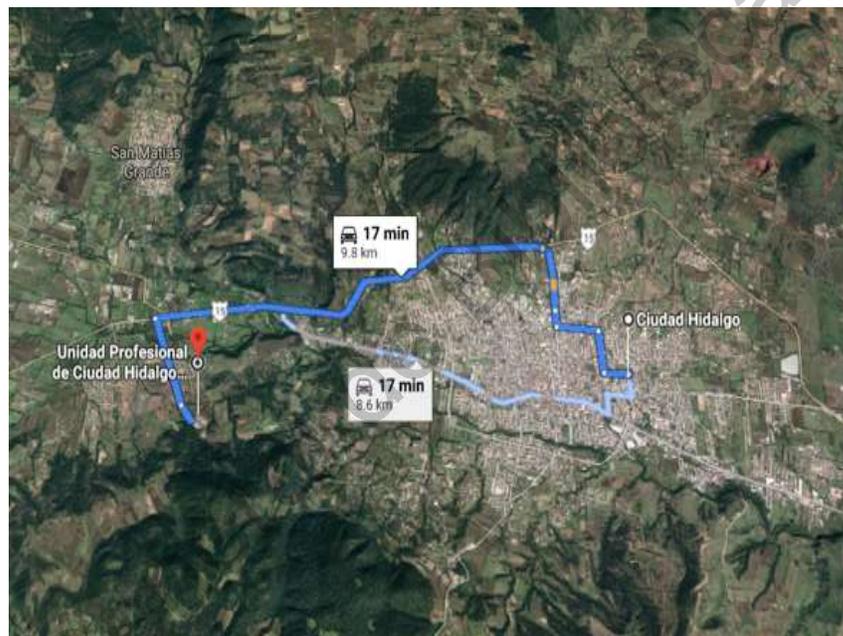


Fuente: Elaboración propia

### Contexto de estudio, universo y muestra

Como se había hecho mención, el estudio se realizó en la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo misma que está centralizada a la UMSNH. Las instalaciones de la UP se localizan fuera de la zona urbana de Ciudad Hidalgo (ver figura 8). Ello dificulta el acceso a servicios externos de alimentación y transporte, el comercio y la comunicación con la población en general.

*Ilustración 1. Ubicación de la UP con relación a la zona centro de Ciudad Hidalgo, Michoacán*



*Fuente: Google maps*

En la UP imparten clases aproximadamente 65 docentes, tanto interinos como docentes que cuentan con una plaza definitiva o que están sindicalizados; sin embargo, la tendencia es que hay de uno a dos profesores con las últimas características en cada licenciatura, a excepción de Ingeniería en Tecnología de la Madera en donde solamente dos profesores son interinos.

De acuerdo con los datos sobre el universo de estudio, la base académica está sostenida por los docentes interinos, en su mayoría jóvenes, algunos recién egresados, otros con experiencia relacionada con los diez años de antigüedad de la UP. Por ello y considerando la tendencia a los procesos de precarización de los trabajadores asalariados-

precarizados con tendencia al trabajo no clásico, la población de estudio está integrada por los 48 docentes interinos.

La población de docentes interinos de la UP Ciudad Hidalgo está distribuida en 15 docentes que pertenecen a Derecho y Ciencias Sociales, 15 a Psicología, 2 a Ingeniería en Tecnología de la Madera y 16 a Contaduría y Ciencias Administrativas. Con base en ello y desde el enfoque integrativo que busca la aproximación a una metodología mixta, en la primera fase se buscó trabajar con una muestra representativa de 29 participantes (con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%), con base en el total de los 48 docentes interinos que laboran en la UP de Ciudad Hidalgo. Cabe destacar que, debido a que dichos docentes interinos dependen académicamente de la licenciatura o ingeniería a la cual pertenecen, se realizó un muestreo aleatorio estratificado para la aplicación del cuestionario de datos sociodemográficos y de Salud SF-36, mismo que se muestra en el siguiente cuadro 6.

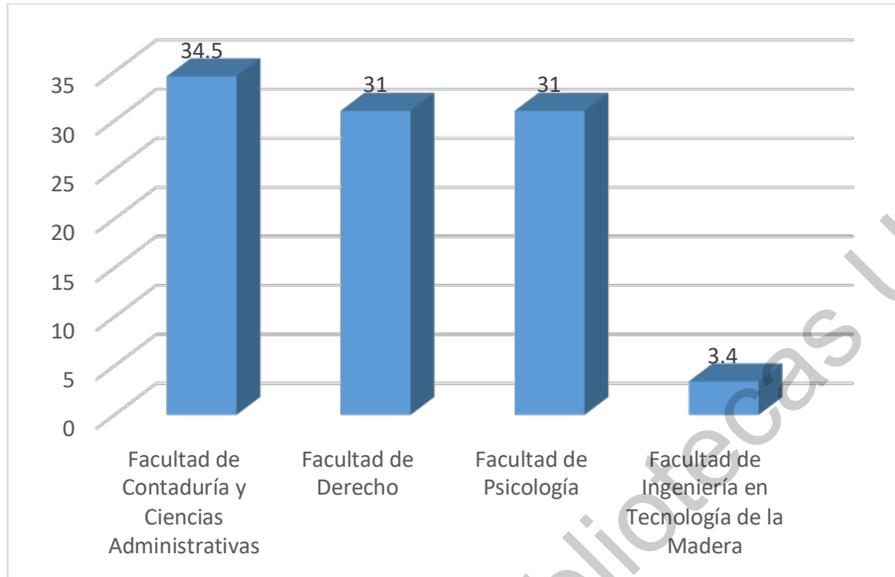
*Cuadro 6. Estratos de la muestra*

Muestra estratificada para la aplicación del cuestionario de Salud SF 36.		
<b>Programa académico:</b>	<b>Total de docentes interinos por programa académico:</b>	<b>Estratos de la muestra por programa académico:</b>
Licenciatura en Derecho y Ciencias Sociales	15	9
Licenciatura en Contaduría y Ciencias Administrativas	16	10
Licenciatura en Psicología	15	9
Ingeniería en Tecnología de la Madera	2	1
<b>TOTALES</b>	<b>48</b>	<b>29</b>

*Fuente: elaboración propia*

Entonces el 34.5% de la muestra pertenece a la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, el 31% a la Facultad de Psicología, otro 31% a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y el 3.4% a Ingeniería en Tecnología de la Madera. Lo anterior se muestra en la siguiente figura 8.

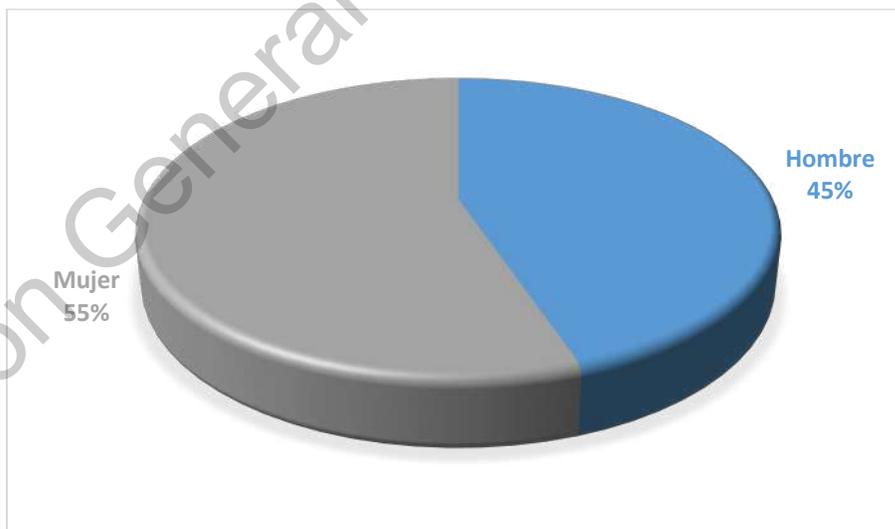
Figura 8. Adscripción de los participantes



Fuente: elaboración propia

En cuanto al sexo de quienes respondieron el cuestionario, la figura 9, muestra que 13 fueron hombres (45%) y 16 mujeres (55%).

Figura 9. Diferencia de muestra por sexo



Fuente: elaboración propia

En la segunda fase que abarca el diseño de la Teoría Fundamentada, se recurrió al muestreo teórico, por medio del cual se eligieron los participantes durante el proceso de recogida de datos, ya que la investigación depende más de la información recogida que del

tamaño de la muestra. Para esta fase se integraron al universo de informantes: tres directivos que también son profesores interinos, dos profesores interinos que dejaron de trabajar en la UP y cinco profesores interinos activos en la UP; los perfiles de dichos participantes se muestran en el cuadro 7. Cabe destacar que ocho de los docentes entrevistados son interinos de la Facultad de Psicología, ello debido a que, por las limitaciones de la declaración de la pandemia por COVID 19, se aprovechó el contacto que se tiene con los docentes de Psicología para darle continuidad a la investigación por medio de videollamadas, mismas que se lograron programar para la temporada vacacional (intersemestral).

*Cuadro 7. Perfiles de los participantes en las entrevistas profundas*

<b>Participantes</b>	<b>Puesto</b>	<b>Facultad de adscripción</b>	<b>Sexo</b>
1	Secretario Académico de la UP y docente interino	Psicología	Hombre
1	Coordinador operativo y docente interino	Ingeniería en Tecnología de la Madera	Hombre
1	Coordinadora académica y docente basificada	Ingeniería en Tecnología de la Madera	Mujer
2	Docentes interinas inactivas en la UP	Psicología	Mujer
2	Docentes interinos activos	Psicología	Hombre
3	Docentes interinas activas	Psicología	Mujer

*Fuente: elaboración propia*

### **Técnicas de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó a partir del mes de enero de 2020, por lo que, hasta antes del día 17 de marzo de dicho año, se acudió una vez por semana a la UP para hacer observaciones, aplicar cuestionarios y programar entrevistas con los informantes clave. A partir del 11 de marzo de ese mismo año, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró al brote de COVID-19 como una pandemia, estimando así la situación de emergencia de salud pública a nivel mundial. En México, el 19 de marzo el Consejo de Salubridad General (CSG), reconoció la epidemia de enfermedad por el virus SARS-Cov-2 (COVID-19) como una enfermedad grave de atención prioritaria. Por lo tanto, y con la finalidad de prevenir contagios entre la población estudiantil, el H. Consejo Universitario decretó la suspensión de actividades presenciales en la UMSNH. Lo anterior se dio a conocer el día 16 de marzo mediante el comunicado oficial firmado por el Dr. Raúl Cárdenas Navarro, Rector

de la UMSNH. El contexto ya mencionado propició la recogida de la información en dos etapas: la presencial y la virtual; mediante técnicas de recolección de datos propias de los paradigmas cuantitativos y cualitativos.

En la fase cuantitativa se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos junto con el de Salud SF-36 para determinar el índice general de salud de los docentes interinos. El cuestionario de salud ha sido validado en tres contextos socio-culturales de México: Ciudad de México, Pachuca, Hidalgo y Gómez Palacio, Durango; de acuerdo con Sánchez, García y Martínez (2017), los factores obtenidos en las muestras mostraron validez de constructo y coeficientes de confiabilidad de Alpha de Cronbach similares a las aplicaciones de diversas muestras españolas: alpha de Cronbach superiores a 0,7.

El cuestionario de Salud SF-36 mide la percepción de individuos mayores a 16 años, respecto a su calidad de vida; por lo que los reconoce como seres bio-psico-sociales. Zúñiga, Carrillo-Jiménez, Fos, Gandek y Medina-Moreno utilizaron en 1999 la versión 1.1 del cuestionario para su aplicación en México. Los ocho conceptos en los que se basan las 36 preguntas del cuestionario son: la función física, el rol físico, el dolor corporal, la salud general, la vitalidad, la función social, el rol emocional y la salud mental. Además de lo anterior se incluye en él el concepto general de cambios en la percepción del estado de salud actual y en el año anterior (Sánchez, García y Martínez; 2017).

Aparte de los cuestionarios ya señalados y antes de que se declarara la suspensión de actividades académicas por la emergencia sanitaria COVID-19, se realizó una observación sistematizada de las condiciones de trabajo, con base en una rúbrica elaborada siguiendo la propuesta teórica de Ramos, Peiró y Ripoll en 1996. La cual propone una categorización integrando las condiciones de: empleo, las ambientales, las de seguridad, las características de la tarea, las de demanda y carga de trabajo, las sociales y/u organizacionales y las temporales del trabajo.

Para la segunda etapa (durante el mes de febrero y marzo), se recurrió a la observación participante como técnica de investigación social; la cual fue utilizada con la finalidad de recolectar información individual y colectiva del grupo social (los docentes interinos de la UP), relacionada con sus interacciones, acciones, comportamientos, ritmos y cotidianidades en torno a la salud. La observación fue semiestructurada atendiendo a la guía de observación



previamente diseñada, con base en la conceptualización teórica del fenómeno social a observar (el proceso de trabajo-salud).

Sin perder de vista que el objetivo del uso de la técnica es comprender la realidad social de quienes la viven cotidianamente, la observación participante permitió comprender el sistema social desde lo micro, lo grupal, lo local y el mundo cotidiano (Galeano, 2012). La recogida de información se registró por medio del Diario de Campo, que contiene un apartado en donde se escribieron las impresiones de la investigadora y sus percepciones durante la investigación. Como parte del proceso de observación también se realizó un registro fotográfico del lugar de trabajo, el recorrido para llegar al mismo, así como de las instalaciones de cada dependencia en sus lugares sedes ubicados en Morelia, Michoacán. Aprovechando que se tiene acceso al grupo de WhatsApp de profesores de una de las facultades, se recurrió a realizar una aproximación de etnografía virtual desde el comienzo del trabajo de campo hasta el mes de mayo de 2020; así mismo, se hizo una revisión documental de la Ley Orgánica Universitaria, el Reglamento General del Personal Académico de la UMSNH, el Contrato Colectivo de Trabajo y otros documentos y circulares oficiales que dan cuenta de las condiciones jurídico laborales de los docentes interinos; todo lo anterior con la finalidad de profundizar en la comprensión de las condiciones de trabajo de los docentes interinos de la UP y su interrelación con las acciones individuales y colectivas en torno a su salud.

Para esta segunda fase se desarrollaron entrevistas profundas a docentes interinos, buscando fomentar la comunicación cara a cara entre el investigador y el individuo entrevistado (independientemente del medio utilizado para su ejecución), estableciendo una relación dialógica, espontánea, concentrada y de intensidad variable (Canales, 2006). Para la investigación se diseñaron diversas guías de entrevista con base en la guía temática previamente elaborada a partir de la revisión teórica, de manera que el proceso de entrevista fue semiestructurado, lo cual no limitó las respuestas y permitió recabar información verbal y no verbal de los y las participantes.

La información recopilada por medio de las entrevistas profundas permitió identificar la manera de sentir y pensar en torno a la salud de los informantes, además de aspectos como sus valoraciones, motivaciones, deseos, creencias y esquemas de interpretación propios; pero



además de eso, concedió conocer cómo es percibida su salud. En el siguiente cuadro 8, se muestran las técnicas de recolección de datos antes mencionadas, los informantes a quienes fueron dirigidas y el formato de aplicación con base en las modificaciones metodológicas realizadas a partir de la contingencia sanitaria COVID-19. Las técnicas de recolección de datos se muestran en el cuadro 8.

*Cuadro 8. Técnicas de recolección de datos*

<b>Fase de recolección de datos</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>	<b>Informantes</b>	<b>Formato de aplicación</b>
<b>Fase cuantitativa: diseño descriptivo, no experimental</b>	Cuestionario de Salud SF 36	Muestra estratificada de 29 docentes interinos de la UP	Lápiz y papel/google forms
	Observación sistemática de las condiciones laborales	Personal académico y administrativo de la UP	Presencial
	Revisión documental	Reglamentos, contratos, nombramientos y documentos oficiales	Fuentes digitales/documentos impresos
	Registro fotográfico Diario de Campo para el registro de la observación participante Etnografía virtual del grupo de WhatsApp	N/A Personal académico, administrativo y estudiantes de la UP	Presencial Presencial
<b>Fase cualitativa: Teoría Fundamentada</b>	Entrevistas profundas	Docentes interinos de la UP (activos y no activos).	Presencial/virtual

*Fuente: elaboración propia*

### **Estrategia de análisis e interpretación de resultados**

Para analizar los datos cuantitativos obtenidos mediante los cuestionarios sociodemográficos y de Salud SF-36, se recurrió a la estadística descriptiva que permite presentar las principales características de un conjunto de datos por medio de la distribución de frecuencias, las

medidas de tendencia central (media, moda y mediana), y las medidas de dispersión (en este caso se presentó la desviación estándar). Finalmente, se hizo un análisis de la Salud General y su relación con variables independientes como: la facultad de adscripción, el sexo, el estado civil, el lugar de residencia, la edad y la antigüedad en la UMSNH; ello mediante las pruebas no paramétricas Kruskal-Wallis y Chi-cuadrada. Con respecto de la sistematización de los datos obtenidos mediante la observación de las condiciones laborales, le revisión documental y el registro fotográfico; se integró la información obtenida en un cuadro comparativo de las condiciones laborales objetivadas y las percibidas por los informantes, así como las observadas por la investigadora.

En el caso del análisis de los datos cualitativos con base en la Teoría Fundamentada y las entrevistas profundas, se recurrió al método comparativo que permitió codificar y analizar los datos de manera simultánea mediante la comparación de incidentes aplicables a cada categoría y la integración de las categorías y sus propiedades (el método se muestra en el anexo 8). Mediante el análisis sistematizado de las entrevistas, se obtuvo en un primer momento la codificación abierta de las mismas, en un segundo momento se establecieron los grupos de códigos con base en la identificación relacional de los mismos con respecto a cada categoría (la codificación axial), para establecer finalmente la categoría central a partir de la codificación selectiva de las categorías encontradas previamente. Lo anterior se muestra en el cuadro 9.

*Cuadro 9. Proceso de análisis de datos con base en la Teoría Fundamentada*

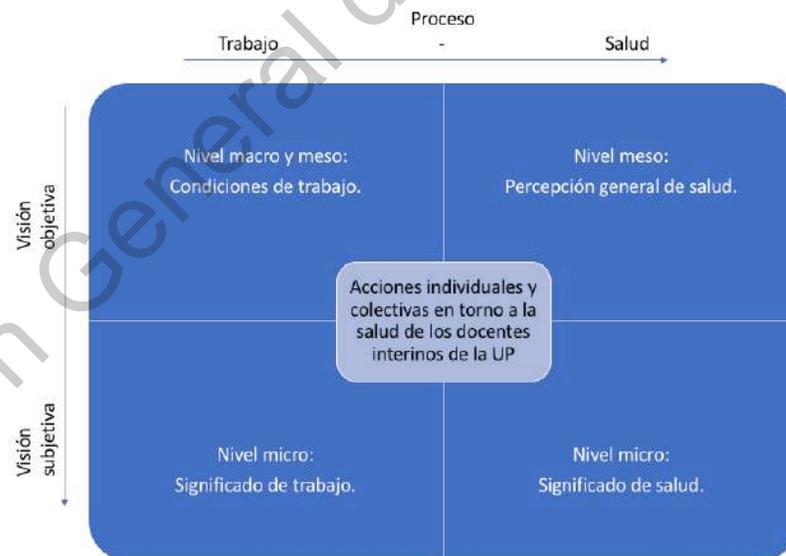
<b>Momento descriptivo</b>	Codificación abierta	Se identificaron los conceptos clave, así como sus dimensiones (localización de una propiedad en un rango) y propiedades (atributos de una categoría).
<b>Momento relacional</b>	Codificación axial	Se relacionaron las categorías con las subcategorías alrededor de un eje que enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones.
	Codificación selectiva	Se integraron las categorías emergentes en un esquema conceptual, en torno a una categoría central.

*Fuente: Elaboración propia con base en Restrepo y Ochoa (2013)*

Se recurrió a la matriz consecucional como estrategia para profundizar en las relaciones entre las condiciones-consecuencias micro y macro, con la finalidad de explicar cómo el entrecruzamiento de las condiciones y las consecuencias crean los contextos para la acción/interacción.

Por lo tanto, como eje principal de la investigación se analizaron las acciones en torno a la salud de los docentes interinos de la UP, partiendo de la identificación del proceso trabajo-salud en dicho contexto, del que se desprende la visión objetiva para obtener: las características de las condiciones de trabajo que determinan del proceso de trabajo y el indicador de la percepción de Salud General de los sujetos de estudio; y la visión subjetiva para conocer: el significado de trabajo y el significado de salud de los docentes interinos de la UP. El nivel de análisis de las acciones sociales fue el individual y el colectivo considerando como unidad principal de análisis a los docentes interinos de la UP, pero incluyendo sus relaciones con los directivos y estudiantes (ver figura 10).

*Figura 10. Ejes, niveles y unidades de análisis de la investigación.*



*Fuente: Elaboración propia*

Los datos recabados se sistematizaron mediante el programa de Excel; lo anterior permitió organizar los datos en categorías discretas, según sus propiedades y dimensiones. Finalmente se formuló un esquema lógico y sistemático que permitió brindar explicaciones

sobre las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos de la UP.

Se utilizó la triangulación metodológica para comparar y contrastar los resultados obtenidos por la fase cuantitativa y cualitativa, en relación con el marco teórico desarrollado para la investigación; pero además de eso, permitió profundizar en el análisis del estudio. De tal manera que no solamente se identificaron las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos de la UP entorno a su salud, sino también la relación que tienen dichas acciones con el indicador de salud obtenido en el grupo social y como respuesta a las condiciones de trabajo que caracterizan su labor docente; así como con el significado que le dan a su trabajo.

#### IV. Resultados

Mediante la puesta en marcha del diseño metodológico de aproximación mixta, se presentan a continuación, de manera integrada, los resultados obtenidos tanto de la fase cualitativa como de la cuantitativa. La información está configurada en los dos principales ejes temáticos de la presente investigación: trabajo y salud.

Con la finalidad de caracterizar la labor docente interina se parte de la descripción de las condiciones contextuales-estructurales, en las que se incluye: el contexto macrosocial, las características mesosociales (la UP Ciudad Hidalgo), la austeridad universitaria, el espacio de trabajo, las condiciones ambientales, la comparación de las condiciones físicas de trabajo en las sedes de Morelia y en la UP y la simulación de la subcontratación universitaria.

Posteriormente se describe el entretreído de las condiciones laborales que consolida la precariedad laboral de los docentes interinos. En este apartado se presenta información obtenida sobre la temporalidad de la contratación, la jornada laboral variable, la ubicación de los docentes entre la incertidumbre y la inestabilidad laboral, la incertidumbre salarial, las prestaciones sociales condicionadas por el tipo de contrato, el pluriempleo como consecuencia de la precarización laboral, la exclusión sindical, la percepción de las condiciones laborales precarias y la supresión de la negociación colectiva.

Con base en lo anterior, se identificaron las exigencias del trabajo docente como puente de la organización colectiva a la individualización. En tal sentido, se describen: la demanda y la carga de trabajo, las exigencias propias del trabajo docente, la meritocracia, la exigencia del traslado al trabajo y la exigencia del cambio de modalidad de educación a distancia por COVID-19. A partir de esto, se ubica al docente interino entre los riesgos por el trabajo de servicios y los riesgos por el traslado al trabajo.

Enseguida, se obtuvo que la labor del docente interino está sostenida por las relaciones sociales paradójicas. Por lo que se describe la relación de los actores sociales con los estudiantes, con los compañeros de trabajo, con las autoridades; pero también se presentan datos sobre el perjuicio de la relación con los docentes sindicalizados por la diferenciación de los grupos sociales, los conflictos habidos entre los diferentes actores sociales implicados en la labor docente y las redes de apoyo social.

Posteriormente se brinda un panorama sobre la apreciación subjetiva de la docencia, misma que permite a los actores sociales sortear las condiciones laborales que les constriñen. Entre esta destaca que para los profesores, la docencia es más que un trabajo. Ellos refieren las ventajas y desventajas de la labor, lo que les motiva y lo que les desmotiva de la docencia. Se incluye también en este apartado la identidad subjetiva de la labor docente, la valoración subjetiva de la docencia y la inclusión de la docencia en el proyecto de vida de los sujetos.

Lo anterior propició la identificación del dominio del trabajo en los intentos de los docentes interinos por preservar su salud. De ahí que deviene la falta de interés institucional por la salud de los docentes, la valoración personal de la salud, la salud física (el malestar relacionado con el trabajo, la relación entre las condiciones de trabajo y la alimentación, los efectos del trabajo en el sueño y el descanso y los efectos del tiempo de trabajo en la actividad física), la salud psicosocial (el malestar psíquico con motivo del trabajo), y la valoración social de la salud.

Considerando el objetivo general del presente estudio se puntualizan las acciones individuales y colectivas en torno a la salud, en las que se identificaron estrategias en torno a la salud física, estrategias en torno a la salud mental, estrategias ligadas a la precariedad para afrontar el malestar y acciones en torno a la salud social. Lo anterior facilitó la diferenciación de las acciones individuales y colectivas en torno a la salud. Para terminar el apartado de resultados se presenta la categoría medular “Acciones en torno a la salud: afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina”.

## **1. Entorno de trabajo**

### **Contexto macrosocial y mesosocial de la labor docente interina en la UP**

El mercado laboral de la región Oriente del estado de Michoacán, en cuanto al sector de servicios de enseñanza, se caracteriza por promover la educación privada, ya que predominan Instituciones como el Centro de Estudios Superiores del Oriente de Michoacán (CESOM), Centro de Estudios Superiores Fray Pedro de Gante, la Universidad Monterrey y la Universidad Vasco de Quiroga (UVAQ). Con respecto de las instituciones públicas se encuentran: La Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo, de las anteriores el Instituto

Tecnológico se encuentra mayormente posicionado en Ciudad Hidalgo debido a que tiene mayor tiempo de creación en comparación con la UP que se fundó hace 10 años.

Por la limitada oferta de programas académicos en dicha región, algunos jóvenes deciden cambiar su residencia a la ciudad de Morelia para cursar sus estudios del nivel superior. Es así que la balanza aumenta las posibilidades de empleo para los docentes en la capital del estado de Michoacán, sobre todo para quienes están interesados en el sector privado. En dicho sector se estiman al menos 56 Universidades, entre las que destacan: el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Latina de América, la Universidad de Morelia, la Universidad Monterrey, la Universidad Vasco de Quiroga, la Universidad Nova Spania, la Universidad La Salle Morelia, y otras.

A pesar de lo anterior, los docentes de la UP tienden a permanecer activos en la institución; aún cuando esto implica en algunos casos, un esfuerzo mayor por la necesidad de trasladarse a la región oriente del estado de Michoacán. Por ejemplo, con base en el cuestionario de datos sociodemográficos se obtuvo que los dos docentes que tienen menor antigüedad en la UMSNH, han estado trabajando ahí por dos años; sin embargo, 21 de los 29 participantes, cuentan con una antigüedad de 7 a 10 años. Lo anterior se muestra en la columna de frecuencia del cuadro 10.

*Cuadro 10. Antigüedad en la UMSNH*

<b>Años</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
2	2	6.9	6.9	6.9
3	2	6.9	6.9	13.8
4	3	10.3	10.3	24.1
5	1	3.4	3.4	27.6
7	3	10.3	10.3	37.9
8	5	17.2	17.2	55.2
9	4	13.8	13.8	69
10	9	31	31	100
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

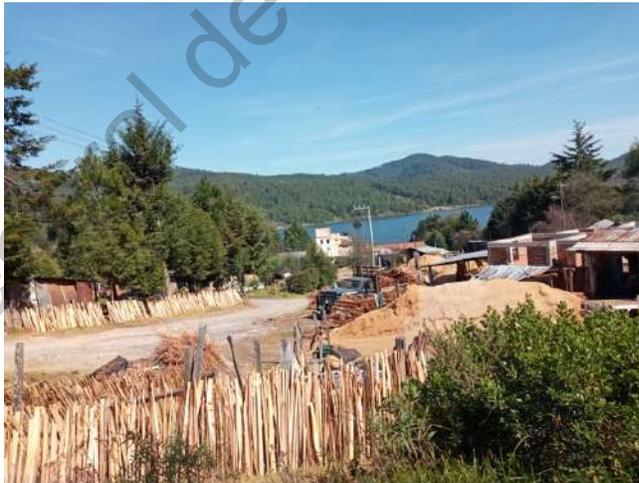
*Fuente: elaboración propia*

¿Qué es lo que motiva a los docentes a permanecer en la UP? La respuesta se irá presentando a través de los siguientes resultados, para ello se muestra el análisis realizado

sobre las condiciones contextuales, causales e intervinientes en la percepción de la salud de los docentes interinos, mismas que incitan el desarrollo de acciones individuales y colectivas en torno su salud.

Como características de la región oriente de Michoacán y haciendo referencia principalmente a Ciudad Hidalgo, se observan a los alrededores de la UP tierras que se aprovechan para el sector económico primario como la ganadería y la agricultura; además también predominan aserraderos, fábricas de muebles de madera, mueblerías y otros comercios como ferreterías, tiendas de abarrotes, farmacias, florerías, fruterías; y ambulante (ver ilustración 1). La economía depende mayoritariamente del aprovechamiento forestal que incluye el aserrío y la fabricación de muebles de madera, por lo que familiares de los estudiantes se dedican a dicho sector; lo cual motivó la creación de la UP a través de la Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera.

*Ilustración 2. Los aserraderos y la industria maderera como una de las actividades económicas de la región*



*Fotografía de un aserradero en Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

Es entonces como el desarrollo económico de la región se ha visto fortalecido con la fundación de la UP que busca formar profesionales, que, al egresar, ocupen puestos claves tanto en el sector público como en el privado; o bien, decidan emprender sus negocios. Cabe destacar que los docentes entrevistados que han decidido vivir en Ciudad Hidalgo o crecieron en la región, identifican una cultura conservadora que influye en la dificultad para establecer

relaciones interpersonales con los habitantes que no son estudiantes de la UP. Los docentes refieren también la disminución de la afluencia de gente en las calles de la localidad antes de caer la noche, razón por la cual pasan la mayor parte de su tiempo en la UP y en casa.

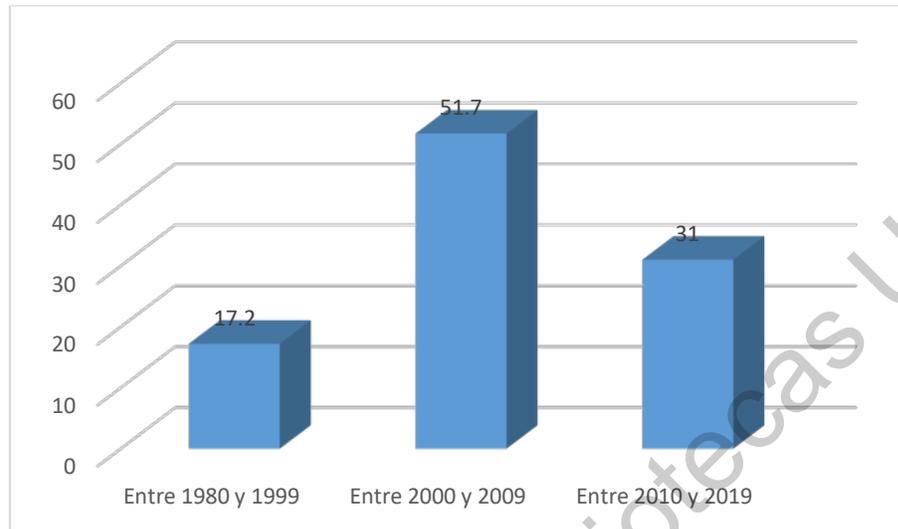
### **La Unidad Profesional Ciudad Hidalgo y la austeridad universitaria**

El proyecto de las Unidades Profesionales en Michoacán es amplio y fue planeado a nivel estatal con la finalidad de descentralizar los programas educativos de la UMSNH para acercarlos a los estudiantes de diferentes regiones, sin ser culminado hasta la fecha. En el caso propio de Ciudad Hidalgo, se decidió ubicar la UP en dicho municipio debido a intereses políticos entre la universidad y el gobernador en turno: el Licenciado Leonel Godoy. De tal manera que la visión de la UP estaba fundamentada en la actividad forestal inequitativa al número de profesionistas capacitados para el óptimo aprovechamiento de los recursos forestales. También las restantes cuatro licenciaturas fueron pensadas estratégicamente por y para el desarrollo de la región, sumándose el diplomado del idioma inglés.

Al anidar los programas educativos que integran la UP, se le asignó la función institucional de brindar las facilidades para su óptimo funcionamiento. La UP de Ciudad Hidalgo es una comunidad académica, pequeña, integrada por cerca de 700 estudiantes, doce trabajadores administrativos y operativos; así como pocos docentes de los que se desconoce el número exacto debido a la movilidad laboral de los mismos; la matrícula de estudiantes varía en cada facultad, pero la Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera representa la mayoría. La UP mantiene el compromiso social con la región al difundir los valores Nicolaitas, colaborar con el sector productivo e instancias gubernamentales, así como organizar y participar en eventos académicos y culturales.

El número de docentes interinos por programa académico varía, empero una característica común es que varios son jóvenes con poco tiempo de haber egresado. Por ejemplo, en la figura 11 se muestra que, con base en el cuestionario de datos sociodemográficos, el 51.7% de los docentes encuestados egresaron entre el año 2000 y el 2009, el 31% entre el 2010 y el 2019 y el 17.2% entre 1980 y 1999.

Figura 11. Diferencia de muestra por año de egreso del nivel superior



Fuente: elaboración propia

Finalmente, se encontró que en la Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera hay docentes recientemente basificados. Con lo anterior se identifica entonces, que los grupos de los docentes interinos de la UP están diferenciados no solamente por la licenciatura a la que pertenecen, también por sus condiciones de trabajo a pesar de formar parte del mismo proyecto institucional. A su vez aparecen intentos de la autoridad operativa por brindar servicios que posibiliten la labor docente y contribuyan con su bienestar laboral; sin embargo, no son los más adecuados.

Los servicios institucionales adicionales que se ofrecen a los docentes en la UP son: la disponibilidad de agua para consumo que se encuentra en la torre de oficinas administrativas, la cual no es del conocimiento de todos los docentes, y las computadoras de escritorio con internet cuya señal es intermitente. Se identificó entonces que el servicio de internet no es adecuado. Al respecto, la cláusula 91 del CCT-SPUM menciona: la universidad proporcionará gratuitamente servicio de internet a los trabajadores académicos en las dependencias de la propia institución, donde existan facilidades para ello. Según lo referido por dos trabajadores administrativos, solamente las salas de cómputo y el edificio de Dirección cuentan con el servicio, ello por las limitaciones naturales de la zona donde está localizada la UP. Por otro lado, de acuerdo con los trabajadores operativos, los docentes pueden solicitar una computadora con internet en la torre de Dirección.

Se ha establecido una política de austeridad universitaria como consecuencia de los conflictos presupuestales, misma que ha afectado el crecimiento de la UP, de tal manera que las instalaciones dan cuenta de que es un proyecto inconcluso y no se ha logrado concretar la idea original. Lo anterior se puede observar en la ilustración 3. La austeridad ha perjudicado la adquisición de los recursos materiales y tecnológicos para garantizar la ejecución de las actividades académicas; por ejemplo, los proyectores y bocinas a solicitud de los docentes son insuficientes. Cabe destacar que la asignación del presupuesto depende del número de estudiantes matriculados y, hasta el momento del trabajo de campo de la presente investigación, los entrevistados refirieron que había una tendencia a la disminución de dicha matrícula, por lo que, la percepción del riesgo a que desaparezcan los programas académicos es latente e incrementa la apreciación de inestabilidad laboral por parte de los actores sociales.

*Ilustración 3. Proyectos inconclusos en la UP*



*Fotografía de la UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

Con base en lo anterior, los directivos realizan esfuerzos para difundir los programas académicos en la región, de manera que se logre atraer cada vez más jóvenes a la institución. A pesar de la austeridad y el riesgo a que desaparezcan los programas educativos, sigue habiendo el interés institucional por fomentar el crecimiento académico con la creación de nuevas licenciaturas. Por lo descrito, la UP es un proyecto ambicioso que en el afán por continuar su desarrollo refleja a simple vista la tendencia a la precariedad y la escasez de

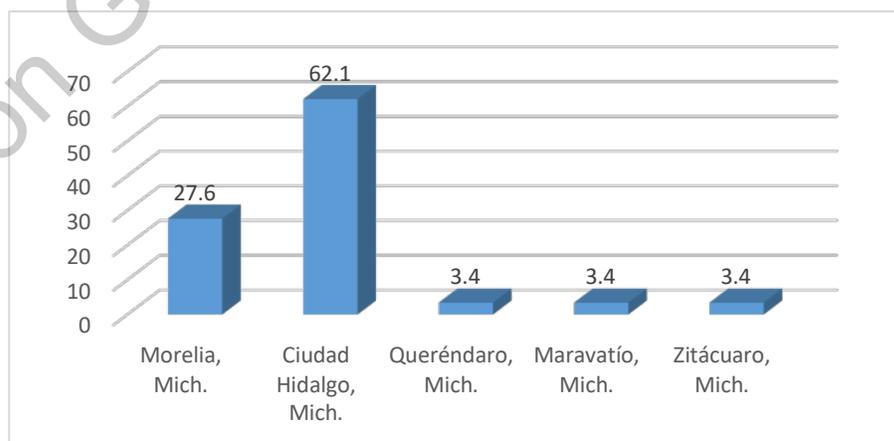
recursos en las construcciones en obra negra que forman parte de la infraestructura; sin embargo, los entrevistados reconocen las mejoras en las mismas de manera que se han hecho esfuerzos por mantener la UP activa.

### Espacio de trabajo

Como parte de la configuración del espacio, la distancia entre la UP y centro de Ciudad Hidalgo es de 8,5 km; misma que se recorre en tiempo estimado de 13 minutos en automóvil. De la UP a la Terminal de Autobuses hay una distancia de 5,9 km; la cual se recorre durante aproximadamente 9 minutos. Por lo tanto, el espacio de trabajo está aislado de otras instituciones educativas, zonas de esparcimiento, hospitales públicos, comercios, etc. Así mismo, los docentes que se trasladan de otras localidades diferentes a Ciudad Hidalgo suelen hacerlo solo por cuestiones laborales y en cuanto se termina su jornada, regresan a su lugar de residencia o a otro en el que continúan desempeñando actividades productivas.

Los docentes interinos de la UP habitan en diferentes lugares del estado de Michoacán, algunos residen en Morelia, otros en Queréndaro, Maravatío, Zitácuaro, Ciudad Hidalgo o localidades aledañas a la región oriente. A partir del cuestionario de datos sociodemográficos se observó que el 62% de los docentes encuestados reside en Ciudad Hidalgo, Michoacán, el 27.6% en Morelia, Michoacán, y del restante 10.2% uno habita en Maravatío, otro en Zitácuaro y otro en Queréndaro, los tres ubicados dentro del estado de Michoacán. Lo anterior se muestra en la figura 12.

Figura 12. Diferencia de muestra por lugar de residencia



Fuente: elaboración propia

La distribución del espacio de trabajo no tiene correspondencia de igualdad para todas las carreras que alberga la UP, en este sentido FITECMA utiliza la mayor parte del espacio al ser la carrera que motivó la creación de la UP y según lo referido en las entrevistas, por la naturaleza de las actividades de la misma, que requieren de laboratorios y talleres. Las instalaciones son amplias (ver ilustración 4); sin embargo, hay docentes que no las conocen en su totalidad, lo que implica el desaprovechamiento del espacio. Por lo anterior, los profesores pasan la mayor parte de su tiempo en el aula y en los espacios abiertos como los pasillos al exterior y la cafetería porque actualmente no hay una sala de maestros. Aparentemente, la falta de espacios destinados para los docentes se debe a la movilidad laboral de los mismos por su tipo de contrato.

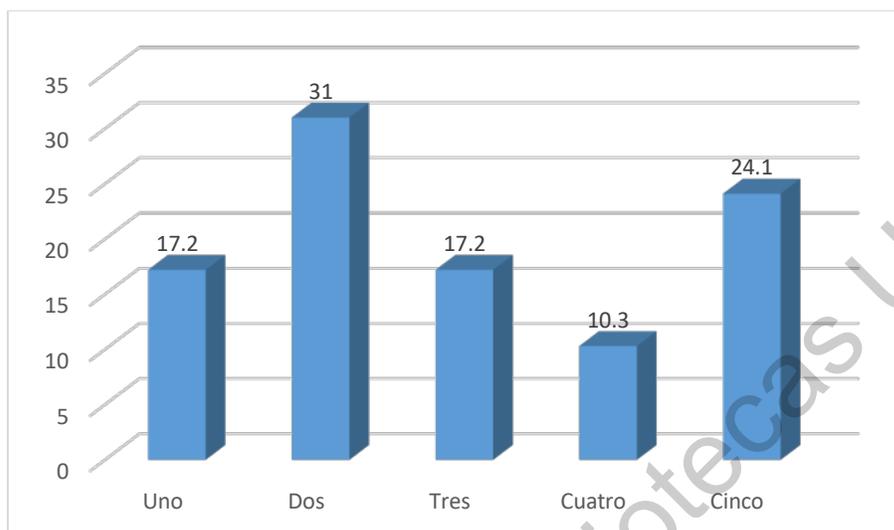
*Ilustración 4. Pasillo al lado de los edificios de biblioteca, y torre de aulas*



*Fotografía de la UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

La figura 13 muestra que de quienes respondieron el cuestionario, el 17.2% solamente va un día a la UP, el 31% asiste dos días, el 17.2% asiste tres días, el 10.3% asiste cuatro días y el 24.1% va toda la semana a trabajar. Por lo tanto, y de acuerdo con lo anterior, la mayoría va de uno a tres días a la semana.

Figura 13. Días que asiste a la UP



Fuente: elaboración propia

Considerando al espacio como receptáculo de las actividades, se observan aulas amplias con capacidad para aproximadamente 30 personas, los dos edificios destinados para ello se encuentran enseguida del estacionamiento (dicho estacionamiento es amplio para más de 30 unidades), en cada uno de esos edificios hay baños y una sala de cómputo, en el edificio donde está Tecnología de la Madera y Derecho está una cámara de Gesell y un aula de restiradores.

La biblioteca está cruzando el pasillo amplio que la divide del área de clases, al lado derecho se encuentra otro pasillo grande y al otro extremo está la cafetería (la cafetería se muestra en la ilustración 5). El horario de atención de la misma limita la posibilidad de los docentes para hacer uso de dicho espacio. En línea diagonal se encuentra en el extremo derecho de la cafetería el auditorio y al final de ese pasillo la torre de Dirección. En ese mismo pasillo, pero del otro extremo (al fondo del terreno) están los laboratorios, el almacén y el taller de Tecnología de la Madera. En la torre de Dirección están los baños para los docentes, el checador de entradas y salidas, las listas de asistencia, el almacén del equipo de cómputo, las oficinas de los directivos, la sala de juntas y los cubículos de los coordinadores.

*Ilustración 5. Cafetería de la UP*



*Fotografía de la UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

En los salones de la UP se observan bancas ergonómicas para los estudiantes, una mesa y silla ergonómica para los docentes, un pintarrón, luz natural y también bombillas de luz (ver ilustración 6). En los pasillos al aire libre están colocadas mesas redondas de metal, algunas con sombrilla. En el área de cafetería hay mesas y sillas de plástico y un toldo rojo que cubre del sol y la lluvia, ya que parece que no está terminada la construcción de esa área. En el caso de la biblioteca, las sillas y las mesas también son de diseño ergonómico, hay iluminación natural y se ha destinado un edificio completo para este fin.

*Ilustración 6. Estudiantes de Psicología tomando clases*



*Fotografía de la UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

La cafetería y la biblioteca son los espacios que ocupan tanto docentes como estudiantes para compartir experiencias entre ellos, además de las vividas dentro del aula; y cuando es necesario tratar un asunto oficial con los directivos, lo hacen en sus respectivas oficinas. Considerando la distribución del espacio de la UP, como este es amplio y tiene áreas comunes en los pasillos que separan los edificios, se fomenta el aislamiento entre los docentes.

### **Condiciones ambientales**

La medición de las condiciones ambientales de la UP no estuvo contemplada en los objetivos específicos de la presente investigación; sin embargo, se buscó obtener una aproximación descriptiva del contexto como parte de la necesidad de configurarlo en cuanto a las condiciones que caracterizan el trabajo de los docentes interinos.

- a) La temperatura: con base en [climatedata.org](http://climatedata.org), se identifica la temperatura promedio de Ciudad Hidalgo de 16.6° grados celsius, por lo que oscila entre los 11° y los 23°, con un viento estimado de 6 a 9 km/hr. En general el clima es cálido, en verano llueve constantemente y en invierno la temperatura baja considerablemente debido a que es una zona boscosa (temperatura mínima de 5°). Cabe destacar que en las instalaciones de la UP no hay ventiladores, aire acondicionado ni calefactor (al menos en los edificios de las aulas). La humedad es en promedio del 53% ([weatherspark.com](http://weatherspark.com)), lo cual no representa ningún riesgo para quienes se encuentran en esa zona.
- b) El ruido: la UP se encuentra alejada de la zona urbana, por lo tanto, no suele haber ruido aparte del que las mismas personas generan durante los periodos de descanso, en clases y durante las técnicas grupales. Dentro del aula el ruido varía por las características de los estudiantes y los profesores. En el caso del taller de Tecnología de la Madera, el ruido provocado por las máquinas está aislado porque el edificio es independiente de los demás.
- c) La iluminación: predomina la natural en todas las áreas, y se potencializa por los tonos claros de los colores que adornan las paredes, en los edificios donde se imparten clases regulares, uno de los cuatro lados de los salones está conformado con ventanales grandes que permiten la entrada de la luz; incluso en los salones de Tecnología de la Madera, Derecho y Contaduría han colocado cortinas que permitan



regular la intensidad de la luz para cuando se utiliza en proyector; en salones de Psicología algunas cortinas no están completas y ello interfiere con la proyección.

- d) La ventilación: es natural y se regula por los usuarios abriendo las ventanas y la puerta del salón. Debido a que el número de estudiantes suele ser en promedio de 15 y los salones son amplios (diseñados para aproximadamente 30 estudiantes), la ventilación es adecuada durante la mayor parte del año. En esa misma área no se perciben vibraciones con motivo del uso de maquinaria pesada, únicamente esto llega a suceder en el taller de Tecnología de la Madera.
- e) La distribución de las aulas: dentro de los salones el espacio es amplio y suficiente para realizar las actividades docentes, incluso cuando se hacen actividades en equipos y exámenes, los alumnos tienen la oportunidad de dejar el espacio de una banca vacía entre ellos, cuando no, suelen permanecer solo en un extremo del salón. Recientemente y por cuestiones administrativas, se ha buscado formar secciones de más de 20 estudiantes para tener un mejor aprovechamiento del espacio y de los recursos económicos.
- f) Las condiciones de limpieza, las aulas se observan aseadas ya que al final de las clases, el personal correspondiente realiza la limpieza de los salones y los mantiene cerrados hasta el día siguiente, además de eso se les ha pedido a docentes y estudiantes que no ingieran alimentos dentro de los salones para mantenerlos en las óptimas condiciones. Los pasillos y áreas comunes también se encuentran limpios, se observan contenedores para depositar los desechos y para separar el plástico. Por otro lado, los baños del edificio de Psicología y Contaduría no siempre tienen agua potable ya que es necesario abastecerlos por medio de pipas; hay veces que estos permanecen cerrados por una jornada entera. Uno de los informantes refirió que el agua potable de la UP se abastece por 3 pipas de agua por semana.

#### **Comparación de las condiciones físicas de trabajo en las sedes de Morelia y en la UP**

Las condiciones laborales de la UP podrían considerarse una extensión de las que se observan en las sedes en Morelia; sin embargo, la diferencia entre las licenciaturas es más notoria a simple vista en la capital del estado de Michoacán. Las instalaciones en cada caso dependen de las características propias de los programas académicos, así como del tiempo de



antigüedad y la matrícula que alberga cada uno. Por ejemplo, en el caso de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, así como la de Derecho y Ciencias Sociales, las instalaciones son las más amplias (ver ilustración 6).

*Ilustración 6. Reciente edificio de la FCCA en Morelia, Mich.*



Fotografía de Ciudad Universitaria, Morelia Michoacán el 17 de febrero de 2020

Lo antes mencionado se considera relevante porque concuerda con los beneficios que cada facultad brinda a sus trabajadores académicos con interinato; por ejemplo, el pago de viáticos en el caso de Contaduría o la participación en los eventos académicos y culturales de Derecho. También el apoyo con el vehículo particular a Tecnología de la Madera por ser una comunidad pequeña y de antigua creación. Lo anterior también se vio reflejado en los resultados del Cuestionario SF 36, en los que las puntuaciones más altas fueron de los docentes de Derecho, Facultad que cobija a la Maestra a cargo de la Dirección de la UP.

El inmueble de la UP tiene una década de fundación, por lo que es reciente y está en buenas condiciones (ver ilustración 8), se observa su mantenimiento constante y los docentes entrevistados reconocen una mejora de las condiciones físicas con la transición de campus a UP así como con la consolidación de la dirección basada en una estructura organizacional lineal pseudo-descentralizada. Cabe mencionar que, según lo referido por el Secretario Académico, se compraron más proyectores y se ha ido adquiriendo el material que se necesita para seguir acondicionando los espacios de la institución. Sin embargo, los recursos económicos asignados hasta el momento no han sido suficientes, ya que hace falta personal para cumplir con las actividades de la institución; así pues se vuelven todólogos quienes están

en la parte administrativa y operativa, por lo cual, comparten funciones. Al respecto el artículo 49 del RGPA especifica que los profesores contarán con las condiciones materiales y pedagógicas para el desempeño de sus actividades, en la medida de la disponibilidad de la universidad.

*Ilustración 7. Edificio de Contaduría y Psicología*



*Fotografía de la UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

## **2. Entretejido de las condiciones laborales y procesos de precarización laboral**

Respecto de las condiciones que establecen los derechos y obligaciones de los docentes en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, el marco legal contempla principalmente a:

- a) La Constitución General de la República,
- b) la Ley Federal de Trabajo (LFT),
- c) la Ley Orgánica de la UMSNH (LO-UMSNH),
- d) el Reglamento General del Personal Académico (RGPA),
- e) el Contrato Colectivo de Trabajo de Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana (CCT-SPUM) y,
- f) la Declaración de Principios y Estatutos del SPUM.

A pesar de que en el artículo 396 de la LFT se establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado; hasta el momento, los docentes interinos como grupo social, no han hecho valer sus derechos por el

desconocimiento sobre su aplicación a todo el personal académico, independientemente de si es o no sindicalizado.

### **Simulación de la subcontratación universitaria**

Con relación a las condiciones contextuales, los resultados que se obtuvieron a partir del análisis de las entrevistas profundas con base en la Teoría Fundamentada, muestran que la UP pasó de ser conocida como "Campus Miguel Hidalgo" a "Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo" para darle certeza jurídica, dicha transición ha contribuido con el orden del trabajo realizado en la institución, con el establecimiento de una visión a mediano plazo, la consolidación de un equipo directivo y la mejora de la infraestructura, así como el aprovechamiento de espacios académicos que no habían sido explotados. En el cuadro 11 se muestran las ventajas y desventajas del cambio estructural descentralizado por el que ha pasado la UP. Entre las ventajas se encuentran: la representación de la misma ante el Consejo Universitario y la posibilidad de crear programas académicos.

La gestión de la UP está limitada a los procesos operativos con la finalidad de asegurar el funcionamiento de los programas académicos con los que ya se contaba desde su fundación, de tal manera que los trámites estudiantiles y los procesos administrativos relacionados con los docentes se realizan desde las facultades de adscripción en Morelia. Lo anterior tiene implicaciones en la falta del reconocimiento formal de los coordinadores, la diferenciación práctica entre la UP y las facultades de Morelia a pesar de formar parte del todo y la poca injerencia en la gestión de convenios con el sector productivo.

*Cuadro 11. Ventajas y desventajas del cambio de "Campus" a "Unidad Profesional"*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Trabajo ordenado	Gestión limitada a la administración de procesos operativos
Operación de espacios académicos que antes no se aprovechaban	Falta de reconocimiento de los coordinadores en la estructura formal
Establecimiento de una visión a mediano plazo	Diferenciación práctica entre la UP y las facultades en Morelia
Certeza jurídica	Poca injerencia en la gestión de convenios con el sector productivo a nivel nacional

---

Facultad para la creación de nuevos programas académicos por su descentralización

Consolidación del equipo directivo

Mejora de la infraestructura

Representación ante el Consejo Universitario

Acercamiento de actualización docente y profesional a la región

---

*Fuente: elaboración propia*

Los procesos administrativos permiten identificar la simulación de la subcontratación universitaria, ya que denotan una clara diferenciación entre los procesos académicos y operativos de la UP. Lo dicho tiene origen en la función institucional de albergar los programas académicos, por lo que dos subsistemas componen su estructura. En otras palabras, se llevan a cabo procesos administrativos tanto en las facultades de Morelia, como en la UP; y a pesar de que ambos procesos convergen en el funcionamiento de la institución, generan un conflicto de autoridad que limita las acciones de la UP. En este sentido, los procesos relacionados con los docentes que trabajan en la UP son responsabilidad de las facultades de adscripción y son dudosos ante los ojos de los profesores. La dependencia administrativa de los docentes y la naturaleza del tipo de contrato por interinato limita la comunicación con las autoridades y provoca la disolución de los límites entre la autoridad académica y la operativa. Ante esta situación se identifica la doble autoridad como una característica de la simulación de una subcontratación universitaria, además de la evasión de la garantía de la seguridad social para los docentes.

En el cuadro 12 se observa la manera en la que están distribuidos los procesos administrativos en la UP y las facultades de adscripción en Morelia, así como las consecuencias de dicha distribución de las funciones según lo recabado por medio de las entrevistas profundas. Cabe destacar que ante el conflicto de autoridad y con ello la complejidad de los procesos administrativos, los docentes entrevistados perciben la limitación de su participación en actividades académicas para que la dirección correspondiente no genere un compromiso con ellos.



Cuadro 12. Procesos administrativos en Morelia y en la UP

Procesos administrativos en Morelia	Procesos administrativos en la UP	Relación administrativa entre Morelia y la UP	Limitaciones en los procesos administrativos de la UP
Gestión de los procesos relacionados con la plantilla docente	Facilitar el funcionamiento de los programas académicos en la UP	Trabajo colaborativo para garantizar el funcionamiento de los programas académicos en la UP	Comunicación entre la dirección y los docentes limitada por la movilidad laboral
Control de asistencias diferenciado por facultad	Proceso de comunicación lineal	Colaboración de la autoridad académica y operativa que torna complejo distinguir las funciones administrativas	Desconocimiento del desempeño docente Ambigüedad de roles Nula injerencia en los procesos relacionados con la plantilla docente, incluyendo la respuesta institucional ante accidentes

Hay una tendencia a la precarización de las condiciones laborales que limitan el actuar y repercuten en el bienestar de los docentes interinos, independientemente de, si residen o no en Ciudad Hidalgo; aunque es menester señalar que al posicionar en la balanza las condiciones estructurantes de su labor docente, lo que beneficia a quienes viven en Ciudad Hidalgo perjudica a quienes viven en Morelia y viceversa; por ejemplo: el desarrollo de actividades académicas, culturales y deportivas en la UP fomenta la participación activa de los docentes que habitan en dicha región, pero limita la de quienes se trasladan desde Morelia.

Mediante el análisis crítico de las características de la gestión operativa de la UP y de la gestión académica en las diversas facultades de Morelia, se observa un fenómeno similar con lo que sucede en la subcontratación, por ejemplo: la doble autoridad que traslada la responsabilidad de la salud (entre otras) al trabajador para garantizar la productividad minimizando los costos operativos. Entonces, en esta simulación de subcontratación las

facultades de adscripción representan al empleador, de manera que la autoridad universitaria se encuentra homologada a ellas; y el trabajador, en este caso el docente interino, realiza sus funciones en la UP, cuyos directivos tienen responsabilidades operativas sobre la administración de las instalaciones y recursos esenciales de dicha unidad de trabajo (a excepción del personal académico), lo cual fomenta la precarización laboral.

### **Temporalidad de la contratación**

Debido a que en la institución algunas personas reconocen la categoría de los docentes con contrato temporal como Profesores de Asignatura y otras como Profesores Interinos, se revisaron los reglamentos y demás documentos que describen la categorización del personal académico, de ahí se obtuvo que el RGPA, describe en su artículo 10 a los Profesores de Asignatura, como aquellos que exclusivamente imparten cátedra frente al grupo y son remunerados en relación con el número de horas-clase impartidas de acuerdo con su nombramiento.

Por otro lado, el CCT-SPUM en la cláusula 20 afirma que la contratación de trabajadores académicos por tiempo determinado se hará para cubrir licencias, necesidades especiales que excedan al flujo normal de trabajo y para cubrir las necesidades imprevistas como; muerte, renuncias y licencias que se presenten. La cláusula 27 del mismo documento, clasifica a los trabajadores académicos, de acuerdo con la duración de su nombramiento en:

- a. Interinos o Temporales, que son los nombrados para cubrir vacantes por tiempo determinado.
- b. Ordinarios o Definitivos, que son los nombrados con este carácter definitivo para desempeñar labores permanentes de docencia, investigación preservación y difusión de la cultura y extensión universitaria.
- c. Por Obra Determinada, los contratados para la realización de actividades específicas.

El Reglamento General del Personal Académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en su artículo 2 menciona que se considera como miembro del Personal Académico a la persona física prestadora de servicios en la docencia, en la investigación, en la difusión de la cultura y en la extensión universitaria; lo anterior conforme a los planes y programas que son establecidos por la institución. Siguiendo ese mismo



documento, en el artículo 5 del capítulo II, muestra la clasificación del Personal Académico en cuatro niveles (ver el cuadro 13): el primero de Ayudantes de Docencia, de Investigación y de Técnicos Académicos, el segundo de Técnicos Académicos, el tercero de Profesor de Asignatura y el cuarto de Académicos de Carrera; por lo tanto, los docentes interinos se encuentran generalmente en el tercer nivel del escalafón.

*Cuadro 13. Clasificación del Personal Académico*

I. Ayudantes de Docencia, de Investigación y de Técnicos Académicos:	a) Ayudantes de Docencia, niveles “A”, “B” y “C”; b) Ayudantes de investigación, niveles “A”, “B” y “C”; c) Ayudantes de Técnicos Académicos, niveles “A”, “B” Y “C”.
II. Técnicos Académicos:	a) Técnico Académico Asociado, niveles “A”, “B” Y “C”; b) Técnico Académico Titular, niveles “A”, “B” y “C”.
III. Profesor de Asignatura:	a) Profesor de Asignatura, niveles “A” Y “B”
IV. Académicos de Carrera:	a) Profesor Investigador Asociado, niveles “A”, “B” y “C”; b) Profesor e Investigador Titular, niveles “A”, “B” y “C”.

*Fuente: Elaboración propia a partir del RGPA-UMSNH*

Conforme a la jornada de trabajo contratada, se identifica al personal definitivo o interino en el artículo 6 como: a) por horas; b) medio tiempo y c) tiempo completo.

Con base en lo anterior y a partir de la revisión de nombramientos del personal académico, la categoría oficial de los sujetos de estudio es “Profesor de Asignatura B con Interinato”. Sobre las definiciones de las categorías, en el capítulo III artículo 16 describe a los docentes interinos como: el personal contratado para cubrir vacantes por tiempo determinado, realizando actividades ordinarias de naturaleza académica como consecuencia de los requerimientos específicos de la institución. Una vez concluido el término del período

se extingue la relación laboral en los términos de la legislación correspondiente (UMICH, s/f).

De acuerdo con los resultados de las entrevistas profundas, la contratación de los docentes interinos es temporal y variable por el número de horas frente al grupo, aunque no firman como tal un contrato, se les otorga un nombramiento por cada grupo atendido. Dicho tipo de contratación ha dado lugar a que se delimiten las funciones de los docentes y con ello promueve su segregación en relación con los docentes sindicalizados. El grupo de estudio recurre a la estrategia de dar clases en su facultad de adscripción, tanto en Morelia como en Ciudad Hidalgo, eso les permite acumular horas y percibir estabilidad laboral al menos por un semestre o por los tres meses que dura el proceso de invitación.

En este sentido, es menester mencionar que el proceso de contratación por interinato está dividido en dos fases: por medio de invitación que corresponde a los tres primeros meses del ciclo escolar, y posteriormente por concurso de oposición abierto, el cual asegura la titularidad por el resto del semestre. Lo anterior implica entonces que el trabajo docente interino dependa en un primer momento de la decisión de los directivos y en un segundo momento de la evaluación que realiza la Comisión Dictaminadora, integrada por profesores sindicalizados; entonces, se puede decir que el número de contratos al semestre llega a ser hasta dos. Ante esta condición laboral, la antigüedad reconocida oficialmente por la institución se ve comprometida, ya que no se reconoce el tiempo transcurrido entre un contrato y otro; de igual forma la situación incrementa la inestabilidad e incertidumbre laboral, lo cual motiva a los docentes a buscar constantemente empleos adicionales.

Aunque se pensaría que al realizar funciones administrativas dentro de la misma universidad, además de la docencia, mejoraría la situación de los trabajadores por ocupar un puesto de confianza; la realidad es que no sucede así, ya que algunos de los entrevistados refieren que son las mismas condiciones de contratación pero con sobrecarga de trabajo. Debido al pluriempleo, los docentes interinos tienen la oportunidad de comparar el tipo de contratación temporal o por honorarios en diferentes trabajos, que aunque no dejan de ser precarios, brindan la sensación de contar con seguridad laboral, ya sea por el ingreso, el pago del salario a tiempo o el horario fijo.

### **Jornada laboral sujeta al número de horas acumuladas frente al grupo**

La constante respecto de las condiciones laborales es que los docentes viven al día, están esperando constantemente lo que sucederá después de la invitación, después del concurso de oposición, después de que termine el semestre y así sucesivamente. En este círculo vicioso entra también la jornada laboral, misma que está sujeta al número de grupos acumulados al semestre. Al respecto, el artículo 52 del RGPA establece como obligación de los profesores de asignatura impartir su cátedra frente al grupo, con la intensidad, esmero, forma, tiempo y lugar que se requieran, sin rebasar una carga horaria de 30 horas semana-mes (RGPA, s.f.).

Con base en lo anterior, los docentes perciben estabilidad laboral mientras termina el ciclo escolar, y logran organizar el tiempo de vida y de los demás trabajos en ese tiempo, pero al siguiente periodo necesitan reorganizar el tiempo porque puede ser que la docencia les ocupe más o menos días y horas. Por otro lado, las materias a cargo de los docentes también varían en cada ciclo, lo cual les requiere más tiempo en la preparación del material de las que no suelen impartir. Cabe destacar que de manera general, los docentes suelen concursar por las materias que han impartido porque eso les garantiza mayor puntaje en su CV.

Retomando el tema de los horarios, la programación oficial de los mismos en Ciudad Hidalgo ha variado en diversas ocasiones. El horario establecido para cada materia es de cuatro horas a la semana, por lo que en un inicio; siguiendo con la costumbre de la facultad en Morelia, estaban divididas las cuatro horas en dos días a la semana. Esto implicaba que los docentes se trasladaran por lo menos dos días a la semana a Ciudad Hidalgo (en caso de que impartieran una clase pero si impartían dos clases y los horarios entre ellas no coincidían, entonces tenían que trasladarse cuatro días), por lo que el costo del traslado aumentaba.

Bajo el argumento de buscar apoyar la economía de los docentes, tiempo atrás se establecieron los horarios de cuatro horas para cada clase en un día, lo cual reducía no solamente el gasto de traslado, también el riesgo que implica. Actualmente, hubo otro ajuste y los horarios regresaron a ser de cuatro horas por clase divididas en dos días. Ante esto, los participantes refieren preferir las clases de cuatro horas porque es la que más les conviene y les permite tener realmente una ganancia por su labor. Incluso hay quien dijo que ha pensado en dejar de dar clases en la UP si permanece el horario distribuido en dos días a la semana.



De cualquier manera, los resultados de las entrevistas permiten identificar que la constante de la jornada de trabajo es de ocho horas en un día frente al grupo, más aproximadamente cuatro horas de traslado (ida y vuelta).

De ahí que, cuando se trasladan a la UP, la jornada laboral inicia a las 6:30 (o a veces antes) en la parada de la Salida a Charo para trasladarse a Ciudad Hidalgo, y termina cerca de las 18:00 horas cuando arriban a Morelia. Cabe destacar que los horarios de salida y regreso varían en función del medio de transporte que utilizan, los cargos administrativos que ocupan y las estrategias a las que recurren para llegar a tiempo a sus otros empleos. La jornada laboral de la docencia no termina con el regreso a sus casas, en los fines de semana ni en vacaciones, ya que refieren que el trabajo continúa al revisar tareas, trabajos, preparar clases y demás actividades propias de su labor; mismas que no se contemplan en el salario.

### **Incertidumbre e inestabilidad laboral y salarial**

Los docentes interinos reconocen la incertidumbre laboral por la que pasan al menos cada seis meses al no saber si serán considerados por la dirección para continuar en la facultad, pero también por el desconocimiento de las materias afines y los grupos que estarán disponibles para el siguiente ciclo escolar. Ello sucede porque se les ofrecen las materias y grupos que quedan desiertos en el concurso de oposición abierto, es decir: aquéllas que no son del interés de los docentes sindicalizados. Debido a que este último grupo social evita la movilidad laboral, las materias en la UP suelen quedar disponibles, pero en Morelia son pocas las que se declaran desiertas, así que las posibilidades de empleo son mayores en la UP.

En este sentido, la dirección asegura la plantilla docente por interinato en la UP, realizando primero las invitaciones allá y luego en Morelia, lo cual limita sus posibilidades a dar clases en grupos de Morelia porque ya no tienen la suficiente disponibilidad de horario. Es entonces cuando se invitan a docentes de nuevo ingreso en Morelia, generando así el descontento entre los docentes interinos con mayor antigüedad. En este vaivén laboral por esperar a ser considerados para dar clases y entre la transición de la invitación a la publicación de los resultados del concurso de oposición abierto, los docentes dejan pasar otras oportunidades de empleo. Cabe destacar el fenómeno que también se da en este proceso, el cual entorpece los trámites administrativos para el pago de salario y afecta tanto a docentes



como a estudiantes; se trata del cambio de docente en el semestre, debido a que un profesor diferente al que se había invitado en un inicio, gana el grupo.

De acuerdo con lo anterior, se identifica que el proceso de contratación es sumamente complejo, razón por la cual se posiciona al docente interino entre la incertidumbre y la inestabilidad laboral, lo que lo mantiene en la búsqueda constante de oportunidades de empleo con mayor seguridad laboral pero a su vez, alimenta el anhelo de la estabilidad laboral en la universidad.

Con la finalidad de reducir la incertidumbre, los docentes se acercan a la dirección para indagar sobre el concurso de oposición abierto; por ejemplo, el 15 de enero en el grupo de WhatsApp, F. preguntó si se recurrirá a invitaciones por cláusula 18 para arrancar el semestre; a lo que la respuesta fue que sería valorado por Consejo Técnico y se lo haría saber a la brevedad. También suelen preguntar si serán considerados en el siguiente semestre o simplemente lo hacen a manera de recordatorio sobre su disponibilidad, eso sucede muy comúnmente cuando culminan sus estudios de posgrado y desean continuar con la labor docente. ¿Cuáles son las repercusiones de lo ya descrito? Definitivamente la incertidumbre e inestabilidad laboral son factores perjudiciales a la salud, al formar parte de los factores psicosociales de riesgo, mismos que contribuyen con el incremento de los niveles de estrés y desencadenan la desesperación y la angustia referida por los participantes.

En cuanto a la incertidumbre salarial, el RGPA en el artículo 49 menciona que los docentes tienen derecho a recibir una retribución que corresponda a su nombramiento o contrato, por la ejecución de sus servicios académicos; así como los aumentos generales y las demás prestaciones, comisiones o regalías que de ellos se generen siguiendo las normas establecidas en los convenios, los tabuladores correspondientes y la legislación vigente. Asimismo, el artículo 51 especifica que los profesores de asignatura recibirán la remuneración fijada por los reglamentos, normas y convenios de la universidad, por la realización de exámenes extraordinarios, de regularización y recepcionales o de grado. Por el otro lado, el CCT-SPUM, en la cláusula 27 reconoce que los Profesores de Asignatura son quienes exclusivamente imparten cátedra frente al grupo y su salario se determina por el número de horas clase contratadas.



Considerando entonces que este grupo de académicos, por el tipo de contratación que tiene, se caracteriza por un índice elevado de rotación; en la cláusula 52 del CCT-SPUM se establece que al personal de nuevo ingreso, la universidad le pagará a más tardar dentro de las dos quincenas siguientes a la fecha en que el interesado acredite satisfacer los requisitos académicos de su designación, conforme al instructivo que la UMSNH expida y mediante el recibo que le extienda el jefe de la dependencia respectiva. En ambos casos, de no entregar el pago correspondiente, la institución pagará provisionalmente al interesado en su centro de trabajo, mediante el recibo correspondiente, dentro de los siguientes días al plazo mencionado. Finalmente, en la cláusula 53 dice que el trabajador académico podrá solicitar el pago mediante transferencia electrónica, al banco de su preferencia, siempre y cuando exista convenio entre la universidad y la institución bancaria solicitada.

A pesar de lo mencionado anteriormente, los pagos de los salarios de los docentes interinos no se realizan en tiempo y forma; esa es una de las principales preocupaciones del grupo social, ya que constantemente preguntan sus dudas en cuanto a las fechas de pago y el concepto de pago al no tener la certeza respecto del salario que perciben; aun estando estipulada, en la Convocatoria del Concurso de Oposición Abierto, la cantidad de \$195.47 por hora/semana/mes, más los conceptos correspondientes.

La situación se agrava a finales de año debido a que la universidad se queda sin recursos económicos para pagar los salarios devengados de trabajadores administrativos y académicos. En ese sentido, a finales de 2019 se pagó el 50% de la segunda quincena de noviembre y la primera de diciembre el día 13 de diciembre, la primera quincena de enero de 2020 se pagó el 15 de dicho mes. El problema de que los pagos estén supeditados al concurso es que hay materias que no salen en la misma convocatoria, por lo que el pago de los profesores a cargo se retrasa todavía más.

Las estrategias promovidas en la UMSNH para enfrentar la contingencia sanitaria incluían hacer el pago por medio de dispersión bancaria, pero no todos los docentes habían hecho el trámite que autorizara tal efecto, así que la indicación fue que lo realizaran por medio de la página web de Tesorería; lo cual representó otra limitación para recibir el pago correspondiente, ya que en el primer comunicado el principal requisito era ser docente



basificado a lo que un docente que llamaré A. comentó el 20 de abril que ya estaba habilitado el sistema para que todos los docentes pudieran hacer el trámite.

De acuerdo con las entrevistas profundas, el pago del salario a destiempo implica la espera de tres a seis meses y se da como consecuencia de: el atraso de la publicación de la convocatoria del concurso de oposición abierto, los conflictos entre las personas implicadas en el proceso de pago, los conflictos presupuestales y el atraso en el inicio del trámite administrativo correspondiente a cargo de la facultad de adscripción. Debido a que el pago del salario se hace retroactivo por el atraso del proceso, los docentes desconocen el monto real a pesar de que en la convocatoria del concurso de oposición abierto se establece una cantidad oficial. Los participantes en la investigación refieren que al hacer cuentas los números no cuadran; anteriormente, cuando recibían cheque, les era más fácil identificar los conceptos que se les estaban pagando, pero en la actualidad, con la dispersión a las cuentas de débito no se sabe.

Para reducir la incertidumbre salarial, los docentes se han acercado a preguntarles a las personas implicadas en el proceso de pago, pero estas no siempre tienen la disposición de responder, responden con mala actitud o se deslindan de responsabilidades. Lo anterior ha orillado a los docentes a comparar el tiempo que tardan en pagar en otras facultades, y se han dado cuenta que es variable pero que hay a quienes les pagan antes de los primeros tres meses de haber iniciado el ciclo escolar. Las consecuencias psíquicas del pago de salario devengado que refieren los participantes son: la irritabilidad, el estrés y la angustia; por lo que los sujetos recurren a estrategias como:

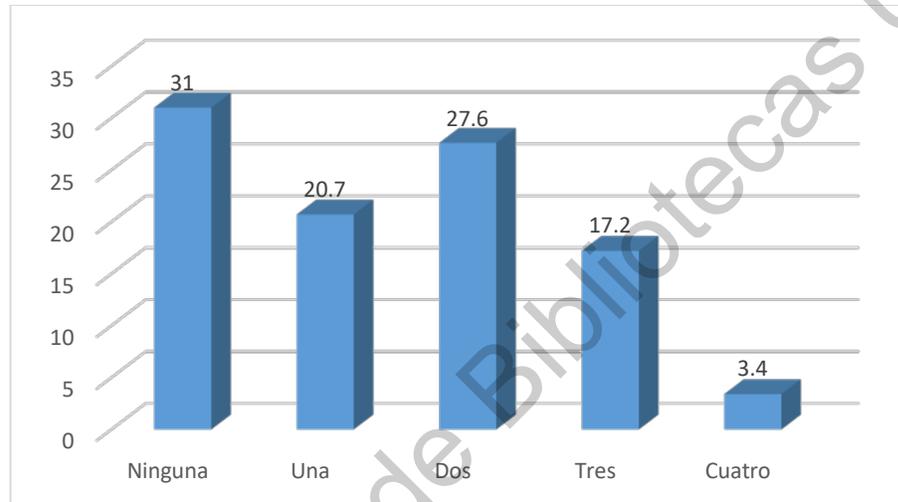
- a) Participar en exámenes recepcionales,
- b) el ahorro de parte del salario del semestre anterior,
- c) el pluriempleo para asegurar el ingreso,
- d) el endeudamiento al solicitar préstamos a familiares y amigos, o bien al recurrir a créditos que implican el pago de intereses (los cuales vuelven la deuda una bola de nieve) y,
- e) esperar pacientemente el pago de su salario para saldar sus deudas.

Cabe destacar que parte del salario lo invierten en los gastos de traslado a la UP, así que prácticamente el ingreso de la labor docente está comprometido entre el pago de las



deudas y la reinversión en el transporte y la alimentación. Con base en la aplicación del cuestionario de datos sociodemográficos, a pesar de que el 45% de los docentes encuestados no tiene hijos, el 69% destinan parte de su sueldo a sus dependientes económicos. Esto se muestra en la figura 14, en donde se observa también que el 31% de los docentes no brindan recurso económico a familiares.

*Figura 14. Diferencia de muestra por dependientes económicos*



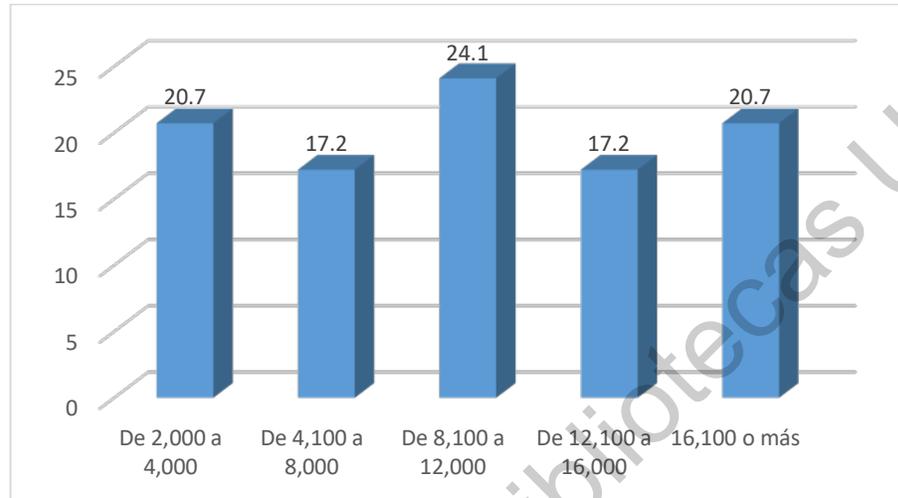
*Fuente: elaboración propia*

Tal y como se observa, lo anterior promueve el pluriempleo, ya que en voz de uno de los participantes: "ser docente no es negocio". En este sentido cabe recalcar que, la percepción del ingreso económico varía por el sexo, el número de horas que imparten los docentes, la cantidad de días que asisten a Ciudad Hidalgo, el lugar de residencia y el estilo de vida de cada uno. Por lo cual, lo que para algunos puede representar un salario bajo, para otros puede ser un salario significativo, que incluso les permite lograr objetivos personales. Lo que es un hecho es que los docentes que residen en Morelia coinciden con que el salario es bajo por la inversión en el traslado, en comparación con el esfuerzo que implica la labor docente y en relación con la ganancia monetaria de otros empleos.

A partir del cuestionario de datos sociodemográficos se obtuvo que el promedio de ingresos mensuales del 62% de los docentes participantes, oscila entre los \$2,000 y los 12,000 pesos; sin embargo, el sueldo del 37% es menor a los \$8,000. Por otro lado, el 37.9% de los

participantes reciben un sueldo mensual de más de \$12,100; lo cual se representa en la siguiente figura 15.

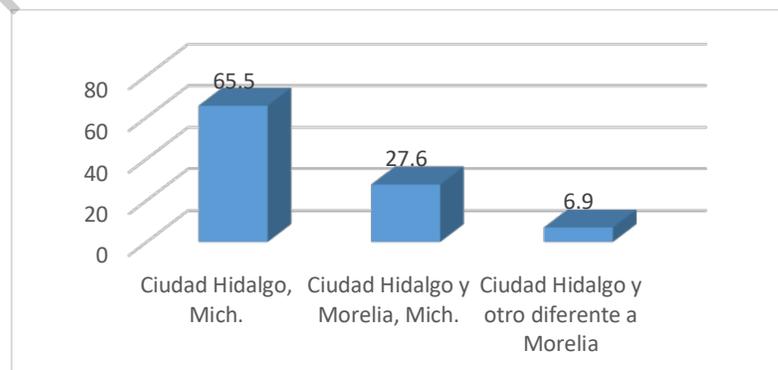
*Figura 15. Diferencia de muestra por ingresos*



*Fuente: elaboración propia*

Con la finalidad de asegurar y mejorar el ingreso, pero a la vez para disminuir la angustia, hay docentes que concursan materias en Morelia y en Ciudad Hidalgo, hay quienes deciden aceptar materias en Ciudad Hidalgo que exigen su traslado máximo dos días a la semana y también hay quienes dejan de dar clases en la UP. Del 100% de la población participante en la encuesta, el 65.5% realiza sus actividades productivas solo en Ciudad Hidalgo, el 27.6% en Ciudad Hidalgo y en Morelia, y el 6.9% en Ciudad Hidalgo y en otra región diferente a Morelia. Lo anterior con base en la figura 16.

*Figura 16. Lugar en donde desempeña sus actividades productivas*



*Fuente: elaboración propia*

La situación visibiliza el incumplimiento de la obligación laboral por parte de la institución y la violación de los derechos laborales básicos; sin embargo, las consecuencias del pago de salario devengado son asumidas por los docentes y sus familias al enfrentarse a dificultades para su desarrollo personal, así como el cumplimiento de sus obligaciones (el pago de los servicios, colegiaturas, etc.), mientras que la institución universitaria se ha librado de sanciones legales importantes.

Lo sucedido a finales del año 2019, que ha venido sucediendo por varios años como consecuencia del recorte presupuestal de la universidad, solo agudizó las condiciones salariales que precarizan a los docentes interinos quienes en intentos desesperados por visibilizar la situación han mencionado: “No me queda suficiente dinero para vivir bien”, otros lo ven como una forma de ahorro y hay quienes deciden dar clases en otras instituciones para mejorar su calidad de vida. Ahora con la suspensión de clases presenciales por el COVID-19, resurgió la incertidumbre de los docentes interinos al desconocer si a ellos también se les pagarían sus salarios correspondientes a los meses que habían trabajado desde el inicio del primer semestre del año 2020.

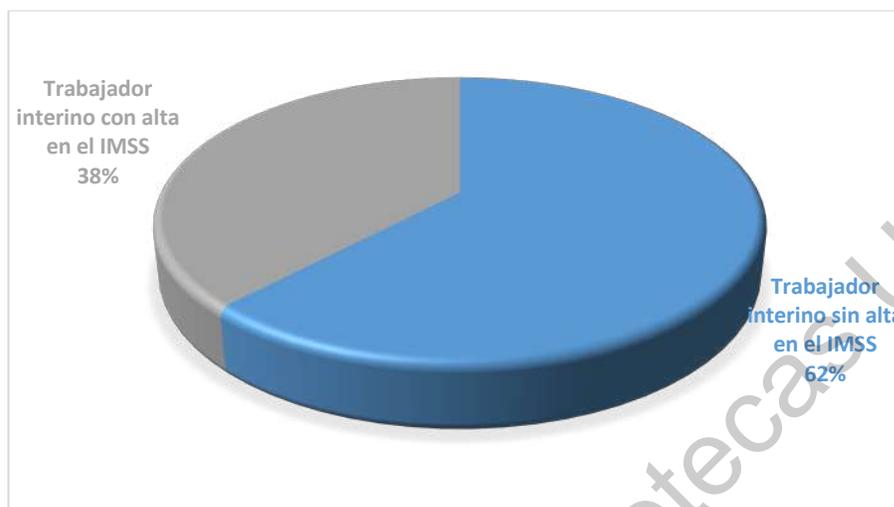
En este sentido, la directora de la Facultad de Psicología aclaró el 16 de marzo que: “A todos los profesores de tiempo completo, medio tiempo y asignatura se les pagará el tiempo que no trabajen de manera presencial”. En ese momento los docentes no habían recibido el pago de los meses anteriores, dicho pago se programó hasta la segunda quincena de abril (el pago comprendió el periodo del 5 de febrero al 18 de marzo). Cabe destacar que recibieron el pago retroactivo, lo cual fue económicamente perjudicial por la deducción del Impuesto Sobre la Renta (ISR).

### **Prestaciones sociales condicionadas por el tipo de contrato**

Las prestaciones sociales de ley como el IMSS y por ende el INFONAVIT, están condicionadas para los docentes interinos. La condicionante radica en la exigencia de acumular doce horas a la semana frente al grupo para contar con el ya mencionado derecho laboral, de lo contrario los gastos médicos van por cuenta de los trabajadores. Con base en el tipo de contrato que tienen los docentes interinos que participaron en la encuesta, el 65.5% no está dado de alta en el IMSS, mientras que el 34.5% si lo está. Lo anterior corresponde con la información presentada en la figura 17.



Figura 17. Tipo de contrato



Fuente: elaboración propia

Al respecto, el artículo 5 fracción XIV dice que las disposiciones de la LFT son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos la estipulación que establezca encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el incumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social. Asimismo en el artículo 12 de la Ley de Seguro Social se estipula que los trabajadores contratados de forma permanente o eventual, otros de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, que brindan un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones; son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

Como se observa, a pesar de lo estipulado por la legislación laboral, los docentes interinos que no acumulen al menos 12 horas efectivas de clase en la UMSNH, no son afiliados al IMSS, aun cuando la misma cláusula 72 del CCT-SPUM dice que la Universidad entregará a petición del interesado la copia de alta del IMSS, así como las copias de modificaciones al salario que se presenten ante dicho Instituto. A propósito de lo anterior, en la UMSNH el proceso de afiliación le corresponde al docente, en este sentido es quien debe, semestralmente, solicitar una constancia de horas a su facultad de adscripción para llevarla a

la oficina encargada en tesorería, instancia que se encarga de concluir el proceso ante el IMSS.

El trámite implica la inversión de tiempo (especialmente para quienes viven en Ciudad Hidalgo) y dinero en el traslado, además en caso de que en la facultad no se redacte adecuadamente el documento probatorio de las horas laboradas, este es rechazado y el docente requiere volver a iniciar el trámite. Ante dicha cuestión, el trámite engorroso visibiliza una limitante más para los docentes, como si se buscara que ellos desistan para que la institución no cumpla nuevamente con su obligación como empleador (lo que sucede en algunas ocasiones).

Aunado a lo anterior, no se les informa a los docentes sobre lo que necesitan hacer para afiliarse al IMSS, más bien ellos lo van descubriendo con el paso del tiempo a través de sus mismos compañeros de trabajo y en el peor de los casos no se enteran. ¿Qué pasa con las docentes embarazadas? Por lo que refieren algunos participantes en el estudio, hay rumores de que la institución busca la manera de garantizarles las doce horas (en caso de que las docentes informen a los directivos sobre su embarazo antes de que se hagan las invitaciones), por otro lado, algunos hicieron mención de que, en ese caso, se les solicita acumular solamente diez horas semanales; ante esta situación hay docentes que planean su embarazo para el nacimiento de sus hijos en vacaciones

La inestabilidad laboral y de seguridad social de los docentes interinos repercute en el reconocimiento de su antigüedad laboral; dentro de la misma institución porque está supeditada al periodo en el que se firman los resultados del concurso de oposición abierto y por el tiempo que dure el ciclo escolar (por ejemplo, en el vigente es hasta el 16 de agosto), lo cual no reconoce el tiempo laborado previo a lo anterior. De igual manera, ante el IMSS se pierden los derechos ganados previamente cuando las horas de trabajo disminuyen del mínimo requerido (12 horas), de un semestre al otro, viéndose limitada la posibilidad de contar con un fondo para el retiro (AFORE) y con un crédito para la vivienda (INFONAVIT).

Esto sucede a pesar de que en la cláusula 5 del CCT-SPUM dice que la naturaleza de la relación de trabajo académico no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la universidad o la denominación que se le dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores académicos sujetos de esta relación laboral, aun



cuando se les retribuya con cargo a partidas especiales, serán regidos por el CCT, sin perjuicio de que la universidad celebre contrato de obra a precio alzado, por servicios profesionales y/o cualquier otro de carácter civil, cuando su naturaleza así lo exija.

Contradictoriamente con la práctica, en la cláusula 72 del CCT-SPUM se pretende asegurar el derecho de los trabajadores de tener casas habitación, cómodas e higiénicas y se establece que la universidad seguirá cubriendo al INFONAVIT la cuota del 5% para el Fondo de Vivienda de los trabajadores y el 2% para la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) en los términos de la Ley respectiva. Como es sabido, la posibilidad de contar con un crédito de acceso a la vivienda va de la mano con las semanas de trabajo acumuladas ante el IMSS, por lo que la condicionante de las doce horas, perjudica también este derecho. De tal manera que algunos de los participantes refieren no haber podido acumular los puntos necesarios hasta el momento en el trabajo docente de la UMSNH; por otro lado, una docente resaltó la expectativa de contar con un crédito para comprar un departamento porque es para lo que el trabajo le alcanza.

Con relación a las prestaciones sociales estipuladas en la cláusula 44 del CCT-SPUM, los derechos alcanzados son:

- a) El 10.0% del salario tabular para material didáctico,
- b) el 20.50% de ayuda para despensa,
- c) el 15% por concepto de ayuda habitacional, el 15% de apoyo familiar,
- d) el equivalente a 5 días de salario integrado por concepto de días diferenciales, cuando se trate de años no bisiestos, y 6 días en años bisiestos (esta prestación se paga en la primera quincena de julio de cada año);
- e) una compensación por antigüedad, conocida también como quinquenio, la cual al cumplir cinco años de servicios efectivos a la universidad, se incrementará su salario en un 10%; en lo subsecuente, por cada año cumplido de trabajo se incrementará su salario en un 2% hasta el vigésimo año de servicios; del vigésimo primer año de servicios cumplidos en adelante, se incrementará su salario integrado en un 2.5% por cada año.

Dichas prestaciones también son brindadas a los docentes interinos junto con el aguinaldo que según la misma cláusula 44 debe de pagarse a más tardar el 15 de diciembre en una sola



exhibición al personal dependiendo de la fecha de contratación; por ejemplo: al personal que esté trabajando en el mes de diciembre y que tenga más de nueve meses de antigüedad le corresponden 75 días de salario integrado que perciba en esos momentos; los miembros del personal académico que no se encuentren en el caso previsto, independientemente de que estén laborando, tendrán derecho a que se cubra la parte proporcional de la misma, conforme al tiempo de servicios prestados; y los docentes jubilados y pensionados recibirán el equivalente a 75 días de su pensión diaria por concepto de aguinaldo. De acuerdo con los periodos vacacionales se establecen dos de 10 días hábiles cada uno, y otro de 13 en verano, con goce de salario integrado y el pago previo de la prima vacacional equivalente a 10 días de salario integrado, en cada ocasión; en el caso de los docentes interinos el periodo de descanso intersemestral se considera hasta el momento en el que termina su contratación.

Algunas de las prestaciones condicionadas para los docentes interinos, a la acumulación mínima de 12 horas frente al grupo son: de acuerdo con la cláusula 73 del CCT-SPUM, cuando un médico del IMSS o algún especialista particular le prescriba a un trabajador académico el uso de anteojos, aparatos ortopédicos o auditivos, la Universidad le proporcionará a éste una ayuda de \$2,600.00 para la adquisición de anteojos y pagará en lo sucesivo a tales trabajadores el 100% del costo de los aparatos ortopédicos o auditivos. En la cláusula 85 la universidad hace el compromiso de entregar anualmente dos batas, overoles o filipinas según las necesidades de los Técnicos Académicos y Ayudantes de Técnicos Académicos que realicen sus labores en un laboratorio, taller o espacio donde se requiera. Así mismo de entregar una bata, overol o filipina a los Profesores e Investigadores de Tiempo Completo, de Medio Tiempo y de Asignatura a quienes les sea aprobada su responsabilidad de asistir a un laboratorio o taller de acuerdo con su plan de trabajo aprobado por el H. Consejo Técnico.

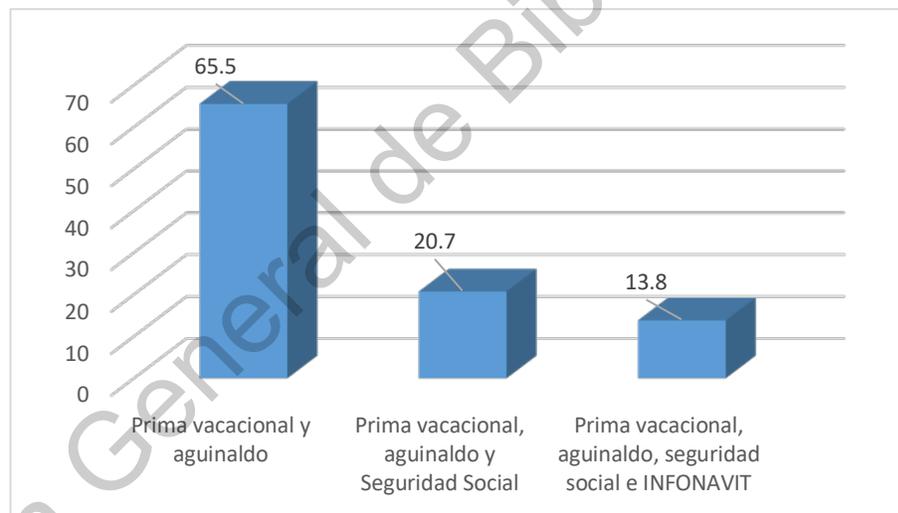
Con base en las entrevistas profundas, los docentes destacan las prestaciones superiores a las de la ley que ofrece la universidad: vida cara, apoyo para material didáctico y aguinaldo; además de la posibilidad que les ha brindado la facultad de participar en los exámenes recepcionales para tener un ingreso extra, lo cual no se realiza en todas las dependencias. Al respecto, la cláusula 78 refiere que, por participar en los exámenes extraordinarios, de regularización y de clasificación de Idiomas, los profesores recibirán cada



uno el 40% de los que la universidad recaude por alumno por este concepto. Por su parte, la cláusula 79 hace mención de que los trabajadores académicos que participen en exámenes profesionales recibirán en forma proporcional y por partes iguales lo que la Universidad recaude por concepto de pago de sinodales, en un término no mayor de 30 días posteriores a la realización del examen.

Como se aprecia con la cuestión de las prestaciones sociales que brinda la universidad, por un lado, ofrece superiores a las de la ley, mientras por el otro condiciona las primordiales como la seguridad social y el acceso a la vivienda. En cuanto a los resultados del cuestionario, las prestaciones de ley que recibe el 65.5% de los encuestados son la prima vacacional y el aguinaldo, el 20.7% cuentan con seguridad social y el restante 13.8% tienen además de las anteriores INFONAVIT; esto se muestra en la figura 18.

Figura 18. Prestaciones de ley



Fuente: elaboración propia

Ahora bien, en lo que corresponde al pago de viáticos que cubran el traslado a Ciudad Hidalgo, es del conocimiento de los participantes que algunas licenciaturas como Derecho lo tienen garantizado, pero los docentes de Psicología no han recibido nada al respecto. Por lo anterior, en lugar de que el pago de viáticos se conciba como una obligación para el empleador, se percibe como un incentivo. Así pues, la situación ha causado descontento en el grupo social ya que además de percibirla injusta, refieren la falta de compromiso por parte de la dirección para mejorar sus condiciones laborales.

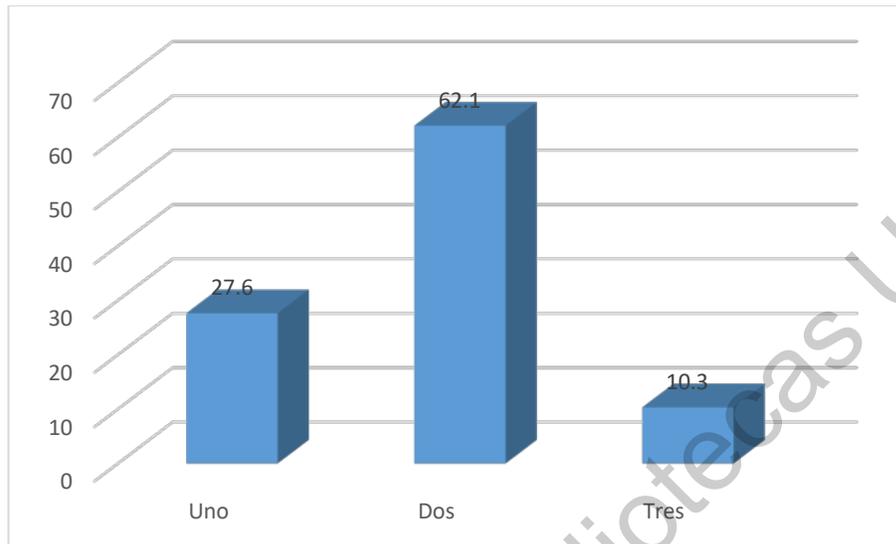
Respecto a lo relacionado con los viáticos la cláusula 74 menciona que cuando a un trabajador académico se le confiera una comisión fuera del lugar de su adscripción, con motivo de servicios para la universidad, debidamente autorizados por las autoridades correspondientes, la Institución cubrirá al trabajador los viáticos necesarios, que se establecen a razón de \$200.00 por comida, considerándose tres diarias y \$800.00 para habitación más el costo de la transportación; en el caso de que el traslado se haga en vehículo propio del trabajador, se le pagará \$3.50 por kilómetro recorrido; los viáticos se pagarán por adelantado. Lo anterior solamente se realiza para el caso de los docentes interinos de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas con la modificación de que no son pagados por adelantado.

Como se observa, en la práctica las prestaciones sociales que se establecen en el CCT-SPUM están diferenciadas para los grupos sociales: los docentes sindicalizados, los docentes interinos que acumulen 12 horas efectivas de clases al semestre y los docentes interinos que tienen menos de 12 horas acumuladas frente al grupo. Por ello, los docentes interinos han tenido que desarrollar estrategias para conciliar el trabajo con su vida, eso se ha identificado mayormente en el caso de una docente que comentó haber tenido la necesidad de planear el nacimiento de sus dos hijos para la temporada de vacaciones de verano; se dio el caso de otra docente que llevaba a su hija recién nacida al trabajo para poder permanecer activa en la UMSNH. Sin embargo; por el otro lado, la UMSNH tiene un CCT rico en cuanto a las prestaciones sociales establecidas, lo cual, puede ser un factor motivante para la permanencia de sus trabajadores que mantienen expectativas de desarrollo dentro de la institución, mismas que incluyen la afiliación al SPUM.

### **Pluriempleo como consecuencia de la precarización laboral**

Otra característica de los trabajadores docentes por interinato que ya se había mencionado es el pluriempleo, que hace referencia a que los sujetos se desarrollan en más de un empleo. De los 29 docentes que participaron en la encuesta, el 62% realiza dos actividades productivas, el 27.6% solamente en una y el 10.3% tiene hasta 3 trabajos remunerados; lo anterior se refleja en los datos mostrados en la figura 19.

Figura 19. Número de trabajos remunerados

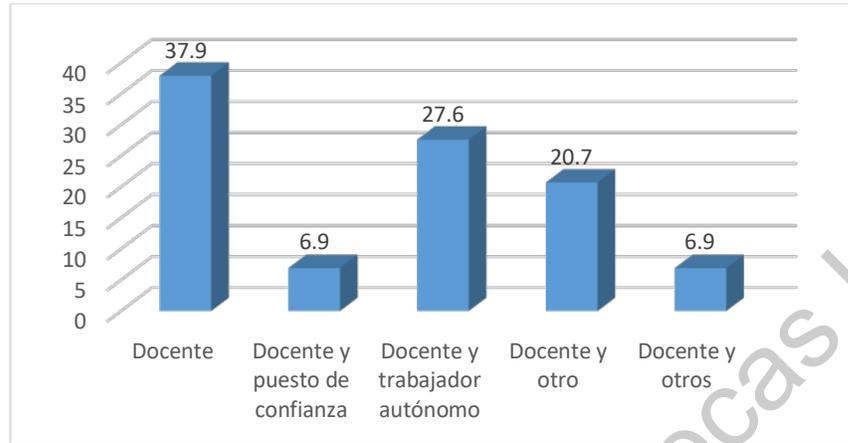


Fuente: elaboración propia

El pluriempleo se da como consecuencia de las condiciones laborales del grupo social y ante la falta de garantías como: el cobro puntual del salario, el ingreso digno, el desarrollo profesional, y otras. Los docentes suelen emplearse en actividades relacionadas con su profesión, lo cual también les permite incrementar su experiencia laboral y con ello mejorar la impartición de sus clases. Entre las actividades que mencionaron los participantes están: ocupar puestos administrativos en la universidad, hacer análisis estadísticos, dar clases también en Morelia y/o universidades privadas, atender un consultorio particular y colaborar en organizaciones ya sea del sector público o privado.

Como se ve en la figura 20, de los 29 participantes solamente el 37.9% se dedica a la docencia, el 6.9% realiza también actividades administrativas (además de la docencia), el 27.6% además de ser docente tiene un negocio propio o desarrolla trabajos autónomos. El restante 20% a parte de la docencia, se encuentra en un trabajo asalariado; finalmente el 6.9% se dedica a la docencia, es asalariado en otro trabajo y además realiza una actividad productiva de forma autónoma.

Figura 20. Ocupación y ocupaciones



Fuente: elaboración propia

A partir de lo anterior, los docentes suelen dedicar a dichas actividades lo que resta del día al regresar de Ciudad Hidalgo; para hacer rendir el tiempo desarrollan acciones como: manejar a exceso de velocidad o terminar media hora antes sus clases en la UP para llegar más temprano a Morelia. El pluriempleo también asegura o incrementa el ingreso de los docentes y les permite cubrir sus gastos (incluyendo los de traslado) en lo que llega su pago por la docencia en la universidad, ya que los mismos participantes refieren que no es posible sobrevivir solo con lo obtenido mediante su labor docente.

Como se dice popularmente: "el que a dos amos sirve con uno queda mal" y no es la excepción en la experiencia de los docentes, ya que dan prioridad a lo urgente o a veces deciden cancelar clases en la UP (ya que no siempre cuentan con dinero para el traslado). ¿Cómo hacen los docentes para tener dos o a veces más empleos a la vez, si la docencia requiere la inversión de tiempo incluso en casa? Para los participantes, definitivamente la docencia demanda más tiempo, por lo que buscan organizar sus horarios con base en las clases que tienen en la UP, comprometiendo el resto del día cuando se trasladan a Ciudad Hidalgo, los días que no viajan a la UP y algunos hasta sus fines de semana; de manera que ocupan lo que sería su tiempo libre.

Una participante refirió que busca la manera de trabajar en todas sus actividades productivas los días que le dedica a la docencia, para poder permanecer en casa los días que no se traslada a la UP. Otra docente mencionó que prefiere trabajar arduamente para tener

libres los fines de semana. Esas decisiones dependen de los gustos y preferencias, del sexo, de si tienen o no hijos, y otros factores.

### **Competir por trabajar**

La docencia es una labor que por su naturaleza fomenta la competencia entre los profesores, más aún cuando buscan obtener estímulos al desempeño; sin embargo, para los docentes interinos no es el caso, ya que no tienen acceso a estos. Más bien, dicho grupo social compite constantemente por tener trabajo. Pudiera a veces parecer una competencia desleal pero es consecuencia de la inestabilidad laboral que agudiza las condiciones de trabajo de la UMSNH. Los docentes interinos compiten entre ellos para acumular el mayor número de grupos al semestre, con eso aseguran su antigüedad, su trabajo y el ingreso económico. Las estrategias que realizan para lo anterior son:

- a) Concurrir por materias no afines con su experiencia y especialización profesional,
- b) realizar estudios de posgrado para tener ventaja sobre los docentes con su mismo perfil,
- c) pertenecer a un equipo de investigación (para lo que buscan tener consolidada una línea de investigación,
- d) publicar constantemente artículos académicos.

Cabe mencionar que dicha competencia deteriora el clima organizacional, porque ante los "juegos del hambre" se quebranta la relación de compañerismo; incluso hay quienes dicen no estar en ese trabajo para hacer amigos. Pero la situación no solo perjudica la relación entre los docentes, también su desempeño cuando imparten materias que no tienen congruencia con su experiencia ni especialidad profesional.

### **Percepción de las condiciones laborales precarias**

La LFT en su artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales; entonces se entiende como trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se



recibe capacitación continua para el incremento de productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Al parecer las condiciones laborales de los docentes interinos de la UP se han mantenido constantes y no mejoran ni para quienes ocupan puestos administrativos clave ya que no dejan de tener su interinato. Ante este panorama, algunos docentes identifican que las condiciones laborales están menos precarizadas para quienes viven en Ciudad Hidalgo o cerca de la localidad. Ante la pregunta de si recomendaría el trabajo en la UP, una maestra respondió que no lo haría por las condiciones laborales. ¿Si supieran los docentes las condiciones laborales de la UP, aceptarían el empleo? La respuesta se tendría que indagar a profundidad debido a que los participantes refieren que no se dan a conocer las condiciones laborales cuando ingresan, se destacan las ventajas de dar clases en la UP pero no se habla de lo malo; eso lo conocen a través del tiempo, la experiencia, las bromas, las quejas y los comentarios que comparten los integrantes del grupo social sobre el tema.

¿Cuál es la postura de las autoridades ante las condiciones laborales? Hay un desentendimiento institucional bajo el argumento de que no es sencillo mejorarlas y en ocasiones los docentes han obtenido respuestas coercitivas como: "Pues a fin de cuentas aquí está quien quiere" o simplemente invitan a continuar en la institución a quienes no se involucran en la negociación colectiva. Cabe destacar que el artículo 3 de la LO-UMSNH establece que las bases para la educación y la investigación científica son: Demostrar con su quehacer que el hombre interviene en el desenvolvimiento y transformación de los procesos naturales y sociales, aprovechando sus conocimientos científicos para modificar con su actividad práctica las condiciones en las que se realizan, obteniendo así la producción de los resultados que se proponen, siempre que éstos correspondan a los efectos de las leyes y propiedades objetivas de los mismos procesos; y probar que el hombre se ha desarrollado y se sigue desarrollando por medio de su trabajo, que constituye la actividad fundamental en la sociedad; y que todos los procesos en la vida social se encuentran concatenados estrechamente y se influyen unos a otros.



### **Exclusión sindical y supresión de la negociación colectiva**

Con los cambios globales que se están viviendo actualmente y la tendencia a la precarización de los trabajos, la afiliación al sindicato se ha obstruido, en este sentido, los trabajadores de la UMSNH no son un caso excepcional. Los conflictos presupuestales por los que pasa la institución son el argumento del sindicato para evitar que incremente el número de agremiados, pero si se piensa en los docentes como el ejército de reserva, se identifica que el interés está puesto en asegurar la operatividad de la universidad disminuyendo significativamente los costos relacionados con el pago de nómina y prestaciones sociales.

Ahora bien, es ya conocido que la situación presupuestal ha agravado el conflicto entre los sindicatos con la máxima autoridad (ver ilustración 9), lo cual surgió como consecuencia de la falta de pago a finales de los últimos años para todo el personal, sin distinguir si es o no sindicalizado. Ante este hecho los derechos y privilegios, antes intocables, de los docentes sindicalizados se han puesto en riesgo, pero la situación se agrava todavía más para los docentes interinos. Por ejemplo: cuando por medio del sindicato se toma la decisión de hacer un paro laboral a puertas abiertas como se ha hecho costumbre, los docentes interinos deben continuar impartiendo clases, aunque no hayan recibido pago alguno de su salario.

*Ilustración 8. Conflicto en la UMSNH por la falta de respeto al Contrato Colectivo del SUEUM*



*Fotografía de la UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

El descontento del profesorado por el retraso de los salarios devengados, de las prestaciones de ley como el aguinaldo y los intentos de Rectoría por reformar lo relacionado con las jubilaciones y pensiones; propició la acción colectiva de los profesores sindicalizados que se vio reflejada en una huelga, la cual estalló el 17 de enero de 2020. Con tal alevosía, Raúl Cárdenas Navarro quien es Rector de la universidad, se comprometió a pagar el aguinaldo y las demás prestaciones correspondientes hasta que la huelga se levantara. Así pues, dichas prestaciones se pagaron el 4 de febrero y la segunda quincena de enero se pagó hasta el 6 de febrero (habiéndose levantado la huelga). Los docentes interinos se mantuvieron al margen de la negociación colectiva debido a que les dieron la instrucción de continuar laborando, por lo tanto, permanecieron en espera pasiva del pago de su salario.

Lo anterior alimenta su percepción de estar desprotegidos por la autoridad y el sindicato, así como de ser utilizados para asegurar el funcionamiento de la universidad a pesar de las condiciones en las que se encuentra. La desprotección sindical da cuenta de la segregación de los docentes interinos, la cual instaura el aseguramiento de los privilegios institucionales para los docentes sindicalizados, a veces en detrimento de la educación pública. La exclusión sindical también se observa con el aseguramiento de la participación de los docentes sindicalizados en actividades que enriquecen el Currículum Vitae, tales como el programa de tutorías, la jefatura de academias y congresos para los que además reciben apoyo económico a pesar de la política de austeridad; solo por mencionar algunos.

Cuando los docentes interinos levantan la mano para participar, las respuestas que suelen recibir es que se tiene que dar prioridad a los docentes sindicalizados, ya que el tipo de contrato de los primeros implica la movilidad laboral, por lo que no es posible dar seguimiento a programas permanentes, o bien su solicitud es ignorada. La situación precariza el trabajo del docente interino y conlleva consecuencias emocionales referidas por los docentes como: la irritabilidad, el incremento de los niveles de ansiedad, la desmotivación, entre otras.

Con lo anterior, hay una clara segregación del grupo de docentes interinos con respecto de quienes están sindicalizados, a pesar de estar regidos por el mismo CCT-SPUM. En este mismo sentido se presenta a continuación un hecho que da cuenta de lo ya mencionado: la institución reconoce mediante el procedimiento establecido, la totalidad del



tiempo de servicios prestados a ella por los trabajadores académicos y en la cláusula 26 del CCT-SPUM se compromete a entregar a cada docente, cuando lo solicite, una constancia de antigüedad (hoja de servicios); la cual se otorga gratuitamente al personal sindicalizado y al no sindicalizado le cuesta \$110.00. Pareciera entonces que en la práctica, los docentes interinos no forman parte del personal académico y por tanto, no se respetan los mismos derechos; incluso en la simbología cultural de la universidad queda clara la distinción, por ejemplo, en las ventanillas de Tesorería que están en el edificio de la Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera, hay una que brinda el servicio a docentes afiliados al SPUM, quienes deben comprobar ser agremiados con la credencial correspondiente, de lo contrario, no se les brinda la atención personalizada y se deben formar en otra ventanilla.

¿Cuál es el procedimiento a seguir para afiliarse al sindicato? Los lineamientos de promoción establecidos en la cláusula 2 del CCT-SPUM dicen que la universidad promoverá a todo su personal académico ordinario, cuando éste cumpla con los requisitos que se establecen en los lineamientos del CCT y en el RGPA vigente, para cada una de sus categorías y niveles; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25 del mismo ordenamiento, de acuerdo con lo contemplado en las cláusulas 11, 12, 13, y 14 y Capítulo II de la Declaración de Principios y Estatuto SPUM, artículo 6 que dice: para obtener el ingreso al Sindicato se requiere: la solicitud personal de ingreso por escrito, dirigida al Secretario de Organización seccional de su adscripción o en su defecto al Secretario General seccional, con copia al Secretario de Organización del Comité Ejecutivo General, acompañada de:

- a) Los documentos que acrediten haber ingresado a la Universidad de acuerdo con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, con carácter definitivo, mediante concurso de oposición abierto, exhibiendo las copias cotejadas de las actas: de la Comisión Académica Dictaminadora y, definitiva del H. Consejo Técnico de la dependencia académica del caso.
- b) Protesta por escrito de respetar el Estatuto del SPUM;
- c) Tres fotografías tamaño infantil y
- d) Constancia de haber realizado un curso de educación sindical impartido y avalado por la Secretaría de Educación Sindical del SPUM, la cual deberá impartir al menos un curso por semestre lectivo.



Respecto de las expectativas de promoción y desarrollo, el artículo 49 del RGPA establece que los docentes tienen derecho a ser promovidos a la categoría y nivel correspondiente una vez que se cumplan los requisitos establecidos. Para que los docentes puedan realizar el procedimiento antes descrito, se deben autorizar primeramente las plazas definitivas por parte del Comité Ejecutivo, lo cual va a paso lento actualmente porque intervienen intereses políticos.

Ante el panorama que rodea su labor, el grupo de docentes interinos de la UP Ciudad Hidalgo percibe la necesidad de la negociación colectiva para buscar la mejora de las condiciones de trabajo, de lo contrario mencionan que incrementará la precariedad laboral. A pesar de eso, ellos resaltan la dificultad para organizarse colectivamente ya que refieren la falta de interés de algunos por exigir sus derechos. Esto con base en el temor a represalias fundamentado por la experiencia de intentos de negociación colectiva que han fracasado. Los medios a los que han recurrido para solicitar la mejora de sus condiciones laborales son: reuniones con directivos y una solicitud mediante oficio. Ante la falta de solución a sus peticiones, los docentes perciben que es absurdo solicitar reuniones con los directivos.

A pesar de que los docentes interinos perciben la necesidad de iniciar una negociación colectiva por sus condiciones laborales, se identificó genéricamente que desconocen los derechos laborales establecidos en la Ley Federal de Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo (que también les beneficia). ¿Si fuera de su conocimiento la legislación laboral estarían motivados para iniciar una negociación colectiva? es un supuesto afirmarlo, pero seguramente no, ya que en el país se violan cada vez más los derechos de los trabajadores ante la evasión de las leyes, favoreciendo así a los empleadores.

Las condiciones laborales de los docentes interinos forman parte del rompecabezas que define las características de su labor, dicho de otra manera: estructuran sus vivencias. Así pues, la contratación temporal (por horas y variable semestralmente), la incertidumbre salarial por el atraso de los pagos, la inversión del salario en el traslado, las prestaciones de ley condicionadas, la segregación sindical, la supresión de la negociación colectiva, el desentendimiento institucional y la jornada laboral variable semestralmente; colocan a los sujetos entre la incertidumbre y la inestabilidad laboral. Lo anterior fomenta la competencia por trabajar y el pluriempleo para tener un ingreso digno.



Cabe señalar que cada una de las condiciones laborales antes mencionadas, están interrelacionadas en forma de cadena y entre ellas consolidan los procesos de precarización laboral. Ante este panorama, los docentes interinos desarrollan estrategias para hacer frente a la precariedad aunque en el intento precarizan su vida y la de las personas que dependen económica y emocionalmente de ellos. Lo anterior puede ser motivado por el anhelo de una estabilidad laboral que observan en los docentes sindicalizados (aunque este grupo también está perdiendo privilegios y derechos que había ganado en años posteriores) y que es mejor en relación con otros empleos.

Las condiciones de trabajo están sostenidas por la categoría de la contratación que establece que cubren vacantes por tiempo determinado y una vez concluido el término del período se extingue la relación laboral en los términos de la legislación correspondiente. Así pues el tiempo determinado puede ser de tres meses por invitación (cláusula 18), sujeta al concurso de oposición abierto (el resto del semestre). Aunque existan contradicciones en el mismo marco legal de la universidad, los cabos sueltos son el amparo de la institución y de la autoridad depende mejorar las condiciones de trabajo.

### **3. Exigencias y riesgos de trabajo**

#### **Demanda y carga de trabajo**

El artículo 3 del RGPA establece que las funciones de los docentes son: planear, desarrollar, evaluar, elaborar programas de estudio y conducir las actividades propias y sustantivas de la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la extensión universitaria, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación. En el capítulo III del mismo reglamento, se estipula que la universidad tiene como finalidad servir al pueblo, contribuyendo con su quehacer diario a la formación de hombres calificados en la ciencia, la técnica y la cultura, que eleven cualitativamente los valores y costumbres sociales. Promover la mejoría de las condiciones sociales y económicas que conduzcan a la distribución equitativa de los bienes materiales y culturales de la nación, y propiciar que la innovación y la tradición se integren en armonía productiva para conseguir una sólida y auténtica independencia cultural y tecnológica.

Por otro lado, la LO-UMSNH vigente en el artículo 5 menciona que los fines de la universidad son: formar profesores universitarios, investigadores y artistas; así como el



espíritu de justicia y solidaridad con todos los pueblos que luchan por su libertad e independencia. Este último fin parece contradictorio con las acciones institucionales que vulneran los derechos laborales de los docentes interinos.

Para que los docentes desarrollen sus actividades bajo la libertad de cátedra, estas se le dan a conocer por medio de los programas académicos que están publicados en internet, además de que, mediante las reuniones semestrales de academia también se comentan sus compromisos. Lo anterior se realiza de acuerdo con el artículo 49 del RGPA que hace alusión a los derechos del personal académico, tales como: realizar sus actividades de acuerdo con la Legislación Universitaria y bajo el principio de libertad de cátedra, investigación y conformidad con los programas académicos aprobados por la institución.

Con base en lo anterior, mediante las observaciones y la información recopilada de las entrevistas profundas, las actividades específicas de los docentes son:

- a) El control del grupo.
- b) El pase de lista.
- c) Realizar evaluaciones parciales.
- d) Dar retroalimentación a los estudiantes sobre su aprendizaje.
- e) Organizar el material didáctico y las actividades prácticas.
- f) Monitorear el avance académico del grupo.
- g) Ponderar calificaciones y publicarlas en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA).
- h) Brindar tutorías.

Aunado a lo anterior, el artículo 50 del Reglamento General del Personal Académico establece que es obligación de los docentes:

- a) Formar parte de las comisiones para practicar exámenes y remitir oportunamente la documentación respectiva.
- b) Asistir puntualmente a las juntas o reuniones de trabajo convocadas por las autoridades universitarias competentes.
- c) Desempeñar las comisiones de carácter universitario que les sean conferidas por las autoridades universitarias competentes.

- d) Cooperar con las autoridades universitarias para desarrollar eficazmente las tareas que le sean encomendadas.
- e) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la universidad.
- f) Asistir puntualmente a sus labores académicas, atenderlas eficazmente y no suspenderlas sin causa justificada.
- g) Formar parte de las academias o departamentos académicos en las dependencias universitarias donde presten sus servicios.
- h) Impartir la enseñanza y evaluar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología.
- i) Actualizar y enriquecer sus conocimientos en el área académica en la que laboran, con el correspondiente apoyo de la universidad.
- j) Reconocer a la institución en sus trabajos y publicaciones.
- k) Cumplir con las funciones inherentes a su categoría y nivel.
- l) Observar buena conducta dentro de la universidad y velar por el prestigio de ésta.

La supervisión del desempeño docente se establece en el artículo 50 del RGPA en el cual hace obligatorio: justificar ante la autoridad competente sus faltas de asistencia al trabajo y a todas aquellas actividades que emanen de él. Presentar sus programas de trabajo anuales o semestrales, según el caso, e informar periódicamente sus avances a los Cuerpos Técnicos Colegiados, a la Dirección de su Dependencia y demás Autoridades Universitarias competentes. Entregar la documentación escolar en tiempo y forma que señale la institución, no delegar a otras personas, la responsabilidad académica para la que fue contratado; no hacer uso del patrimonio para beneficio personal o para objetivo distinto a aquél al que está destinado, no impartir clases particulares a sus alumnos, remuneradas o no.

En casos particulares, cuando los docentes están a cargo de unidades de aprendizaje dentro de las academias, tienen la responsabilidad de convocar a reuniones periódicas, solicitar información sobre los avances de otros docentes y capturar las evaluaciones cuantitativas y cualitativas en el sistema. Para los docentes que además de impartir clase, ocupan un puesto administrativo, la carga de trabajo se duplica. Tal es el caso que refiere A. quien además de dar clases, realiza trámites de Control Escolar en Morelia, tiene que buscar



la firma de los directivos en las diferentes instancias y demás funciones que no le permiten cumplir siempre con sus responsabilidades familiares, por ejemplo, al momento de la entrevista acababa de pasar el cumpleaños de su hija en el que no pudo estar.

Los docentes tienen la libertad de tomar decisiones con base en la forma de organizar su material didáctico, establecer los tiempos de descanso para las clases de cuatro horas, realizar actividades extraescolares y decidir las formas de al menos dos evaluaciones parciales; lo anterior siempre y cuando no se salgan del marco normativo de la universidad y cumplan con las especificaciones del programa académico.

La manera en la que se asegura el cumplimiento de las metas del profesorado es a través del seguimiento semestral que se da por medio de las academias y cuerpos colegiados, mismas que convocan a los docentes a diversas reuniones para evaluar el avance del programa académico. Además de eso, cada semestre se realiza una evaluación docente por parte del alumnado y se publican los resultados en el SIIA. Hoy en día la Dirección mantiene comunicación con el alumnado mediante las redes sociales, lo cual es también una estrategia de control ya que se tratan temas sobre el desempeño docente.

### **Exigencias del trabajo docente**

Como parte de la labor, los docentes se enfrentan a diversas exigencias relacionadas con el proceso de trabajo, las cuales se muestran en el cuadro 14. En ese sentido requieren contar con competencias didácticas para desarrollar su estrategia de enseñanza-aprendizaje ya que no basta con tener amplio conocimiento de su profesión. Las exigencias didácticas dependen de las características del grupo. Cabe destacar que en la UP los grupos suelen ser pequeños (de quince a menos estudiantes) por lo tanto las exigencias son menores (como revisar exámenes, trabajos, considerar la diversidad del grupo y sus necesidades); sin embargo, para los primeros semestres antes del ciclo escolar 2020-2021, se abrió una sección en lugar de dos por grado, por lo que el número de estudiantes incrementó por grupo.

La tarea de los docentes es diversa y traspasa las fronteras del aula, en este sentido, se les requiere hacer investigación, asesorar tesis y egresados en su trámite de titulación; así como participar en eventos culturales. Para el caso de la investigación, el tipo de contratación en sí no les exige como tal realizarla en la universidad, más bien es uno de los rubros que se consideran en el Currículum Vitae durante el proceso del concurso de



evaluación abierto. Por otro lado, las actividades docentes continúan al llegar a casa con la calificación de exámenes parciales (cuando es la época correspondiente), la revisión de las tareas y preparar las clases de la siguiente jornada.

Como se mencionó en un inicio, es necesario que cuenten tanto con conocimientos como con experiencia en el área profesional, gracias a ello tienen la posibilidad de asegurar su desempeño en el aula por el dominio de los contenidos; lo que les permitirá atender las dudas de los estudiantes y reducir el tiempo para preparar las clases. Ante estas exigencias para asegurar el desempeño, la experiencia de los docentes les permite aceptar que es imposible que lo sepan todo y para ello recurren a la estrategia de fomentar la asistencia de los estudiantes a eventos académicos organizados por otras instancias.

El grupo de exigencias intrínsecas engloba aquellas relacionadas con su personalidad y sus decisiones. De ahí que hay docentes que siempre dan lo mejor de sí, dan oportunidad a la conversación con los estudiantes para fomentar la reflexión, constantemente buscan la manera de atraer el interés de los estudiantes en la materia (aunque no sea de su agrado), renovar la forma de dar clases, no limitarse al contenido de las antologías o los programas académicos; y mantienen el compromiso de formar profesionales.

Ante la escasez de los recursos que hay en la UP, algunos docentes prefieren usar el pizarrón, lo que también les permite reducir el tiempo para preparar clases y cuando necesitan equipo de cómputo lo solicitan a los estudiantes. Por otro lado, hay docentes que dan clases empleando equipo de cómputo, el cual se vuelve fundamental, tanto que compran el propio. Como parte de sus responsabilidades en cuanto a los recursos materiales que utilizan para impartir clases presenciales, los docentes tienen la obligación de restituir a la institución los materiales usados en el desempeño de sus funciones y conservar en buen estado los equipos, útiles, herramientas, protecciones y vestimentas especiales que les hayan sido suministrados para el desarrollo de su trabajo (artículo 50 del RGPA).

Considerando las características del trabajo docente que les hacen ser parte del sector de servicios, se identificaron exigencias desprendidas de la interacción con los estudiantes: ser empático, saber escuchar y tomar decisiones. Por otro lado, los docentes que además de ser interinos, tienen funciones administrativas en la UP, consideran importante la tolerancia a la frustración y el trabajo bajo presión.



Hay exigencias de trabajo que surgen de la manera en la que las funciones están establecidas y de su organización; en ese sentido, la libertad de cátedra se promueve en la universidad pública, pero se encuentra condicionada por el programa académico publicado por la facultad, de tal manera que los docentes no deben cambiar por completo la bibliografía establecida aunque esté descontextualizada. Cada vez que imparten clases en la UP, los docentes requieren registrar su asistencia; sin embargo, el proceso de control de asistencia es diferente para la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas. En este caso, los docentes registran asistencia por medio de programa sistematizado; cuando en los demás casos solamente deben firmar una lista que se encuentra en la torre de dirección. ¿Por qué la diferenciación de dicho proceso de control de asistencias? Según lo referido en las entrevistas, se debe a que los docentes de la FCCA, reciben el pago de viáticos.

*Cuadro 14. Exigencias de la labor docente: el proceso de trabajo*

Exigencias didácticas con base en las características del grupo	Competencias para el proceso de enseñanza Competencias para el manejo de grupos
Exigencias de la tarea más allá del aula	Dar clases, hacer investigación y difundir la cultura Brindar asesoría para el proceso de titulación Calificar exámenes llegando a casa Dedicar tiempo a revisar tareas Dedicar tiempo para preparar clases
Exigencias para asegurar el desempeño	Conocimientos en el área profesional Relación entre la profesión el desempeño docente Dominar los contenidos Promover el ejercicio ético de la profesión Tener experiencia en el área profesional
Exigencias intrínsecas	Dar lo mejor de sí Fomentar la reflexión con los estudiantes Atraer el interés de los estudiantes en la materia Renovar las clases Complementar los contenidos Formar excelentes profesionales
Exigencias ante la disponibilidad de recursos	Evitar dar clases con diapositivas por la falta de equipo de cómputo Como consecuencia de experiencias previas sobre el deficiente servicio de préstamo de equipo de cómputo, prefiere no recurrir al apoyo tecnológico para impartir clases

	Utilizar el pizarrón para disminuir el tiempo de preparación de las clases Preferir usar el pizarrón Apoyarse del equipo de cómputo para impartir las clases Solicitar a los estudiantes que lleven su equipo de cómputo ante la escasez de recursos tecnológicos en la UP
Exigencias de interacción	Tolerancia, empatía y toma de decisiones Tolerancia a la frustración y trabajo bajo presión al combinar funciones docentes y administrativas
Exigencias de la organización del trabajo	Libertad de cátedra supeditada al programa académico Registrar asistencias Materias menos demandantes de tiempo para prepararse que otras Mayor tiempo para preparar materias distintas entre sí Diversidad de funciones Sobrecarga de trabajo por la docencia y las actividades administrativas Gestionar de manera individual el tiempo de clases Asistencia a eventos académicos aún faltando una semana para dar a luz a su hijo

*Elaboración propia con base en el análisis de las entrevistas profundas*

Como parte de la lógica de trabajo que rige las actividades docentes a nivel universitario, los docentes pueden impartir diferentes materias en un semestre, a lo que el tiempo y la exigencia para preparar cada una de ellas, depende del contenido teórico-práctico. A mayor número de materias diversas, mayores son las exigencias. A los docentes interinos también se les pide participar en actividades extra-académicas, aunque no están obligados a hacerlo, es más una exigencia relacionada con la meritocracia (la acumulación de puntos curriculares). Para el caso de los docentes que además realizan funciones administrativas, si es una obligación, lo cual les satura de actividades y mantiene la sobrecarga de trabajo.

Debido la sobrecarga de trabajo ya mencionada, los docentes no tienen el suficiente tiempo para cumplir con sus objetivos personales como su desarrollo en la investigación, por lo que postergan sus proyectos. Cabe destacar que en cuanto a la asistencia a eventos extra-académicos, una docente refirió que faltando una semana para que su hijo naciera, se le solicitó asistir a un evento académico, por lo que se expuso a mayores riesgos en aquella ocasión, lo anterior da cuenta de que en el trabajo no se respeta el tiempo de vida. El tiempo

que duran las clases está oficialmente establecido, pero cada docente debe gestionarlo con base en sus objetivos particulares y su didáctica.

### **Meritocracia**

Con la finalidad de asegurar la calidad de la educación, se han establecido entre los procesos universitarios los concursos de oposición, los cuales pueden ser cerrados (para los docentes sindicalizados o con definitividades) y abiertos para los docentes interinos y el público en general. Dichos concursos son el medio para evaluar las competencias docentes y poder elegir a los mejores candidatos, pero también aseguran la igualdad de oportunidades de empleo para los interesados. Así pues, los docentes tienen el derecho a decidir si concursar o no, y por cuáles materias concursar. En la UMSNH, los concursos de oposición abiertos se realizan después de las invitaciones, es ya un proceso establecido en la misma legislación universitaria. Cada ciclo escolar se desarrollan los concursos abiertos, para los cuáles, deben haberse publicado previamente los resultados del concurso interno, ya que ellos reflejan las materias que no han sido cubiertas por los docentes sindicalizado, mismas que son las que se ofertan al público en general (que incluye a los docentes interinos).

Los requisitos solicitados a los docentes interinos para ser evaluados mediante el concurso de oposición abierto, de acuerdo con el artículo 23 del RGPA son (además de tener título de licenciatura en el área para la que se contrata):

Profesor de Asignatura A.

- a) Aptitud demostrada para la docencia. El requisito del Título podrá dispensarse por acuerdo del consejo técnico, en los siguientes casos: Cuando en el bachillerato no concurren aspirantes que tengan título y los que se presentan hayan aprobado los cursos correspondientes a una licenciatura en el área de la materia que se trata; y en la enseñanza de lenguas vivas, de materias artísticas, de educación física y en las de adiestramiento (en los supuestos referidos, los interesados deberán haber aprobado los cursos correspondientes a la especialidad de que se trate o demostrar mediante los procedimientos que señale el Consejo Técnico, los conocimientos de la materia que se vaya a impartir.

Profesor de Asignatura B.

- a) Los requisitos para el nivel A, y por lo menos dos años de experiencia en la docencia o en la investigación.
- b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación. Este requisito podrá dispensarse a los profesores que en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales, hayan desempeñado sus labores de manera sobresaliente.

Del proceso de evaluación por parte de la Comisión Dictaminadora, el artículo 40 del RGPA establece que los aspectos generales mínimos que deberán considerar para la calificación de los aspirantes, en los concursos de oposición serán: nivel y/o grado académico, experiencia académica, experiencia profesional, publicaciones, los resultados de las evaluaciones de los exámenes, y en general su labor desarrollada. El artículo 41 especifica que las pruebas que las Comisiones Dictaminadoras aplicarán en los concursos serán entre otras: examen oral de dominio sobre la materia o área académica, desarrollo por escrito del tema objeto de concurso, y exposición de un tema frente a un grupo, el cual se dará a conocer a los aspirantes, en un lapso de 24 a 48 horas antes del examen.

Ante la convocatoria correspondiente, la forma de evaluación consiste entonces en asignar una puntuación al Currículum Vitae de los profesores y en realizar un examen en el que tienen la oportunidad de demostrar sus conocimientos profesionales y competencias docentes; no obstante la calificación es subjetiva y depende del evaluador: un docente sindicalizado que es invitado por la Comisión Dictaminadora. Por lo anterior, la experiencia de los docentes interinos en el proceso de evaluación es diversa e intervienen factores como las evaluaciones previas a las que han acudido. En este sentido, hay docentes que perciben el proceso como relajado o llegan a experimentar cansancio cuando es complejo.

Los concursos de oposición que se llevan a cabo después de las invitaciones, han colocado a los docentes en dilemas para tomar la decisión de concursar o no; por ejemplo: en una ocasión una docente de nuevo ingreso fue invitada a una materia que solía impartir una docente con determinada antigüedad en la institución (impartiendo la materia en cuestión), de tal manera que cuando la segunda supo que la invitación la habían hecho a quien había sido su paciente tiempo atrás, entró en conflicto y finalmente decidió no concursar para



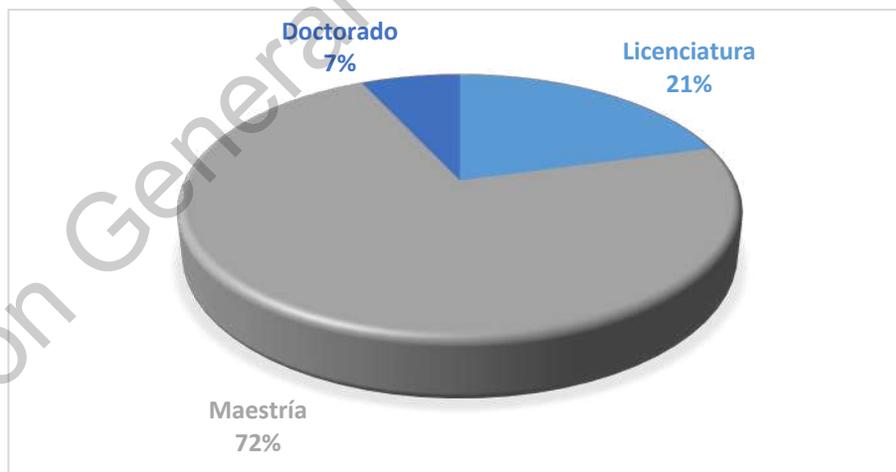
dicha materia. Lo anterior es un ejemplo también de las acciones solidarias que llegan a tener los docentes entre sí.

Con la finalidad de acumular más puntos curriculares con el paso del tiempo, los docentes desarrollan estrategias como:

- a) Asistir a los cursos gratuitos (en su mayoría los organizados por la universidad).
- b) Estudiar un posgrado.
- c) Cursar diplomados.
- d) Participar en eventos académicos
- e) Participar en congresos (ya sea como ponente o asistente).
- f) Realizar investigación con un grupo consolidado.

Con base en lo anterior, estudiar un posgrado es fundamental para la docencia. Esto se muestra en la figura 21 obtenida por el análisis del cuestionario de datos sociodemográficos, en la que se observa que de los docentes que participaron en la aplicación del cuestionario, el 72% cuenta con estudios de maestría, el 21% con estudios de Licenciatura y el restante 7% con estudios de doctorado.

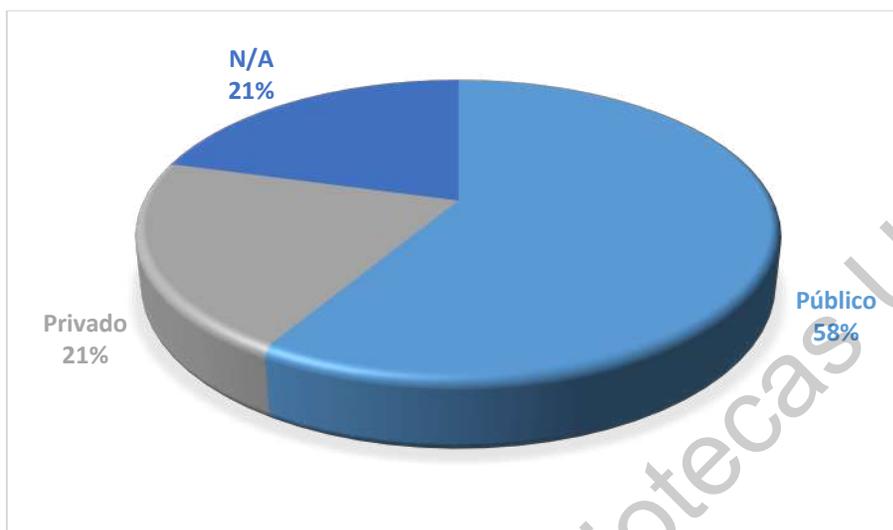
Figura 21. Diferencia de muestra por nivel académico



Fuente: Elaboración propia

Del 79.3% de los docentes que cursaron una maestría, el 58.6% lo hizo en una institución de carácter público, y el 20.7% en una de carácter privado; dichos porcentajes se muestran en la figura 22.

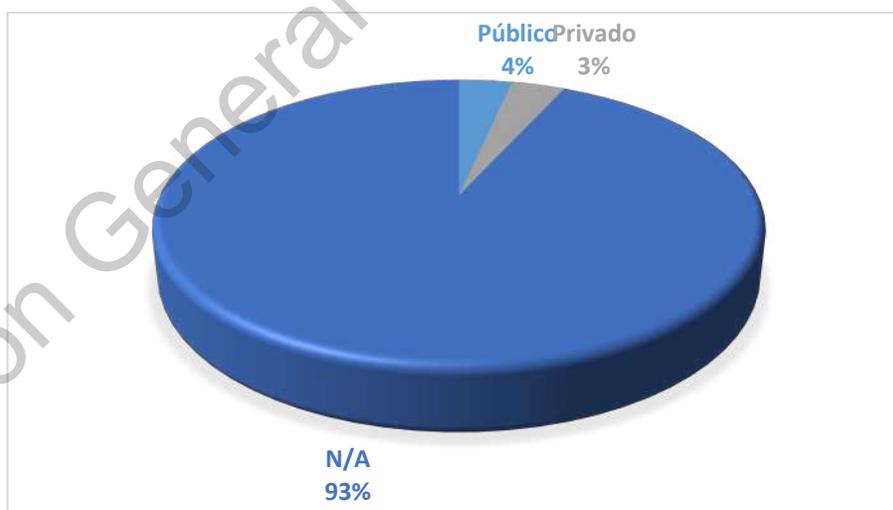
Figura 22. La institución de estudios de maestría es de carácter público o privado



Fuente: elaboración propia

En la figura 23, se observa que de los 2 docentes que estudiaron un doctorado, la institución de estudios doctorales de uno fue de carácter público y del otro de carácter privado.

Figura 23. El doctorado es de carácter público o privado



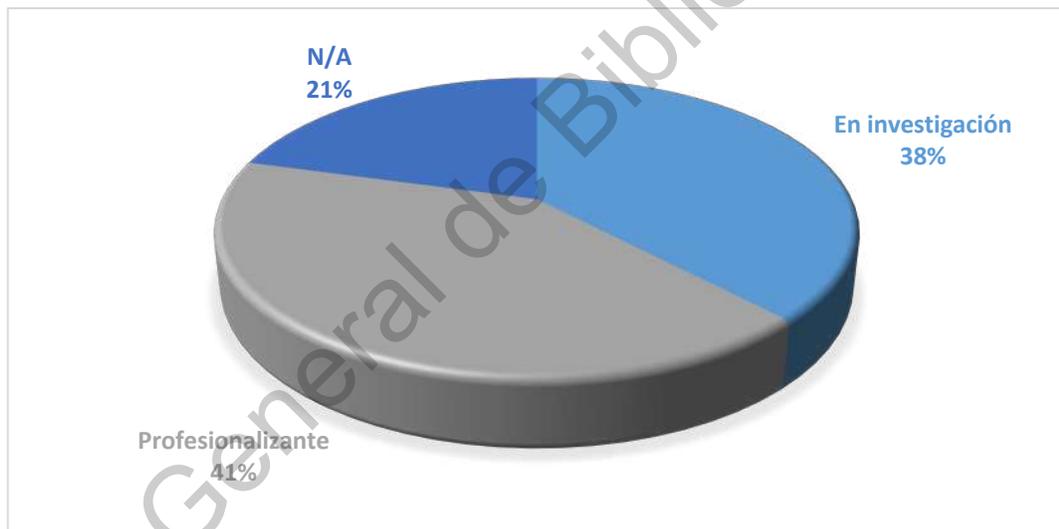
Fuente: elaboración propia

Se observa entonces que, la mayoría de los docentes ha realizado una maestría, pero pocos cuentan con estudios doctorales. Además de lo anterior, hay una clara preferencia por

la educación pública de parte de los docentes en su rol de estudiantes, aunque también la decisión puede relacionarse con las pocas posibilidades de pagar sus estudios de posgrado.

Por otro lado, con base en la figura 24, el tipo de formación del 38% que cursaron una maestría es de investigación y el 41% fue profesionalizante; el restante 21% no cursó ninguna maestría. Así pues, hay un sector importante de la población de estudio que ha desarrollado habilidades para la investigación, las cuáles no se aprovechan institucionalmente por el tipo de contrato, pero si se vuelve una estrategia de los sujetos ante la meritocracia. Sin embargo, varios docentes prefieren realizar una maestría profesionalizante que les permite mantenerse en la docencia, pero también desarrollarse en sus demás empleos.

Figura 24. Tipo de formación de la maestría



Fuente: elaboración propia

La participación de los sujetos de estudio en actividades académicas como talleres, cursos, congresos y conferencias; no solamente es necesaria para la actualización docente y profesional, también tiene un sentido utilitario. Con ella, los docentes aseguran la posibilidad de obtener una puntuación más alta en la revisión de Currículum Vitae, pero además, es su estrategia para hacerse presentes ante la dirección y así les tomen en cuenta en las siguientes invitaciones. Por lo ya mencionado, los docentes colaboran en distintos eventos de la facultad sin obtener una ganancia económica. ¿A qué hora participan en esas actividades extra-

académicas? Los docentes mencionan que lo hacen cuando les queda tiempo y de forma voluntaria, ya que también alimenta su buena reputación.

Por otro lado, en la cláusula 121 del CCT-SPUM, se compromete la universidad a proporcionar todo tipo de facilidades a los trabajadores académicos para que asistan a cursos de capacitación sindical; y en caso de que los docentes de asignatura participen en trabajos encomendados por los Consejos Técnico y Universitario, el artículo 51 del RGPA obliga otorgarles reconocimiento y crédito a su participación. Para apoyar tal desarrollo de los docentes y fomentar su superación profesional, junto al aseguramiento de la calidad universitaria, la cláusula 93 del CCT-SPUM establece que la institución y el sindicato, formularán planes y programas de superación académica y pedagógica, para sus trabajadores académicos, que le permitan elevar el nivel académico y pedagógico, mejorar la calidad de su actividad y perfeccionar sus conocimientos y habilidades. Estos planes y programas tendrán una amplia y oportuna difusión y se ajustarán a los términos de la legislación aplicable y del convenio que establece los lineamientos para la elaboración del Programa de Capacitación y Adiestramiento que está a cargo de la Coordinación de Responsabilidad Social y Formación Docente.

Aprovechando lo anterior, hay una clara preferencia de los docentes por recurrir a la actualización docente y profesional gratuita. Esto puede deberse como consecuencia del atraso del pago del salario o porque como lo refieren: los congresos nacionales son muy caros y los cursos de actualización profesional no siempre son de calidad. Para conocer los eventos ofertados, recurren a las redes sociales (incluyendo el grupo de whatsapp del que forman parte y en el que la secretaria académica suele compartir la información). Debido a que las exigencias para los docentes interinos no solamente contribuyen con la mejora de su labor, sino que son necesarias para el aseguramiento de un lugar en la institución; los docentes desarrollan estrategias para adaptarse a ellas. Por otro lado, les implica tomar decisiones dilemáticas ante la incertidumbre laboral, tal es el caso de estudiar una maestría para asegurar su lugar en la docencia o no arriesgar su lugar en la docencia para ir a estudiar un posgrado (aunque eso implique la reducción de posibilidades de permanecer en la institución a futuro).



### **Exigencia del traslado al trabajo**

El traslado de la casa al trabajo es una de las principales exigencias laborales de los docentes interinos de Ciudad Hidalgo (ver ilustración 10). Lo anterior mantiene a los sujetos en constante movilidad laboral y les implica al menos, la inversión de tiempo y dinero. Con relación al tiempo, este varía al considerar el recorrido que realizan de su casa al lugar de donde parte el viaje de Morelia a Ciudad Hidalgo, pero también depende del medio de transporte utilizado. Considerando solamente el viaje de la salida a Charo a Ciudad Hidalgo, se hace entre una hora y media y dos. La carretera es de ida y vuelta, por lo que el tiempo se incrementa cuando adelante de ellos va un camión trocero (un camión con trozos de troncos de árbol), cuando hay lluvia o neblina, o cuando ha ocurrido un accidente.

*Ilustración 9. Zona de curvas en la carretera federal de Morelia a Ciudad Hidalgo*

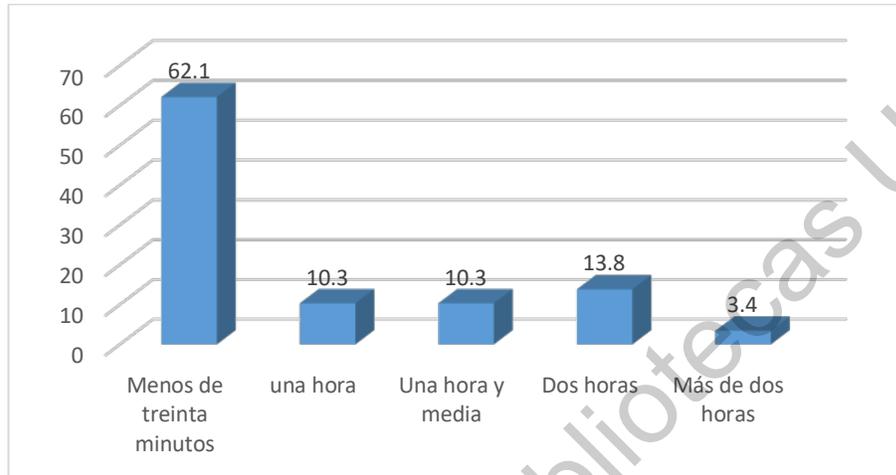


*Fotografía de la carretera federal de Morelia a Ciudad Hidalgo el 6 de marzo de 2020*

La figura 25, tomada de los resultados del cuestionario de datos sociodemográficos, muestra un hallazgo importante: el 62.1% de los docentes encuestados tarda menos de media hora en llegar de su casa al trabajo, 10.3% tarda una hora, otro 10.3% tarda una hora y media, el 13.8% tarda dos horas y el 3.4% tarda más de dos horas. Por lo tanto, a pesar de que una constante de los docentes entrevistados fue que se trasladan de Morelia a Ciudad Hidalgo,

hay una tendencia en la UP a la contratación de docentes que viven en la zona oriente de Michoacán.

Figura 25. Traslado casa-trabajo



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la diversidad de los medios para el traslado, este se puede realizar en vehículo propio, en camión urbano de paradas continuas, en taxis o en carro de un particular desconocido que se contacta por medio del facebook. Traslarse cuando se organizan con los compañeros reduce el tiempo y el costo. En este sentido, el viaje en autobús es más caro. Para facilitar el traslado al lugar de trabajo, la Facultad de Contaduría garantiza el pago de viáticos y la Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera presta un vehículo oficial, siempre y cuando quien se encargue de manejar, se haga responsable del vehículo (lo cual aumenta la exigencia, ya que no solamente asume la responsabilidad de la vida de sus compañeros). Por su parte, los docentes de la facultad de psicología tienen que cubrir el total de los gastos de traslado.

De manera que, para hacer frente a la exigencia de traslado, algunos docentes:

- Aprendieron a manejar para llevar su vehículo propio.
- Sacrificaron el arribo puntual al trabajo docente sabiendo que pueden enfrentarse a contratiempos.
- Decidieron vivir en Ciudad Hidalgo, al menos la mayor parte del tiempo.

- d) Se organizaron con los estudiantes para ajustar los horarios de clases y reducir los días de traslado,
- e) Durmieron en Ciudad Hidalgo una noche cuando las clases son dos días seguidos.
- f) Aprovecharon el tiempo de traslado para hacer del asiento de autobús una oficina (leer y escribir durante el viaje, lo cual les hace llegar a su destino con malestar y mala actitud al trabajo).
- g) Se organizaron entre ellos para el traslado, ya sea en carro o algún otro medio, pero la primera es la que se ha vuelto una costumbre.

Ante esta última estrategia de traslado, quienes cuentan con vehículo propio lo ofrecen a sus compañeros para que no se vuelva una preocupación la exigencia de trabajo, a cambio se estableció desde el principio una cooperación de \$50.00 por viaje (\$100.00 ida y vuelta), independientemente del número de pasajeros. Para la organización del traslado recurren al grupo de whatsapp, preguntan a la coordinadora o a sus compañeros de trabajo. Los días en los que no coinciden con alguien que tiene vehículo propio, viajan en autobús, en taxi o buscan opciones en el facebook; sin embargo, reconocen que viajar en carro con compañeros de trabajo les permite llegar con buena actitud al trabajo (lo cual se ve reflejado en sus clases), ahorrar tiempo y dinero, tener un viaje confortable y seguro porque no se trasladan con desconocidos, comer comida chatarra y coincidir entre ellos.

Esta última ventaja mencionada se vuelve fundamental, ya que es durante el traslado cuando tienen la posibilidad de conocerse entre ellos, compartir experiencias, conocimientos y establecer lazos con los compañeros. Cabe destacar que sin este espacio de convivencia, por la naturaleza de su contratación y la falta de espacios destinados para ello, se fomentaría aún más la individualización. De un tiempo para acá, la organización para el traslado se ha modificado ya que se ha vuelto un privilegio para quienes tienen afinidad con los dueños de los vehículos ante el establecimiento de condiciones para poder subirse a los mismos. Así pues, hay docentes que optaron por viajar en autobús para evitar conflictos.

Las implicaciones de viajar en autobús como el levantarse más temprano para estar pendiente de las corridas y así llegar a tiempo a la labor, estar pendientes de pedir la bajada en la carretera, a la cual no siempre ceden los choferes, percibir angustia ante el riesgo de no alcanzar el autobús, el incremento de los riesgos por viajar con desconocidos y llegar al



trabajo con mala actitud. Otra opción para el viaje es aprovechar el traslado de directivos en vehículos oficiales, a partir de esa estrategia los docentes reducen aún más sus gastos debido a que los costos son absorbidos por la institución. Pero utilizar dicho medio les requiere estar a disposición del tiempo de los directivos o quienes viajan en ellos.

Ante la rutina de trasladarse al lugar de trabajo, los docentes parecen adaptarse a la exigencia cuando mencionan lo bonito del paisaje, valoran dar clases en la UP en comparación de Morelia, perciben paz durante el trayecto, perciben la cercanía de Ciudad Hidalgo con Morelia o deciden seguir trasladándose a Ciudad Hidalgo aunque sean cuatro días de la semana (en lugar de cambiar allá su residencia).

### **Exigencia del cambio de modalidad de educación a distancia por COVID-19**

El transcurso del ciclo escolar 2020-2020 no fue similar a los anteriores, ya que hubo un cambio drástico en la forma de impartir clases con la declaración de la pandemia por COVID 19 en el mes de marzo. Con esto se dio la transición de la educación presencial a la modalidad a distancia. La indicación para no continuar con las actividades en el aula fue de un momento a otro, razón por la cual los docentes no estaban preparados para enfrentar la situación. Las implicaciones de dicho suceso fueron:

- a) No todos los docentes tuvieron las mismas dificultades por la heterogeneidad de las habilidades tecnológicas, cuyas exigencias dependían del contenido de la materia (aterrizar el contenido de las materias prácticas fue más complejo que el de las teóricas).
- b) Los docentes dedicaban más tiempo para preparar el material audiovisual y aprender el uso de aplicaciones o herramientas que contribuyeran con su trabajo.
- c) La sobrecarga de trabajo.
- d) Los límites entre el trabajo y la vida se desdibujaron ante la invasión del trabajo a sus hogares. Como parte del desequilibrio en la rutina de los sujetos, percibían cansancio y enfado, por lo que las clases virtuales llegaron a significar una terrible situación y pérdida de tiempo.
- e) El cambio de modalidad limitó la interacción de ellos con los estudiantes y perjudicó la comunicación.

A pesar de lo anterior, la actitud proactiva de los docentes permitió que modificaran los contenidos teóricos para adaptarlos a las necesidades de ese momento, el empleo de sus propios recursos para cumplir con lo esperado por ellos, tomar cursos para desarrollar nuevas habilidades, no perder la calma y reducir la exigencia hacia los estudiantes. Como consecuencia de la aceptación de los retos implicados por este cambio, se sintieron satisfechos con el logro de los objetivos a través de la retroalimentación de sus estudiantes.

Cabe señalar que la institución les brindó apoyo habilitando el correo institucional y acercándoles capacitaciones virtuales gratuitas para la utilización de plataformas académicas. También les brindó la lista de las plataformas y aplicaciones que podían utilizar para dar seguimiento al programa académico, con la consigna de que cada docente eligiera las óptimas de acuerdo con sus habilidades computacionales. Por el otro lado, con la modalidad de educación a distancia las presiones aumentaron para los docentes, porque la Secretaría Académica General solicitó reportes periódicos de los avances de los programas académicos.

### **Riesgos por el trabajo de servicios y por el traslado al trabajo**

Como parte de las características del trabajo docente interino, las condiciones y las exigencias del trabajo, los profesores se enfrentan a diversos riesgos laborales, tanto psicosociales como físicos, mismos que se presentan en el cuadro 15.

*Cuadro 15. Riesgos del trabajo docente interino*

<b>Factores de riesgos psicosociales</b>	<b>Riesgos físicos</b>
Riesgo psicosocial relacionado con la incertidumbre laboral	Incidentes con relación al mantenimiento del carro durante el traslado
Sobrecarga de trabajo	Riesgo de accidente durante el traslado
Acoso laboral por estudiantes (mobbing ascendente)	Riesgos propios del espacio de trabajo
Acoso laboral por un trabajador (mobbing horizontal)	
Trabajo emocional por el rol docente	

*Fuente: elaboración propia*

Entre los riesgos físicos se encuentran los incidentes por la falta de mantenimiento del vehículo: descompostura del vehículo, ponchadura de las llantas, etc. Los riesgos propios del espacio de trabajo están relacionados con los objetos y la maquinaria de trabajo de los laboratorios de física y química de la madera (ver ilustración 10). Por lo tanto, en las áreas destinadas para la Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera, es en donde se

identifican mayores riesgos, por la maquinaria, herramienta y equipo empleados en los laboratorios; sin embargo, los docentes conocen las acciones a seguir en caso de que ocurra algún accidente en dichos espacios académicos.

Otro riesgo identificado es por la fauna que rodea la UP, los riesgos por mordedura de los perros que han sido adoptados en la UP. Por ejemplo, una vez se materializó dicho riesgo cuando un docente fue mordido por uno de los perros. Cabe destacar que el incidente estuvo a punto de suceder una segunda vez con un hijo de una docente. A pesar de lo anterior, el riesgo más representativo es a tener un accidente automovilístico durante el traslado de la casa al trabajo, el cual incrementa al no estar afiliados al IMSS. Ante eso, los docentes refieren que la carretera es una de las más peligrosas del estado de Michoacán. Dicho riesgo es asumido por los docentes en el momento en el que deciden trabajar en Ciudad Hidalgo y después de conocer las características de la carretera, además de experiencias previas de docentes que han vivido o presenciado percances. Se identificó que en algunos casos hay una percepción disminuida del riesgo, pero ello parece depender de las características de personalidad, aunque habría que profundizar el análisis.

*Ilustración 10. Espacio de trabajo para impartición de talleres de FITECMA*



*Fotografía UP Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

Hasta la fecha se conoce en la comunidad universitaria de la UP un accidente que vivió un docente al dirigirse a Ciudad Hidalgo en la mañana para iniciar su trabajo, su carro fue declarado por la aseguradora pérdida total, pero el maestro no tuvo lesiones importantes. Por lo tanto, habiendo terminado el trámite con la aseguradora, el profesor se dirigió a la UP

para cumplir con su jornada laboral. Fue hasta que regresó a Morelia cuando acudió a atención médica al IMSS. La disminución del riesgo que se muestra con lo antes descrito, posiblemente es compartida por gran parte del grupo social como una forma de asumir la responsabilidad de lo que pueda ocurrir durante el traslado al trabajo.

En cuanto a los riesgos psicosociales en el trabajo, se identifican: la incertidumbre laboral por no tener la certeza de si permanecerán en la UMSNH el siguiente semestre, ni cuántas materias estarán disponibles. El riesgo de trabajo por las jornadas extenuantes que se agudizan por las exigencias de trabajo en cuanto a la investigación, actualización profesional y docente, participación en cuerpos colegiados, desarrollo de actividades administrativas, la invasión del trabajo en la esfera privada al preparar clases, revisar trabajos y exámenes; el cambio de modalidad en línea con la pandemia COVID 19 a partir del cual se desvanecen los límites de entre la vida y el trabajo, pero a la vez se fomenta la individualización por lo que se ha limitado la negociación colectiva.

Finalmente, no se puede ignorar el riesgo de violencia dentro y fuera de la universidad (como el acoso callejero), el acoso laboral (mobbing) que puede suceder de un estudiante a un docente (ascendente), entre docentes (horizontal), de docentes a estudiantes (descendente) y de trabajadores administrativos y/u operativos a docentes y viceversa (horizontal). Con base en lo anterior, una docente compartió su experiencia cuando se enfrentó a un intento de agresión física por parte de una estudiante que se molestó cuando le anuló el examen después de haber establecido claramente las normas antes de iniciar la aplicación. La maestra refiere que eso sucedió cuando iniciaba su carrera docente y a pesar de sentir miedo, pensó que si la estudiante la llegaba a golpear, ella no respondería porque es la maestra. Así pues, la sociedad espera un comportamiento ético de los docentes, lo cual establece los límites del trabajo emocional en la docencia.

También se comentó la protesta pacífica que realizó un docente interino que ocupaba un puesto administrativo en la UP, dicha protesta denunciaba el acoso laboral por parte de la directora, en el momento en el que lo removió de su cargo administrativo. De acuerdo con lo referido por G. el maestro se sentaba en una mesa de las áreas comunes de la UP y pegaba cartulinas con frases que denunciaban el abuso de la autoridad correspondiente; el maestro terminó sus actividades académicas del periodo escolar y no regresó a la UP. Por otro lado,



se comentó también el miedo de una docente por el acoso de un trabajador de la dependencia de adscripción quien la ha incomodado con miradas y palabras lascivas.

Se ha socializado en la UMSNH el Protocolo de Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH, el cual tiene la finalidad de desnaturalizar y evitar la violencia de género en la institución, de manera que se preserve la dignidad, los derechos y la integridad de los miembros de la comunidad universitaria; sin embargo, se suele visibilizar más que nada la violencia de los docentes hacia los estudiantes, como prueba de ello se realizó "el tendedero del acoso" en Ciudad Hidalgo el mes de marzo de 2020. Ciertamente se está avanzando institucionalmente en cuanto a la intervención en casos de acoso de docentes a estudiantes, pero falta que se tome en cuenta también el mobbing. Se muestra entonces que la salud de los trabajadores universitarios, en donde se incluyen a las y los docentes, no es relevante institucionalmente.

Ante lo referido anteriormente, los docentes desarrollan acciones para prevenir los riesgos del traslado: respetar los límites de velocidad, dar mantenimiento al vehículo, cargar una navaja o café caliente, enviar ubicaciones durante el traslado con desconocidos, no viajar sola si no se organiza el viaje en carro de compañeros. Para prevenir los riesgos psicosociales se hizo mención de la necesidad de establecer límites con los estudiantes, no aceptar sus solicitudes en redes sociales y promover el respeto dentro y fuera del aula.

### **Condiciones de seguridad laboral**

La cláusula 110 del CCT-SPUM establece que la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, determinará las labores que se deben considerar insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo correspondientes para la consideración de jornadas, remuneraciones, elementos de protección y prevención en general de los riesgos de trabajo. Tomará en cuenta el informe que presenten las subcomisiones respectivas en cada área, para las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general que ponga en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores académicos. Tendrá todo el tiempo las medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufran los trabajadores durante el ejercicio de sus labores.

Sin embargo, fue hasta el 20 de marzo del año en curso, como consecuencia de la declaración de la pandemia COVID-19, que el Rector Raúl Cárdenas tomó protesta a los



integrantes del Comité de Salud Institucional de la UMSNH para que evalúe las medidas adoptadas con relación al COVID-19. Pareciera entonces que la salud del personal académico, administrativo, operativo y los estudiantes se ha priorizado solo a partir del establecimiento de las medidas de prevención del COVID-19.

La cláusula 111 del CCT-SPUM especifica que son facultades de la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene: elaborar un manual de medidas preventivas y correctivas de Seguridad e Higiene. Fijar las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores académicos (por lo menos una vez al año), Establecer lineamientos legales para la implementación de servicios de higiene y prevención de accidentes en los centros de trabajo. Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, acordando las medidas preventivas que procedan y vigilando su cumplimiento. Resolver las objeciones presentadas por los trabajadores, por lo que respecta a los dictámenes de incapacidad en lo relativo a la continuidad de la relación de trabajo. Proporcionar información acerca de las prestaciones otorgadas por la Ley del IMSS. Capacitar y/o actualizar a los trabajadores académicos y autoridades, por todos los medios de información posibles, en la observación de las medidas de prevención señaladas y elaborar un catálogo de enfermedades profesionales.

Con base en la reciente conformación del Comité de Salud Institucional, no existe todavía una Sub comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la UP ni una brigada de emergencia; aunque la cláusula 89 especifique también que: la institución se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las disposiciones que fijan las leyes, reglamentos y normas de Seguridad e Higiene, concernientes a la previsión y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en la relación con esa materia emita la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene; así como contar con un programa interno de protección civil. Por lo anterior es responsabilidad de cada integrante de la UP salvaguardar su seguridad y promover la seguridad de los demás. Lo anterior especialmente para quienes imparten cursos en el área de laboratorios y en el taller de Tecnología de la Madera. En la cláusula 90 del CCT-SPUM se establece que la universidad se compromete a instalar y mantener extintores y botiquines en cada dependencia, con los medicamentos y equipo necesarios para prestar primeros auxilios, de conformidad con los



lineamientos de la Comisión Mixta General de Seguridad e Higiene, lo cual no se lleva a cabo todos los espacios académicos.

#### **4. Relaciones sociales de la labor**

##### **Relación con estudiantes y entre docentes**

Una de las principales características de la población de la UP es su tamaño pequeño en comparación con la de Morelia, aunado a eso, las necesidades sociales de los estudiantes de aquella zona varían en función del espacio y el desarrollo del mismo. Lo anterior repercute en la dinámica que perciben los docentes en el aula, de tal manera que hay una relación estrecha y agradable entre ellos. Entonces, la convivencia con los estudiantes es un factor que motiva a los docentes a permanecer en la UP. El que gran parte de los docentes estén a cargo del mismo grupo (aunque en diferentes materias) en más de un ciclo escolar, también facilita la interacción con los estudiantes, ya que estos últimos los reconocen.

Cabe destacar que la interacción entre docentes y estudiantes varía: en algunos casos es meramente académica y en otros va más allá de eso, llegando a establecerse incluso relaciones de amistad. Por las amplias posibilidades de mantener una convivencia activa entre ambos grupos sociales, los estudiantes tienden a ser auténticos y se acercan a algunos docentes para tratar temas que no están relacionados con la materia. Las características que destacan los docentes de los estudiantes son:

- a) Sus ganas de aprender.
- b) Su compromiso con el aprendizaje.
- c) El respeto y la cohesión.

En este sentido, no se abordan las características de los docentes como factores intervinientes que favorecen la relación con los estudiantes; por lo que cabe preguntarse: ¿Las características sociodemográficas de los docentes en cuanto a la edad y el año de egreso de la licenciatura favorecen la relación con los estudiantes? Lo anterior se cuestiona porque el rango de edad de los participantes en la aplicación del cuestionario oscila entre los 26 y 61 años; sin embargo, a partir del análisis estadístico se identificó que el promedio de edad es de 38 años, lo cual indica también que el 62% de los encuestados tiene de 26 a 38 años. También se obtuvo que la mayoría de los encuestados se localiza entre los 30 y 40 años. Lo anterior se observa en los cuadros 16 y 17. Se pensaría entonces en la posibilidad de hacer



una afirmación en la respuesta; sin embargo, no es posible dejar de tomar en cuenta también los factores de personalidad.

*Cuadro 16. Edad en años*

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
26	2	6.9	6.9	6.9
27	1	3.4	3.4	10.3
29	2	6.9	6.9	17.2
31	1	3.4	3.4	20.7
32	4	13.8	13.8	34.5
34	2	6.9	6.9	41.4
35	1	3.4	3.4	44.8
36	1	3.4	3.4	48.3
37	3	10.3	10.3	58.6
38	1	3.4	3.4	62.1
39	3	10.3	10.3	72.4
40	2	6.9	6.9	79.3
44	1	3.4	3.4	82.8
48	1	3.4	3.4	86.2
54	1	3.4	3.4	89.7
55	1	3.4	3.4	93.1
61	2	6.9	6.9	100
Total	29	100	100	

*Fuente: elaboración propia.*

*Cuadro 17. Descriptivos de edad*

<b>Estadísticos</b>	
Edad en años	
Válidos	29
Perdidos	0
Media	38.07
Mediana	37
Moda	32
Desv. típ.	9.565
Mínimo	26
Máximo	61

*Fuente: elaboración propia.*

La dinámica de trabajo también varía con base en las características del grupo, especialmente si es pequeño o grande, así que en la UP se suelen llevar a la práctica diversas estrategias didácticas para mantener la atención de los estudiantes. De igual manera, la deferencia por parte de los docentes es prácticamente personalizada incidiendo en el compromiso bidireccional con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ante lo descrito se cuestiona si los grupos pequeños exigen mayor esfuerzo por parte de los docentes al incrementarse la interacción y el compromiso con los estudiantes, o si las exigencias son mayores en grupos grandes porque aumenta el tiempo de trabajo al calificar exámenes y tareas. Por lo anterior, se hace visible la necesidad de diferenciar las exigencias de la tarea de las de interacción. Siendo así: las exigencias de interacción son mayores en los grupos pequeños.

La afinidad entre docentes y estudiantes se debe también a que los últimos se inclinan con la especialización de los primeros, lo anterior y la convivencia activa más allá de lo académico, contribuye para que los estudiantes elijan a determinados profesores para participar en la mesa sinodal en su examen recepcional. Así mismo, hay docentes que son más solicitados que otros y, aunque dicha participación implica el gasto de traslado, los docentes son retribuidos por ello; así que obtienen ganancias tanto monetarias como simbólicas.

Al posicionar el trabajo docente en el sector de los servicios, se identifica a los estudiantes como los usuarios del mismo, lo cual hace inevitable que formen parte de la evaluación del desempeño de los trabajadores, independientemente de las evaluaciones docentes sistematizadas en las que la institución exige su participación; los estudiantes evalúan subjetivamente la labor. Así pues, las experiencias en la UP han permitido que los docentes se enteren del reconocimiento de sus pupilos ya que en la institución se expresan los elogios hechos por los estudiantes. No solamente el desempeño de los docentes es valorado por los estudiantes, estos también resaltan el agradecimiento por el esfuerzo de los primeros al trasladarse para dar clases a aquella región.

Por el lado contrario, ante la posibilidad de conocerse mejor entre docentes y estudiantes por las características del espacio, los estudiantes muestran su desacuerdo con la manera en la que imparten sus clases determinados profesores, especialmente los de nuevo



ingreso o con los que no han cursado materias con antelación. En este sentido, los estudiantes que cursan programas anuales (como es el caso de la facultad de Derecho), muestran dificultades para adaptarse a los cambios de maestros, pero a la vez mantienen una relación aún más estrecha con los docentes por la amplitud del ciclo escolar. El desacuerdo de los estudiantes ante la forma de dar clases, se hace mayormente visible cuando los docentes están a cargo de asignaturas que no se relacionan con su perfil profesional. Haciendo referencia nuevamente al proceso de ingreso de los docentes interinos, el cual se realiza en dos momentos: la invitación por cláusula 18 seguida por el concurso de oposición abierto; se han dado casos en los que los resultados favorecen a un profesor distinto al que inició el curso. Lo anterior perjudica el clima de trabajo en el aula por las resistencias de los estudiantes ante dicho cambio y el desequilibrio que conlleva.

El hecho de que los estudiantes estén presentes activamente en el proceso de trabajo de los docentes (ver ilustración 12), propicia el incremento de las exigencias laborales (como el autocontrol y el ejercicio ético de la profesión), al depender el clima de trabajo en el aula de dicha interacción, incluso la propia permanencia de los profesores. Por lo anterior, entre las experiencias compartidas por los participantes se identificaron dos principales riesgos de trabajo: el trabajo emocional y el acoso laboral (mobbing). En lo que respecta del trabajo emocional, se espera de los docentes que controlen sus emociones (especialmente cuando se enfrentan a grupos con una dinámica compleja) y que mantengan un equilibrio entre sus propias expectativas con las de los estudiantes.

*Ilustración 11. Maestros y estudiantes a cargo del stand de la UMSNH*



*Fotografía en el SEEORIENTA en Ciudad Hidalgo el 11 de febrero de 2020*

En relación con el acoso se puede dar de forma vertical ascendente: como el caso comentado en apartados anteriores: de un estudiante a un docente; pero también se da de forma vertical descendente: los casos de acoso por parte de docentes, los cuales fueron visibilizados por medio del "tendedero del acoso". Desafortunadamente los riesgos psicosociales antes mencionados son poco visibilizados, lo que limita la posibilidad de identificar las consecuencias en la salud tanto de docentes como de estudiantes; además que, el hecho de que hayan sido los que salieron a luz en las entrevistas con relación a la interacción entre docentes-estudiantes, no descarta la existencia de otros.

A pesar de lo anterior, los profesores que participaron en las entrevistas destacaron la satisfacción que les da la labor docente ante la posibilidad de contribuir con el aprendizaje de los estudiantes, tanto que reconocen algunos al proceso como la construcción social del mismo. Con base en su interés por fomentar el conocimiento, hay docentes que recurren a estrategias como:

- a) Fomentar la asistencia de los estudiantes a eventos académicos en los que participan expertos.
- b) Promover el cine con fines educativos, el cual propicia la organización entre docentes y estudiantes al acordar quiénes prestarán su equipo de cómputo para ver las películas.

Ante la movilidad que implica el trabajo del docente interino en la UP, especialmente si habita en la ciudad de Morelia y otra distinta a Ciudad Hidalgo, se mantiene una distancia física entre los docentes y los estudiantes, la cual se reduce únicamente en el aula y por medio de las redes sociales, que son el principal medio de comunicación entre ellos. Cabe señalar que la comunicación ya mencionada se practica incluso desde antes del cambio a la educación virtual con la declaración de la pandemia.

La comunicación directa con los estudiantes dentro y fuera del aula, es una oportunidad para que los docentes negocien también los ajustes en los horarios de clase para reducir los días de traslado, pero también para conocer sus intereses y necesidades académicas, así como las dificultades sociales a las que se enfrentan. Gracias a las características de la interacción entre ambos grupos sociales de la UP, los docentes son empáticos con los estudiantes; de manera que ante los hechos contingentes que viven los estudiantes (como el cambio de modalidad de educación virtual y el desarrollo de la actividad



del "tendedero del acoso"), se muestran flexibles en su labor. Por lo anterior, se identifica que los docentes no son ajenos a los acontecimientos de la vida de los estudiantes y se interesan también por ellos y sus historias personales. Así pues, algunos de los participantes refirieron su pesar por no poder contribuir con sus necesidades personales. Por ejemplo: cuando conocen que desertan estudiantes por no contar con recursos económicos suficientes para continuar estudiando.

Parte de la dinámica generada en el aula por la interacción docente-estudiantes, implica la conversación entre ellos, de manera que los docentes refieren el enriquecimiento de las clases por medio de las participaciones de los estudiantes, quienes además de compartir sus propios conocimientos, comparten experiencias de vida. Por lo tanto, los participantes destacan la posibilidad de aprender de los estudiantes. Lo anteriormente descrito permite comprender la añoranza de los profesores sobre la interacción cara a cara con los estudiantes, haciendo referencia al cambio de modalidad de educación en línea por la declaración de la pandemia COVID 19.

Ante dicho cambio en la forma de impartir clases, la relación de entre los grupos sociales de los cuales se ha hecho referencia, ha sido perjudicada en el sentido en el que disminuyó la participación de los estudiantes; lo cual se ha hecho parte de la frustración actual de los docentes. Con base en lo anterior, se observa que la participación activa de los estudiantes durante las clases, es fundamental no solamente para la construcción del conocimiento, también para fomentar la interacción y un agradable clima de trabajo en el aula (independiente de la modalidad de educación en la que se piense). Además de eso, para algunos docentes es una estrategia que forma parte de su proceso de trabajo.

Tomando en cuenta la movilidad de los profesores interinos y la falta de espacios en la UP destinados para la convivencia docente, la interacción entre los compañeros de trabajo se desarrolla en el aula, en la cafetería (cuando los horarios del almuerzo coinciden), en los cubículos de los coordinadores y para el caso de los docentes que se trasladan de otras localidades: en el trayecto a la UP. Con base en lo anterior, hay mayores posibilidades de interactuar entre los docentes que se trasladan de Morelia a Ciudad Hidalgo. Como resultado de ello, la comunicación entre los docentes se mantiene activa por medio de las redes sociales.

Dicho medio de comunicación les permite permanecer informados sobre lo relacionado con su proceso de trabajo y aspectos institucionales, pero también hace posible la convivencia.

Lo anterior se ve reflejado en el momento en el que se ponen de acuerdo para trasladarse juntos de Morelia a Ciudad Hidalgo y en el recorrido de regreso, en el que comparten fotografías de las actividades académicas y culturales a las que han asistido y de los momentos que han compartido, en el momento en el que se felicitan entre ellos por sus logros profesionales, en días festivos como el día de la madre, del maestro, etc. Además de lo anterior, hoy en día piden apoyo entre ellos para colaborar en protestas sociales como “Un día sin mujeres”, o firmar peticiones en Facebook.

Los docentes reconocen que el hecho de ser egresados de la facultad en la que laboran contribuye con su convivencia amena; ya que, por ejemplo en Morelia, la interacción con los docentes que en su momento fueron sus maestros, pareciera mantenerlos en una posición distinta, a pesar de ser también docentes. Las características del grupo de docentes de Ciudad Hidalgo a las que se hizo referencia son: la amabilidad de los actores sociales y la menor conformación de subgrupos antagónicos. La convivencia entre los docentes de la UP varía a través del tiempo y de persona a persona. En ese sentido se destaca que, en lo general, la relación es cordial y respetuosa pero es más que nada una relación laboral; por otro lado, todos los participantes hicieron referencia a las amistades que han surgido de la interacción docente. Dichas relaciones de amistad que surgen en el trabajo fomentan la colaboración académica entre ellos, y son posibles gracias a los traslados. Ante esto cabe preguntarse: ¿Por qué los docentes enfatizan en la relación laboral con los compañeros de trabajo a pesar de referir la convivencia amena durante el traslado?

Los profesores también conviven fuera del trabajo, en espacios no académicos. Ellos perciben dicha convivencia amena e importante porque les permite compartir los pesares de la labor docente. No se destaca la participación de los docentes en los eventos sociales; sin embargo, reconocen que es una buena oportunidad para interactuar aun cuando se reencuentran en el trabajo al recordar lo compartido en dichas reuniones. La convivencia entre docentes les permite compartir conocimientos y experiencias, pero además apoyarse sobre los procesos administrativos que les competen. Se puede decir entonces que hay una convivencia dicotómica: por un lado está la convivencia amena, de la que se desprenden



relaciones de amistad con ciertos compañeros de trabajo; pero por otro lado, está la convivencia limitada a la relación laboral, misma que no se puede abolir. Por esto la interacción de los docentes es más que nada cordial.

Ante el panorama dicotómico ya descrito sobre la interacción entre los docentes, los actores sociales recurren a estrategias para mantener la convivencia cordial con los compañeros:

- a) Salir del aula para conversar.
- b) No caer en provocaciones.
- c) Evitar los chismes.
- d) Ignorar los conflictos.

Por otra parte, hay docentes que prefieren evitar la convivencia con los compañeros, entonces desarrollan estrategias como:

- a) Enfocarse en el trabajo para evitar el conflicto.
- b) Buscar pasar desapercibidos en el trabajo.
- c) Permanecer en el aula.
- d) Limitar la convivencia en el trabajo.
- e) No asistir a los eventos sociales.
- f) Evitar relacionarse con los compañeros con quienes no tienen afinidad.

Las estrategias de adaptación al antagonismo profesional que fomenta la rivalidad entre compañeros con diferentes especialidades son:

- a) Confrontar a los compañeros ante las críticas continuas.
- b) Aceptar la diversidad profesional.

Parece entonces que predomina la actitud evitativa hacia la interacción con los compañeros de trabajo, lo que permite pensar que la relación con los estudiantes compensa la poca convivencia entre docentes y ellos se vuelven aliados dentro de su red de relaciones sociales.

### **Relación con los docentes sindicalizados**

Hay una clara diferenciación social de los grupos de docentes que forman parte de la institución, por un lado están los profesores interinos y por el otro están los sindicalizados. La distinción institucional de dichos grupos en cuanto a la toma de decisiones y los

privilegios, perjudica la relación entre ellos, de manera que parecieran existir jerarquías intelectuales que los confrontan. Además de lo anterior, los conflictos sindicales agudizan aún más las dificultades para relacionarse entre ambos grupos debido a que los docentes sindicalizados no muestran solidaridad con las necesidades de los interinos.

### **Relación con autoridades académicas y operativas**

El proceso de comunicación en la institución es lineal, de manera que se respetan las jerarquías para transmitir la información. Así pues, se piensa la estructura administrativa de la UP conformada por la dirección operativa en la cúspide de la pirámide, seguida por las secretarías (académica y operativa), a las cuales están subordinadas las coordinaciones que se encuentran por arriba de los docentes. Hablando propiamente de la autoridad académica, la estructura es la misma, solo cambian las personas que ocupan los puestos de las secretarías, se incluye a la subdirección y en la cúspide está la dirección de la facultad de adscripción. Entonces, las coordinaciones son intermediarias entre los docentes y ambas direcciones (la académica y la operativa), lo cual significa que hay una relación cercana entre los docentes y la coordinación. Incluso el primer contacto de los docentes de nuevo ingreso en la UP lo tienen con la coordinación correspondiente. Ante el tipo de comunicación y por la movilidad laboral, las redes sociales se han vuelto el principal medio de comunicación.

Asimismo, los docentes refieren tener una relación cordial con la máxima autoridad, mientras que con las coordinaciones es una relación de compañerismo. La relación cercana con las coordinaciones, permite que estas se enteren de manera informal sobre lo que acontece con los docentes, incluso en lo que respecta a las incidencias durante los traslados. La relación de los docentes con las autoridades varía, ya que hay algunos que han tenido mayores acercamientos con ellas, pero también por los favoritismos que se visibilizan ante la preferencia por determinados profesores para invitarlos a participar en las actividades académicas.

Hablando propiamente de la autoridad académica, realiza invitaciones a formar parte de proyectos claves a los profesores sindicalizados; por ejemplo: en el programa de tutorías se hizo la invitación abierta y ante el interés de una docente interina por participar, la respuesta fue que los docentes interinos no estaban considerados en dicha actividad por la naturaleza de su contratación. Ante el proceso de toma de decisiones la situación es similar,



ya que solamente se consideran las opiniones de los docentes sindicalizados; lo cual deja en desventaja a los interinos.

Los docentes interinos han tenido diversos acercamientos con la dirección académica para solicitar su apoyo en la mejora de las condiciones de trabajo; sin embargo, sus peticiones no se han tomado en cuenta (en ocasiones tampoco se dan respuestas claras a sus dudas), así que una docente refirió que "las autoridades están presentes solo en el discurso", ya que por ejemplo: cuando los profesores solicitan que se convoque a una reunión, las autoridades aceptan, se realiza el encuentro pero se desvía la atención del objetivo y en la práctica no se solucionan las problemáticas colectivas. Al contrario, las autoridades han mostrado una respuesta coercitiva cuando hacen hincapié en la posibilidad de que los egresados de la UP tomen su lugar si no les parecen las condiciones de trabajo.

Debido a que la dirección académica tiene la última palabra para hacer las invitaciones correspondientes a impartir las materias, la permanencia en la docencia depende en gran parte de sus decisiones; por lo anterior, algunos docentes han recurrido a estrategias como:

- a) Hacer alianzas con la dirección al no involucrarse en la negociación colectiva.
- b) Enfocarse en hacer bien su trabajo.
- c) No formar parte de las peticiones de los compañeros durante la negociación colectiva.
- d) Se mantienen alejados de la dirección.

En relación con las autoridades operativas (la dirección de la UP), los docentes tienen una escasa convivencia con quienes la integran, de manera que la relación es cordial y meramente laboral. La opinión de los actores sociales en cuestión sobre la directora está basada mayoritariamente en los rumores que se propagan entre los integrantes de la UP, por medio de los cuales se hace referencia a una gestión autoritaria. Cabe destacar que las principales decisiones son tomadas por la directora y se desarrolla un proceso formal burocrático. Por ejemplo: los docentes pueden acceder a los servicios e instalaciones de la UP mediante previa solicitud a la Dirección para que determine si el lugar, material y/o equipo está disponible. Lo anterior se hace mediante oficio.

En cuanto a los procesos operativos, se fomentan reuniones periódicas con los coordinadores de cada carrera y se analizan las propuestas y comentarios (en esas reuniones



no participan los demás docentes). La institución recibe las propuestas de los docentes para llevar a cabo las actividades culturales, siempre y cuando sea por medio de los coordinadores de las diferentes carreras o el Secretario Administrativo; sin embargo, la directora las analiza y decide cuáles se llevan a cabo.

Con base en los comentarios de los participantes, hay disposición por parte de la directora a dialogar con los docentes, ya sea al inicio del ciclo escolar o cuando ellos hacen algunas peticiones operativas. La respuesta de la directora ante dichas solicitudes depende de la disponibilidad de los recursos. Por otro lado, la dirección fomenta la participación de los docentes en los eventos académicos y desde el punto de vista de un docente que ocupa un puesto administrativo: las funciones administrativas facilitan la convivencia con los compañeros.

A partir de lo descrito con anterioridad, la autoridad operativa se mantiene al margen de lo que acontece con los docentes interinos, limita su actuar en solicitar la circulación de las invitaciones a los eventos académicos desarrollados en la UP y en autorizar o no las solicitudes de los docentes. Al considerar la relación de los docentes tanto con las autoridades académicas como con las operativas, se identifican las consecuencias de la simulación de una subcontratación universitaria, en la hay un conflicto de autoridad y estas se deslindan de toda responsabilidad con los trabajadores, dejando que ellos se hagan cargo de lo que corresponde a las obligaciones del empleador (incluida su salud), prácticamente como si fueran trabajadores autónomos.

### **Atributos del contexto social de trabajo**

Considerando la interacción entre los diversos actores sociales que integran la UP (estudiantes, autoridades, trabajadores administrativos y manuales, así como docentes), se logran identificar atributos del contexto social de trabajo. Entre los que destaca que, como resultado de la convivencia, el entorno es menos problemático en comparación con Morelia; lo anterior debido también al tamaño de la población académica; por otro lado, compartir el espacio de trabajo con compañeros que no fueron sus profesores facilita la libertad de expresión y contribuye con un entorno cordial y armonioso.

Al ser la UP un centro de trabajo multidisciplinario, los docentes refieren el menoscabo del contexto social, en el sentido en que notan un deterioro por la falta de



aceptación de la diversidad profesional, la cual depende en parte de las características personales, pero también de que algunas áreas de especialización están compuestas por estudios de más disciplinas que otras.

### **Conflictos entre los trabajadores por situaciones ajenas al proceso de trabajo**

En la UP tanto docentes, como trabajadores administrativos y manuales, así como estudiantes, se han involucrado en conflictos por situaciones que no son propias del proceso de trabajo, aunque si son factores intervinientes. Uno de los conflictos que se identificó fue con relación a la mordedura de un perro de los que ha adoptado la UP. Dicho perro atacó en una ocasión a un docente que realiza también funciones administrativas, quien había ingresado a las instalaciones con su motocicleta y recibió una mordida. En otro momento, los hijos de una docente se encontraban en las instalaciones y el mismo perro corrió a atacar a uno de los niños el cual fue protegido por su mamá a tiempo, esa vez ni la mamá, ni su hijo fueron heridos por el perro.

Lo sucedido se publicó en las redes sociales por lo que se involucraron en el conflicto los docentes, trabajadores tanto administrativos como operativos y los estudiantes quienes defendían al perro. Tuvo que intervenir la Dirección académica de los docentes perjudicados para dar solución al conflicto. Finalmente, y a pesar de las diferentes opiniones, la solución ante la agresividad del perro fue solicitar su traslado a la perrera; lo cual provocó el enojo entre quienes buscaban proteger al animal. Lo anterior muestra un dilema que se vivió en la institución frente a la decisión de proteger al perro o a los trabajadores.

Ante la dificultad de conciliar el trabajo y la familia, hay profesores que llevan a sus hijos al trabajo; esto no solamente implica riesgos para la seguridad de los niños, también ha desencadenado conflictos entre los trabajadores ya que algunos expresan su desacuerdo ante la situación que pareciera un privilegio más que una necesidad. Con base en dichos conflictos (como el relacionado con la agresión del perro al hijo de una de las docentes) los profesores deciden dejar de llevar a sus hijos al trabajo. A partir de las características del contexto social se considera que definitivamente el tamaño de la población contribuye con la interacción de todos los actores, pero también se observa que la tendencia a la individualización y los escasos espacios para la convivencia, provocan rivalidad entre los diferentes grupos sociales.

## Redes de apoyo social

Como parte de las relaciones sociales de los docentes, se identifican redes de apoyo familiares, de amigos y conocidos, profesionales y de estudiantes. En este sentido, las redes de apoyo son fundamentales para el ejercicio de la labor docente.

**a) Las redes de apoyo familiares contribuyen con la permanencia en la docencia.**

Haciendo referencia en un primer momento a las redes de apoyo familiares, debido a que el trabajo absorbe la mayor parte del día de los sujetos, es necesaria la organización con sus parejas para cumplir con las responsabilidades domésticas (incluyendo el cuidado de los hijos). Además de esto, los familiares apoyan a los docentes con préstamos económicos mientras les es pagado su salario, de tal manera que con esta ayuda evitan el incremento constante de los intereses, pero también tienen la posibilidad de seguir cubriendo los gastos de su traslado a la UP. Cabe mencionar que se resalta el apoyo económico de la pareja quien absorbe los gastos del hogar cuando los docentes no reciben su salario.

**b) Las redes de apoyo de amigos y conocidos.** Los docentes han recibido apoyo de vecinos, amigos y conocidos incluso para asegurar su primera experiencia laboral como docentes, pero también han sido quienes les han prestado dinero para poderse trasladar a su trabajo mientras reciben el pago de su salario. En el caso de los docentes que deciden cambiar su residencia a Ciudad Hidalgo, reciben apoyo especialmente de los familiares de los estudiantes para encontrar un espacio en donde trabajar, para adquirir bienes o alimentos, etc. Por otro lado, una docente refirió que mantiene una escasa relación con los habitantes de Ciudad Hidalgo, debido a experiencias incómodas en cuanto a convivencias previas; lo anterior limita las redes de apoyo de sujetos que han vivido situaciones similares.

**c) Redes de apoyo de estudiantes.** Para los docentes que deciden cambiar su lugar de residencia a Ciudad Hidalgo, los estudiantes se vuelven sus redes de apoyo. Así pues, los estudiantes son quienes les ayudan a buscar lugar en dónde vivir y les recomiendan lugares a donde pueden asistir, dependiendo de sus necesidades. Lo anterior es posible por la estrecha relación que se fomenta entre ellos.

d) **Redes de apoyo profesionales.** Algunos profesores investigadores de tiempo completo de la universidad, han invitado constantemente a docentes interinos con quienes tienen afinidad, a participar en diversos proyectos académicos, lo anterior posibilita su oportunidad de formar parte de cuerpos académicos y el enriquecimiento del perfil profesional y docente. Entonces, ser cobijado por un cuerpo académico les da ventaja sobre otros docentes interinos durante el proceso del concurso de oposición abierto. Lo anterior muestra la imposibilidad de generalizar la rivalidad entre los docentes sindicalizados y los interinos, debido a que hay relaciones solidarias entre algunos de ellos. Así pues, las relaciones de amistad que se desprenden de la interacción de docentes con estudiantes (en su época de estudio de la licenciatura) y con otros profesores, es un factor importante que contribuye para el desarrollo de la carrera docente.

Las redes de apoyo profesionales han sido fundamentales para el ingreso de los sujetos a la docencia y su permanencia, de hecho, son las que destacan en las entrevistas. Al iniciar la trayectoria docente en la UMSNH, los profesores recibieron invitación por parte de la dirección en turno para impartir materias ante la propuesta que le hicieron docentes investigadores o sindicalizados, con los que habían participado con anterioridad en cursos, proyectos de investigación, o que simplemente habían visto en los jóvenes atributos para incursionar en la labor. Tal es el caso de una docente que inmediatamente después de haberse titulado fue recomendada por quien había sido su asesora de tesis y además de eso, la acompañó académicamente durante los primeros meses del inicio de su trayectoria.

Las relaciones profesionales no se destacan solamente entre los docentes sindicalizados e interinos, también se visibilizan dentro de la red de relaciones del grupo social abordado en este estudio. Con base en lo anterior, los docentes colaboran entre sí en proyectos académicos gracias a la invitación de algunos de sus compañeros y la red de favores que se establece. A pesar de que el trabajo docente interino fomenta la individualización, se observan relaciones solidarias profesionales entre los actores sociales que les permiten nutrir su trayectoria profesional y docente.

Las autoridades académicas también forman parte de las redes de apoyo sociales de los docentes interinos, a pesar de que anteriormente se hablaba de una escasa convivencia

entre ambos grupos. La afirmación realizada en este sentido se sustenta en que la dirección de la facultad de adscripción ha autorizado ajustes en los horarios de clases que benefician a los profesores, pero también en que hubo un ciclo escolar en el que los miembros de la dirección en turno prestaron dinero a los docentes interinos ante el atraso del pago de su salario.

Ante la valoración de los docentes interinos por las redes de apoyo profesionales que les cobijan, desarrollan estrategias para mantenerlas vigentes; tales como:

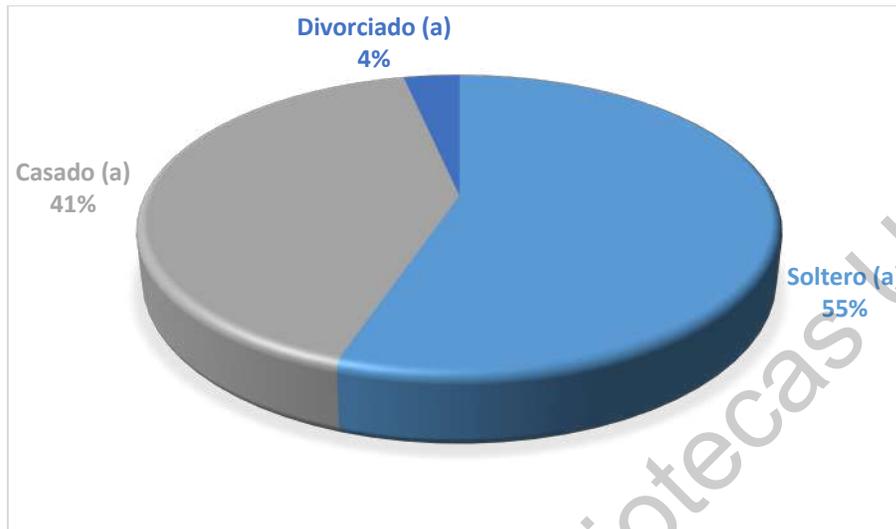
- a) Aceptar las invitaciones a colaborar en las investigaciones y demás proyectos académicos.
- b) Hacer alianzas con las personas que ocupan la dirección para ser tomados en cuenta.

Los docentes interinos se encuentran inmersos en un contexto de trabajo complejo por las redes sociales que participan en él. En este sentido la diversidad de los grupos que se relacionan entre sí para el desarrollo de la labor, incluye en un primer plano a: las autoridades académicas, las operativas, los estudiantes, y a los compañeros de trabajo (docentes interinos, docentes sindicalizados y trabajadores tanto administrativos como manuales). En el segundo plano intervienen las relaciones familiares, de amistad y conocidos. Dentro de este entramado de relaciones, los estudiantes se vuelven un grupo social importante en la labor docente, ya que hay una interacción directa con ellos y son con quienes más conviven, incluso llegan a ser redes de apoyo social para los docentes que deciden vivir en Ciudad Hidalgo. Por lo anterior, la preocupación de los docentes por sus estudiantes sobrepasa el rol receptivo de conocimiento e incluye sus vivencias personales.

### **Conciliación de la vida y el trabajo**

El trabajo docente que forma parte del pluriempleo de los docentes interinos, absorbe el tiempo para la familia; por ello los docentes refieren la dificultad para conciliar el trabajo y la familia. Antes de ahondar en el tema y con la finalidad de conocer más sobre los sujetos de estudio, se destaca que las características sociodemográficas de los participantes en la fase cuantitativa muestran la heterogeneidad de la población en cuanto a su estado civil y los hijos. El primer caso se muestra en la figura 26, a partir de la cual se observa que el 55% de los docentes son solteros, el 41% son casados y el 4% son divorciados.

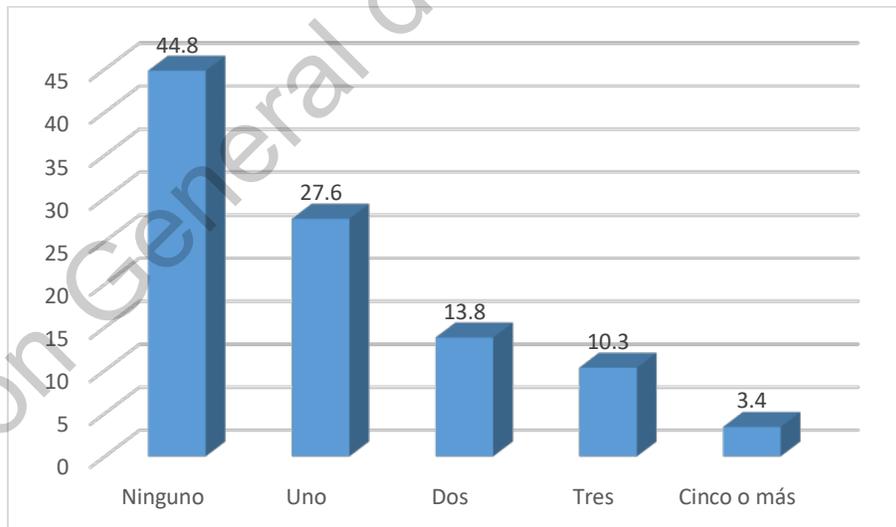
Figura 26. Diferencia de muestra por estado civil



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la figura 27, de las 29 personas encuestadas, el 45% no tiene hijos, el 28% tiene un hijo, el 14% tiene dos hijos y el restante 13% tiene más de tres hijos.

Figura 27. Diferencia de muestra por número de hijos



Fuente: elaboración propia

Por lo anterior y ante la imposibilidad de ser ajenos a las necesidades familiares y la tristeza por no tener basto tiempo para convivir con la familia nuclear, los fines de semana, las suspensiones por los días festivos y las vacaciones se vuelven cruciales para coexistir. Con la finalidad de acortar la distancia física y emocional con la familia nuclear, las redes

sociales y los aparatos móviles se convierten en los principales medios de comunicación (especialmente si los familiares residen fuera de Morelia). Otras implicaciones ante la escasa conciliación de la familia con el trabajo son: que la convivencia con la familia requiere la inversión de dinero (para ir a comer juntos los fines de semana, llevar de paseo a los hijos, etc.) y los docentes se enfrentan a la doble jornada con las actividades domésticas, así como con las responsabilidades familiares.

Las condiciones junto con las exigencias de trabajo no solo repercuten en el bienestar de los docentes, también perjudican a la familia. Por ejemplo, la movilidad e inestabilidad laboral se refleja en los cambios que viven a la par la pareja y los hijos, en el sentido en el que a veces también viven el cambio de residencia (haciendo inestable la dinámica del sistema familiar). Otro ejemplo más reciente fue el cambio de modalidad a la educación a distancia a partir de la pandemia, mismo que repercutió en el estilo de vida de todas las personas, provocando la invasión del trabajo a la casa y afectando la convivencia familiar.

Ante las vivencias por el cambio de modalidad de educación a distancia, los docentes recurrieron a estrategias para hacer frente a la sobrecarga de actividades laborales y domésticas, tales como:

- a) Organizar el tiempo de vida.
- b) Hablar con la maestra de su hijo para solicitar que redujera la cantidad de tareas.
- c) Pensar en tácticas para cumplir con todas las responsabilidades sociales (como por ejemplo, convocar a clases mediante videollamada una vez por semana o por quincena).

Otras estrategias que les han permitido a los docentes interinos conciliar el trabajo y la familia (aún antes de la pandemia) son:

- a) Destinar los fines de semana para la convivencia familiar y actividades domésticas.
- b) Dedicar tiempo para la pareja.
- c) Ocupar el tiempo al término de la jornada laboral en la familia y continuar trabajando mientras los hijos duermen.
- d) Llevar a los hijos a clases extracurriculares.
- e) Visitar a la familia nuclear durante las suspensiones oficiales.

- f) Organizar las actividades productivas de forma acumulativa para pasar el mayor tiempo en casa mientras el hijo crece.
- g) Administrar el dinero para poder invertirlo en la convivencia familiar.

En relación con el tiempo libre y la convivencia con los amigos, estas se vuelven espontáneas al priorizar el trabajo en la vida de los docentes. De igual manera, se expresó el anhelo de una docente por tener tiempo para sí misma, su arreglo personal y hacer ejercicio. Las estrategias que desarrollan los docentes para el aseguramiento de su tiempo libre son similares a las mencionadas para la conciliación del trabajo y la familia: Organizar el tiempo destinado al trabajo, de manera que se asegure tener libres los fines de semana y en muchos casos, las tardes al regresar de Ciudad Hidalgo. En cuanto a las actividades que los docentes realizan en sus tiempo libre están (además de la convivencia familiar y la interacción espontánea con amigos): viajar, hacer lo que más les gusta que no esté relacionado con el trabajo, dedicar el tiempo para sí mismos, permanecer en casa, escribir y participar en la radio.

Ciertamente los docentes interinos requieren desarrollar diversas funciones dentro y fuera del aula, pero también destinan tiempo para las demás actividades productivas que ejecutan gracias a la participación equitativa en las funciones domésticas de la pareja (aunque no se da estrictamente en todos los casos). Por lo anterior se exigen a sí mismos organizar las actividades en función de la docencia para articularla con el tiempo libre que dedican a la familia u otras actividades no laborales. A pesar de referir el poco tiempo que les queda para conciliar la vida con el trabajo, reconocen que los fines de semana libres, los periodos vacacionales y los días festivos son una buena oportunidad para la convivencia con la familia.

Por otro lado, el panorama cambió con la modalidad de educación a distancia, ya que el trabajo invadió la esfera doméstica y requirió de mayor inversión de tiempo por parte de los sujetos, ante las exigencias de todos sus roles sociales situados en casa. Lo anterior demandó en un principio mayor esfuerzo de los docentes para cumplir con sus responsabilidades sociales y convivir con la familia que habita la misma casa. Con base en lo antes descrito, los docentes ven compensado su esfuerzo físico, social y emocional depositado en los trabajos, con los días libres que la labor docente asegura en comparación con otros empleos. Se



identifica nuevamente que los dispositivos móviles son medios fundamentales para mantener las relaciones sociales de los sujetos.

## **5. Apreciación subjetiva de la docencia**

### **Significados del trabajo docente, ventajas y desventajas**

Para los participantes en el presente estudio, la docencia sobrepasa las fronteras del trabajo y aunque reconocen la necesidad de deconstruir el concepto, dan las definiciones subjetivas que se muestran en el cuadro 18.

Así pues, la labor docente es un refugio que les permite tomar distancia de los problemas sociales, es una parte de sí mismos, es un estilo de vida y simboliza la razón de ser de las personas. Los docentes se reconocen a sí mismos a través de su labor, ya que les da la oportunidad de lograr sus objetivos personales y medir sus capacidades. La docencia es también una forma de relacionarse con los otros, especialmente con los estudiantes con quienes disfrutan entablar una conversación que no se limita al proceso de aprendizaje bidireccional, sino que amplía la mirada subjetiva sobre la vida.

La labor docente permite hacer algo por alguien más: por los estudiantes y la sociedad misma. Es compartir la vida y las pasiones profesionales. Brinda también la posibilidad de contar cuentos académicos que atraigan la atención de los estudiantes. La docencia no es solo repetir los textos y teorías, permite incluso a los profesores seguir aprendiendo y de cada uno depende no pretender ser lo que no es. La docencia brinda la oportunidad de recordar la época de estudiante e incluso, no dejar de serlo.

En un principio la docencia es una experiencia difícil por las exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje pero finalmente contribuye con la adaptación continua de los profesores al contexto social y académico. La docencia es tan importante que a través de ella se tiene la responsabilidad de formar profesionistas comprometidos con su entorno, los cuales adquieren las herramientas para enfrentar la realidad.



*Cuadro 18. Significado subjetivo de la labor docente*

No solo es un trabajo	Es hacer algo por alguien que no soy yo	Es la rememoración de la época de estudiante	Es la oportunidad de transmitir el conocimiento y la experiencia profesional
Es olvidarse de los problemas	Es compartir la vida	Es muy importante	Es la emoción por transmitir otros horizontes
Es un refugio	Es compartir conocimientos de lo que te apasiona	Es contribuir con la formación de futuros profesionistas	Es la responsabilidad de educar a futuros profesionales
Es parte de mí misma	Experiencia difícil en un principio	Es contribuir con la formación de ciudadanos socialmente responsables	Es un placer al ver las victorias de los egresados
Es una forma de vida	Es hablar de la vejez y de la bonita psicología social	Es un camino por el que los estudiantes logren sus metas	Es sentir las derrotas de los egresados
Es un estilo de vida	Es ser un cuenta cuentos académicos	Es dar las herramientas para enfrentarse a problemas reales	Es darse cuenta de la multidisciplinariedad de la profesión
Es mi razón de ser	Es un compromiso que va más allá de repetir los textos	Es ser siempre flexible	Es una bonita experiencia
Es reconocerse en la labor docente	Es la posibilidad de aprender	Es no pretender ser lo que no eres	Es una experiencia enriquecedora
Es una oportunidad de lograr objetivos personales	Es revitalizante compartir el aprendizaje por la relación que tiene con la actualización		
Oportunidad de medir mis capacidades			
Es una forma de relacionarse			
Es disfrutar la conversación con los estudiantes			
Es disfrutar dar clases			

*Elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

La construcción social de la docencia no solo permite compartir el conocimiento, brinda la posibilidad de transmitir nuevos horizontes desde una mirada multidisciplinaria. La docencia es también disfrutar las victorias y sufrir las derrotas de los egresados, es entonces una bonita experiencia. Tal y como se observa en las respuestas de los docentes interinos, la labor docente implica un involucramiento de los profesores con los estudiantes, con la sociedad en general y consigo mismos.

La labor docente tiene ventajas y desventajas inherentes al marco de referencia en el que se desarrolla. Desde una visión ontológica, la docencia:

- a) Posibilita el aprendizaje tanto de los estudiantes como de los docentes.
- b) Fortalece habilidades personales y profesionales.
- c) Propicia la creatividad para desarrollar proyectos académicos.
- d) Brinda la posibilidad de comprender la realidad a través de los avances científicos.
- e) Contribuye con la autoconfianza tanto de estudiantes como de docentes.
- f) Fomenta la humildad en los docentes (aunque según un docente: no en todos los casos ya que algunos individuos creen apropiarse del conocimiento).

En relación con la institución en la que se desarrolla la labor docente, se identifican ventajas propias del sector público, tales como: la promulgación de la libertad de cátedra, implica menos trámites burocráticos que en las instituciones privadas, las autoridades y los procesos son condescendientes ante las ausencias de los profesores y los cambios de horarios, brinda la oportunidad de tener diversos periodos vacacionales al año, así como los fines de semana libres.

Cabe destacar que la UMSNH permite que los docentes se ausenten máximo seis días al semestre, siempre y cuando las faltas sean reportadas a la autoridad correspondiente. Al respecto el artículo 53 del RGPA estipula que: el titular de la dependencia podrá conceder a su personal académico licencias con goce de salario, hasta por seis días por semestre, distribuidos en periodos no mayores de tres días, no acumulables con los periodos vacacionales, ni con los del siguiente semestre. El artículo 54 dice que el Rector podrá conceder licencias sin goce de salario al personal académico ordinario de universidad en los siguientes casos: para atender cursos, conferencias, seminarios u otros eventos académicos;

para sustentar exámenes de obtención de grado académico, hasta por 90 días naturales y; para realizar estudios de posgrado, previo convenio celebrado con la institución.

Lo anterior se retoma en la cláusula 59 del CCT-SPUM que afirma que los trabajadores académicos, durante el año tendrán derecho a faltar a sus labores percibiendo su salario íntegro por doce días laborales, seis por semestre. Para disfrutar de esta prestación sólo bastará avisar anticipadamente por conducto de los representantes sindicales, salvo casos justificados. Estas faltas no pueden exceder de tres días consecutivos; exceptuándose los casos donde existan situaciones urgentes a juicio de la Institución y del Sindicato. Estos beneficios no podrán acumularse con los del año siguiente ni con periodos de vacaciones.

Desde un punto de vista mesosocial, la docencia en la UP posibilita el contacto con la naturaleza por las características del espacio, lo cual contribuye con el estado de ánimo y la actitud de los actores sociales, fomenta también el cuidado del medio ambiente y permite la movilidad de los sujetos al no estar situada en una oficina, ni tener un horario de tiempo completo.

Las desventajas, de la docencia desde la visión ontológica es que acentúa la presunción ante la exigencia de apropiarse del conocimiento y ser privilegiados socialmente por contar con el mismo. En la UMSNH es el atraso de los pagos del salario por la complejidad del proceso administrativo estructurado. La desventaja de la docencia en la UP es que se requiere invertir tiempo y dinero en el traslado. Con base en lo anterior, los docentes reconocen mayores ventajas que desventajas en la docencia; además que, si no fuera por las condiciones de trabajo que estructuran a la docencia, no se hablaría de desventajas en la labor. Las ventajas y desventajas antes descritas se muestran en el cuadro 19.

*Cuadro 19. Ventajas y desventajas de la labor docente*

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<b>1.- Ontológicas</b>	
Posibilita el aprendizaje tanto de los estudiantes como de los docentes	Acentúa la presunción ante la exigencia de apropiarse del conocimiento y ser privilegiados socialmente por contar con el mismo
Fortalece habilidades personales y profesionales	
Propicia la creatividad para desarrollar proyectos académicos	
Brinda la posibilidad de comprender la realidad a través de los avances científicos	
Contribuye con la autoconfianza tanto de estudiantes como de docentes	
Fomenta la humildad en los docentes	
<b>2.- En la UMSNH</b>	
La promulgación de la libertad de cátedra	El atraso de los pagos del salario por la complejidad del proceso administrativo estructurado
Implica menos trámites burocráticos que en las instituciones privadas	
Las autoridades y los procesos son condescendientes ante las ausencias de los profesores y los cambios de horarios	
Brinda la oportunidad de tener diversos periodos vacacionales al año, así como los fines de semana libres.	
<b>3.- En la UP</b>	
Posibilita el contacto con la naturaleza por las características del espacio, lo cual contribuye con el estado de ánimo y la actitud de los actores sociales	Se requiere invertir tiempo y dinero en el traslado
Fomenta el cuidado del medio ambiente	
Permite la movilidad de los sujetos al no estar situada en una oficina, ni tener un horario de tiempo completo	

*Elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

### **Motivación y desmotivación por la docencia**

Los profesores están motivados por su labor como tal, por la posibilidad de compartir el conocimiento, por no encontrarse la actividad enfrascada en un solo lugar (en la oficina) y porque disfrutan el ser docentes. Con base en lo anterior, las condiciones de trabajo no hacen la docencia una labor desagradable. Lo cual quiere decir que la docencia por sí misma se disfruta, pero al estar estructurada en la institución universitaria el proceso de enseñanza-aprendizaje se vuelve complejo ante las condiciones y exigencias de trabajo que enfatizan las desventajas de la labor y desmotivan al docente:

- a) La absorción del tiempo para la vida.
- b) La fatiga por el traslado al lugar de trabajo
- c) El atraso del pago del salario.
- d) La incertidumbre laboral.
- e) La distribución inequitativa del presupuesto universitario.
- f) La diferenciación por los grupos sociales que integran la institución.
- g) El nepotismo.

Ante la desmotivación en el trabajo por parte de los docentes, la decisión de estudiar un posgrado les permite tomar distancia temporalmente del contexto institucional. Con base en lo anterior se identifica la necesidad de dignificar al docente como trabajador, así como sus condiciones de trabajo; esto para que la labor recobre el sentido social que la caracterizaba antes de la empresarialización universitaria.

### **Identidad y valoración subjetiva de la labor docente instauradas en el proyecto de vida**

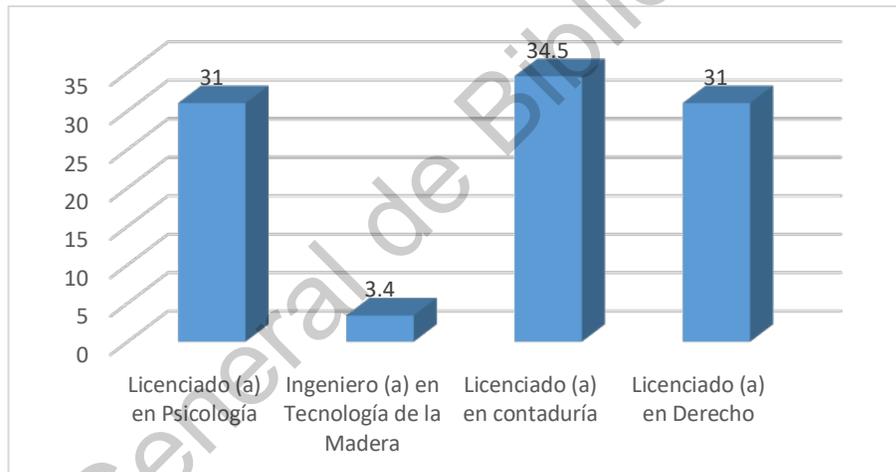
Los docentes que participaron en las entrevistas mostraron una clara identidad con la labor docente, misma que se ha forjado en consonancia con la identificación con la institución en donde se desarrollan, con el grupo de referencia, con la profesión, con la docencia y con los estudiantes.

- a) **Identidad institucional.** Los docentes se identifican con su labor a través del reconocimiento social sobre la educación pública, la cual brinda estatus a los profesores. Por otro lado, la UMSNH ha promovido la identidad Nicolaita al ser la máxima casa de estudios del estado de Michoacán, por lo que la importancia

histórico-social que le ha dado la sociedad como institución universitaria, hace que represente un ideal alcanzado el hecho de seguir formando parte de ella ahora desde el rol docente. Ser docente en la UMSNH es entonces un logro profesional. Al ser egresados de la misma institución en la que trabajan, los docentes reconocen en ella una historia de vida que envuelve a su familia de generación en generación.

La figura 28 muestra que los docentes que respondieron el cuestionario, son egresados de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y de las mismas facultades en las que imparten clases: 10 egresaron de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, 9 de la Facultad de Psicología, 9 de la Facultad de Derecho y Ciencias sociales; y 1 de Ingeniería en Tecnología de la Madera.

Figura 28. Título del nivel superior



Fuente: elaboración propia

El vínculo con la trayectoria universitaria desde el rol de egresados como el de profesores, es fortalecido mediante el agradecimiento que expresan los docentes con la UMSNH ante las oportunidades académicas brindadas, lo cual fortalece la identidad institucional.

- b) **Identidad grupal.** Se identifica también una identidad con el grupo de referencia en la UP, dicha identidad grupal incluye el ser docentes interinos y el orgullo por dejar su legado en aquella región desde la fundación de la misma institución.
- c) **Identidad con la profesión.** La identidad con la profesión varía de docente a docente y está en función con el compromiso social que destaca la misma, por ejemplo, en el

caso de un docente de Ingeniería en Tecnología de la Madera, la contribución con el medio ambiente fortalece su identidad con la profesión.

- d) **Identidad con la docencia.** La identidad con la docencia se desarrolla en función de mantener el rol de profesor aún afuera del aula, y ser reconocido como tal por los mismos familiares. Lo anterior además de que ser docente implica hacer lo que se disfruta y permite incidir en la formación de los estudiantes.
- e) **Identidad con los estudiantes.** Hay una clara identidad de los docentes con los estudiantes, de tal manera que los primeros reconocen el sentido de su labor a través de los segundos. Así pues, los estudiantes inspiran la labor docente: "Se es docente por y para los estudiantes" y en caso propiamente de los estudiantes de la UP hay una mayor valoración por promover el conocimiento en los jóvenes de la zona semirural de Michoacán.
- f) **Identidad con los egresados.** Los egresados y sus éxitos fortalecen también la identidad de los docentes, ya que son también la representación de sus logros y anhelos (ver ilustración 13).

*Ilustración 12. Evento de graduación en donde convivieron docentes de Psicología y estudiantes*



*Fotografía tomada en la UP Ciudad Hidalgo, el 6 de marzo de 2020*

Hay una valoración social dicotómica de la docencia, en el sentido en que a veces la sociedad la aprueba y otras la desaprueba. Dicha apreciación social está sujeta también a los

logros y fracasos de los estudiantes y egresados: a mayores logros, la valoración crece. Hoy en día, con los avances tecnológicos y la educación en línea, la labor está siendo cuestionada incluso por los mismos docentes, ya que el conocimiento se propaga aceleradamente entre los estudiantes por medio del internet, sin la necesidad de que esté presente el profesor; sin embargo, a pesar de ello, el confinamiento también ha propiciado que se valore más la presencia del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el conocimiento requiere ser dinámico con la experiencia de vida del otro.

En cuanto a la apreciación de la docencia, los egresados y sus familiares reconocen la labor docente durante los exámenes recepcionales y la aplauden en agradecimiento por la transformación intelectual que ven en los jóvenes. En este sentido, los docentes identifican que hay un mayor reconocimiento de la sociedad hacia la formación universitaria, ya que es el último paso para el desarrollo profesional de los jóvenes. De igual manera, se reconoce la formación universitaria por ser proveedora de profesionistas para el sector productivo y especialmente a la UP por su posicionamiento en la región.

Existe también una apreciación moral del docente por parte de la sociedad, la cual está en función de su actuar y buenas prácticas; pero desde esta valoración social de los actores que se apropián de la labor docente, se vuelven reemplazables cuando enferman, al no ser entes productivos. Haciendo referencia específicamente a la labor del docente interino, hay una desvalorización de los mismos en el momento en el cual no son tomados en cuenta ni en serio por la institución.

Como resultado de la apreciación social, individual y colectiva de la docencia, los profesores incluyen en su proyecto de vida continuar con la labor en la UMSNH, preferentemente en Morelia, y para una profesora en el nivel de maestría. Algunos docentes anhelan la estabilidad laboral dentro de dicha institución, sin desaprovechar si se da la oportunidad en otra organización; ya que reconocen haber asimilado las dificultades estructurales para alimentar la esperanza de ser sindicalizados en la UMSNH. Además de permanecer en la docencia, expresan el interés por seguir ejerciendo su profesión; es decir por el pluriempleo.

Por otro lado, una profesora habló de estar pensando en dejar la docencia para dedicarse a estudiar un posgrado y a la investigación. Además de esa profesora, prevalece en



los docentes entrevistados el interés por continuar su carrera académica como parte de su proyecto de vida, ya sea estudiando una maestría profesionalizante o el doctorado. Lo anterior es también una manera de seguir contribuyendo con la sociedad a través de la investigación y de obtener el reconocimiento por el gremio académico.

Aunque las respuestas de los docentes estuvieron centradas en su desarrollo profesional, académico y laboral; se rescataron intereses personales en torno a la satisfacción que buscan con la vida: continuar con su pareja, no tener hijos y tener tiempo libre. Parece entonces que el proyecto de vida gira alrededor de la docencia, el anhelo por la estabilidad laboral y la continuidad de la carrera académica, que posibilita las dos anteriores.

Por otro lado, se identifica la dificultad de los docentes interinos por pensar en un proyecto de vida a largo plazo ante la incertidumbre laboral que viven en la actualidad. Así pues, una persona expresó que no se ve vivo en diez años porque con el doctorado cumple con su misión de vida. Con base en lo anterior, el trabajo docente se vuelve la esfera central de los sujetos, lo cual hace pensar que es lo que los motiva a mantener su permanencia en la institución a pesar de las condiciones de trabajo.

## **6. Dominio del trabajo en los intentos por preservar la salud**

### **Falta de interés institucional por la salud de los docentes**

A partir de las entrevistas profundas se encontró que la facultad de adscripción no se interesa por conocer las necesidades de sus trabajadores, por lo que parece solo importar la salud de los estudiantes. En este sentido, los participantes refieren que en algún momento se realizó un programa universitario al cual se le asignó el nombre de "miércoles saludable", el objetivo del mismo era promover la salud de los jóvenes estudiantes; sin embargo, al ser considerado irrelevante para la institución, no continuó el proyecto. Cabe destacar que como parte de los servicios de salud que ofrece UMSNH, en Ciudad Universitaria de Morelia, en el edificio M se encuentra un área de enfermería y en la Facultad de Psicología en Morelia se ha solicitado el servicio de una enfermera para el turno matutino. Dichos servicios están pensados principalmente para beneficiar a la población estudiantil.

Otra acción institucional en torno a la salud, se inició en el año 2017 con recurso federal. Se trata de la construcción de una clínica universitaria de medicina familiar que beneficiaría a docentes, trabajadores administrativos y operativos, así como a estudiantes



activos en la UMSNH. Dicha construcción en obra negra, se observa cerca de la cancha de football de Ciudad Universitaria. La obra está detenida por falta de presupuesto (ver ilustración 14). Así pues, se ha visibilizado el desinterés por la salud de los docentes universitarios, al menos hasta el momento en el que se promovieron las medidas de prevención pertinentes ante el COVID 19.

*Ilustración 13. Construcción de la Clínica Universitaria Medicina Familiar en obra negra*



*Fotografía de Ciudad Universitaria, Morelia Michoacán el 17 de febrero de 2020*

En el caso particular de la UP, se han desarrollado eventos como conferencias y jornadas de salud dirigidas propiamente a estudiantes, aunque se les permite también a los docentes participar si así lo desean, solamente se involucran quienes tienen funciones administrativas además de la docencia, o quienes se encuentran en la UP al momento en el que se llevan a cabo dichas actividades. Por otra parte, aunque se cuenta con botiquines y se tienen a la mano los teléfonos de emergencias de Ciudad Hidalgo, no se ha establecido un programa de actuación en caso de emergencia.

El párrafo XVII del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo (LFT) sostiene que el patrón tiene la responsabilidad de: "Cumplir con el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios". Por otro lado, en la Ley del Seguro Social, artículo 12 se establecen como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT presten, en forma permanente o

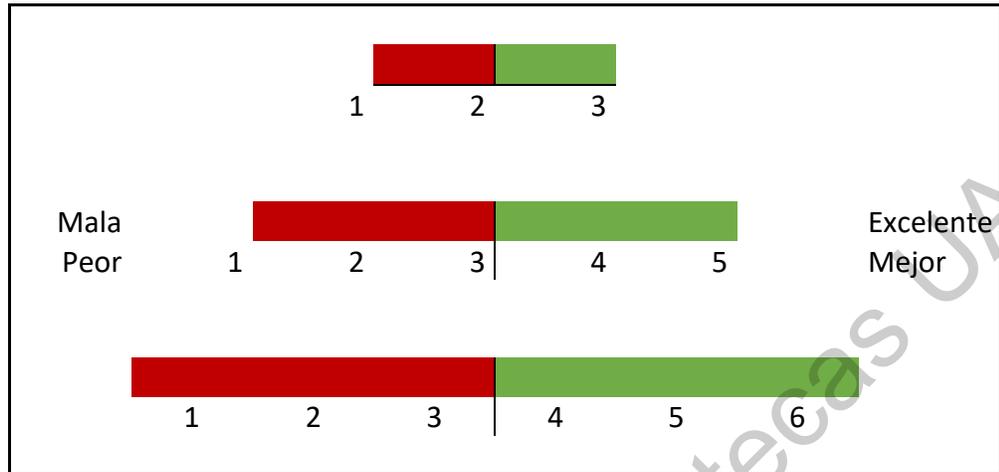
eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Tomando en cuenta el desinterés por parte de la institución universitaria sobre la salud de los docentes, así como las condiciones laborales, las exigencias y riesgos de trabajo, las relaciones sociales, la conciliación de la vida con el trabajo y la apreciación de la labor docente; se consideró pertinente conocer la percepción de los docentes en torno a su salud, antes de conocer las acciones individuales y colectivas para preservarla. Para esto, en la fase de recolección de datos cuantitativos se logró identificar la percepción de la Salud General de la muestra, mediante la aplicación del Cuestionario de Salud SF-36 (diseñado en 1996, adaptado a la versión española por Alonso y Cols. en 2003 y validado en México por Sánchez, García y Martínez), el cual se muestra en el anexo 3. Con la finalidad de realizar el análisis de los resultados se establecieron tres escalas de evaluación (ver figura 29):

1. La primera de tres opciones de respuesta que considera los reactivos que integran al componente de Función Física.
2. La segunda de cinco opciones de respuesta para los componentes de: Salud General, Rol Físico, Vitalidad, Función Social, Rol Emocional, Salud Mental y Evolución Declarada de la Salud.
3. La tercera de seis opciones de respuesta que corresponde al componente de Dolor Corporal.

Cabe destacar que con base en el manual de calificación del Cuestionario de Salud SF 36, en todos los casos las puntuaciones más altas representan una mejor función del componente correspondiente.

Figura 29. Escala de calificación del cuestionario de salud SF36



Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario de salud SF 36

### Valoración personal de la salud

La escala de la Evolución Declarada de la Salud que proporciona el cuestionario, permite hacer una valoración de la salud actual comparada con la de un año atrás. Por lo anterior y con base en el cuadro 20, los docentes respondieron con una media de 3.38 a la pregunta: ¿Cómo diría usted que es su salud actual, comparada con la de hace un año? Esto indica que experimentan un estado de salud más o menos igual que hace un año.

Cuadro 20. Descriptivos Evolución Declarada de la Salud

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
¿Cómo diría usted que es su salud actual, comparada con la de hace un año?	29	2	5	3.38	0.862
N válido (según lista)	29				

Fuente: elaboración propia

El componente de Salud General ¿Cómo perciben su Salud General actualmente?,

permite hacer una valoración personal de la salud, en este se incluye la percepción de la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar. A partir del análisis de las respuestas a los ítems: 1, 33, 34, 35 y 36; se obtuvo una media de 3.8134, misma que representa que la percepción total de la muestra en cuanto a su salud general es “Muy buena” . Lo anterior se muestra en el cuadro 21.

*Cuadro 21. Descriptivos de Salud General*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Salud General	29	2.2	4.88	3.8134	0.61169
N válido (según lista)	29				

*Fuente: elaboración propia.*

En cuanto a la relación de la percepción actual con la expectativa futura de la salud, se profundizó al respecto mediante las entrevistas. Entonces, ante la pregunta de: ¿Cómo perciben su estado de salud actualmente? Los docentes que respondieron: muy bien; bien; buena; sana; más o menos; a veces bien, a veces no; no me siento mal pero tampoco sana; tengo dificultades en mi salud; con base en un discurso nutricional creo estar bien.

Cabe hacer mención que en las respuestas consideraron la salud como ausencia de enfermedad, ya que refirieron: aún no tener una enfermedad crónico-degenerativa con motivo del trabajo, casi no enfermar, que no han enfermado desde hace tiempo, estar bien a pesar de la posibilidad de que se eleve el colesterol y los triglicéridos. En relación con la salud colectiva, un docente hizo referencia a que en el grupo social no se observa dificultad mayor en la salud y que las condiciones físicas y atléticas del mismo son aceptables. Por lo tanto, a pesar de identificar malestares físicos y psicológicos relacionados con el trabajo, los docentes entrevistados afirman contar con un estado de salud que va de regular a muy bien, lo cual muestra que llevan a cabo acciones en torno a su salud, mismas que les permiten percibir bienestar.

Los docentes reconocen que, aunque actualmente su salud no ha sido del todo comprometida por el estilo de vida que llevan con relación al trabajo, en un futuro se enfrentarán a un panorama muy distinto; siendo así que sienten miedo a padecer una enfermedad crónico-degenerativa en un mediano plazo, se visualizan con uno que otro

malestar, ven disminuida su salud por el cansancio, la falta de actividad física y los problemas para conciliar el sueño. Por lo anterior, alimentan la esperanza de mantener un estado similar de salud al percibido actualmente.

En cuanto a la comparación de la Salud General a partir de las diferentes carreras que integran la UP se identificó con base en el cuadro 22, que la percepción de dicha categoría es mejor en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, seguida por la Contaduría y Ciencias Administrativas, después Psicología y finalmente Ingeniería en Tecnología de la Madera. Sin embargo, a partir de la prueba Kruskal-Wallis, se obtuvo una significancia de 0.172, por lo que la diferencia no es estadísticamente significativa (ver cuadro 23).

*Cuadro 22. Descriptivos de Salud General vs Facultad de adscripción*

<b>Descriptivos</b>								
Salud General con respecto de cada Facultad								
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mín	Máx
					Límite inferior	Límite superior		
Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas	10	3.924	0.35047	0.11083	3.6733	4.1747	3.48	4.48
Facultad de Derecho	9	4.0489	0.43441	0.1448	3.715	4.3828	3.28	4.8
Facultad de Psicología	9	3.5367	0.86695	0.28898	2.8703	4.2031	2.2	4.88
Facultad de Ingeniería en Tecnología de la Madera	1	3.08	.	.	.	.	3.08	3.08
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3.8134</b>	<b>0.61169</b>	<b>0.11359</b>	<b>3.5808</b>	<b>4.0461</b>	<b>2.2</b>	<b>4.88</b>

*Fuente: elaboración propia*

Cuadro 23. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs Facultad de Adscripción

Salud General	
Chi-cuadrado	4.998
gl	3
Sig. asintót.	.172

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la comparación de la Salud General con respecto del sexo (misma que se muestra en el cuadro 24), se obtuvo una ligera diferencia en la puntuación más alta de las mujeres, quienes obtuvieron una media de 3.9800 a diferencia de la de los hombres de 3.6085; sin embargo, con base en la prueba Kruskal-Wallis, la diferencia no es estadísticamente significativa debido a que se obtuvo una significancia mayor a 0.05, tal y como se muestra en el cuadro 25.

Cuadro 24. Descriptivos de Salud General vs sexo

Informe de sexo					
Salud General					
Sexo	Media	N	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Hombre	3.6085	13	0.80655	2.2	4.88
Mujer	3.9800	16	0.33466	3.48	4.68
Total	3.8134	29	0.61169	2.2	4.88

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 25. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs sexo

Salud General	
Chi-cuadrado	2.591
gl	1
Sig. asintót.	.107

Fuente: elaboración propia.

A partir de comparar la percepción de Salud General de los participantes con la edad, en el cuadro 26 se identifica diferencia entre las medias obtenidas; por lo cual, con base en la prueba chi-cuadrado (ver cuadro 27), se identifica que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Cuadro 26. Salud General vs edad

Descriptivos edad								
Salud General								
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mín	Máx
					Límite inferior	Límite superior		
26	2	3.68	0	0	3.68	3.68	3.68	3.68
27	1	4.28	.	.	.	.	4.28	4.28
29	2	3.88	0	0	3.88	3.88	3.88	3.88
31	1	3.68	.	.	.	.	3.68	3.68
32	4	3.63	0.3	0.15	3.1526	4.1074	3.48	4.08
34	2	3.515	1.08187	0.765	-6.2052	13.2352	2.75	4.28
35	1	3.88	.	.	.	.	3.88	3.88
36	1	3.08	.	.	.	.	3.08	3.08
37	3	3.7867	1.37773	0.79543	0.3642	7.2091	2.2	4.68
38	1	4.88	.	.	.	.	4.88	4.88
39	3	3.8133	0.50332	0.29059	2.563	5.0637	3.28	4.28
40	2	3.44	0.62225	0.44	-2.1507	9.0307	3	3.88
44	1	3.68	.	.	.	.	3.68	3.68
48	1	4.8	.	.	.	.	4.8	4.8
54	1	3.28	.	.	.	.	3.28	3.28
55	1	4.28	.	.	.	.	4.28	4.28
61	2	4.2	0	0	4.2	4.2	4.2	4.2
Total	29	3.8134	0.61169	0.11359	3.5808	4.0461	2.2	4.88

Fuente: elaboración propia

Cuadro 27. Prueba chi-cuadrado para Salud General vs edad

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	265.108 <sup>a</sup>	224	.031
Razón de verosimilitudes	121.664	224	1.000
Asociación lineal por lineal	.983	1	.322
N de casos válidos	29		

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la Salud General con respecto del estado civil, los docentes solteros, obtuvieron una media de 3.6494, mientras que los casados de 3.9933 y la persona divorciada de 4.28 (ver cuadro 28); sin embargo, con base en la prueba Kruskal-Wallis, no hay diferencia estadísticamente significativa debido a que se obtuvo una significancia de 0.214, lo cual se observa en el cuadro 29.

*Cuadro 28. Salud General vs Estado Civil*

Salud General	Descriptivos estado civil							
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mín	Máx
					Límite inferior	Límite superior		
Soltero (a)	16	3.6494	0.69391	0.17348	3.2796	4.0191	2.2	4.88
Casado (a)	12	3.9933	0.44894	0.1296	3.7081	4.2786	3.28	4.8
Divorciado (a)	1	4.28	.	.	.	.	4.28	4.28
Total	29	3.8134	0.61169	0.11359	3.5808	4.0461	2.2	4.88

*Fuente: elaboración propia*

*Cuadro 29. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs Estado Civil*

Salud General	
Chi-cuadrado	3.081
gl	2
Sig. asintót.	.214

*Fuente: elaboración propia.*

La Salud General con respecto del lugar de residencia, muestra una diferencia entre las medias, en donde, de acuerdo con el cuadro 30, las puntuaciones mínimas las obtuvieron la persona que habita en Queréndaro (2.2) y quien reside en Zitácuaro (3.28), por otro lado, quien vive en Maravatío obtuvo una media de 4.28, la cual corresponde a la puntuación más alta. Con base en la prueba Kruskal-Wallis que se muestra en el cuadro 31, no hay una diferencia significativa de la percepción de Salud General con relación al lugar de residencia, ya que la significancia es de 0.099.

Cuadro 30. Salud General vs Lugar de Residencia

Salud General	Descriptivos lugar de residencia							
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mín	Máx
					Límite inferior	Límite superior		
Morelia, Mich. Ciudad	8	3.6138	0.61757	0.21835	3.0974	4.1301	2.75	4.68
Hidalgo, Mich. Queréndaro, Mich.	18	3.9956	0.47187	0.11122	3.7609	4.2302	3	4.88
Maravatío, Mich.	1	2.2	.	.	.	.	2.2	2.2
Zitácuaro, Mich	1	4.28	.	.	.	.	4.28	4.28
Total	29	3.8134	0.61169	0.11359	3.5808	4.0461	2.2	4.88

Fuente: elaboración propia

Cuadro 31. Prueba Kruskal-Wallis para Salud General vs Lugar de Residencia

Salud General	
Chi-cuadrado	7.802
gl	4
Sig. asintót.	.099

Fuente: elaboración propia

Al comparar las medias obtenidas de la Salud General con la antigüedad en la UMSNH, se identifica una ligera variación de la puntuación total (ver cuadro 32); sin embargo, con base en la prueba chi-cuadrada, esta diferencia no es estadísticamente significativa ya que se obtuvo una significancia de 0.203 (ver cuadro 33).

Cuadro 32. Salud General vs antigüedad en la UMSNH

Descriptivos de antigüedad en la UMSNH									
Salud General									
Años de antigüedad en la UMSNH		Intervalo de confianza para la media al 95%							
UMSNH	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mín	Máx	
2	2	4.18	0.14142	0.1	2.9094	5.4506	4.08	4.28	
3	2	3.68	0	0	3.68	3.68	3.68	3.68	
4	3	3.8133	0.11547	0.06667	3.5265	4.1002	3.68	3.88	
5	1	3.28					3.28	3.28	
7	3	3.3467	0.23094	0.13333	2.773	3.9204	3.08	3.48	
8	5	3.926	0.76771	0.34333	2.9728	4.8792	2.75	4.8	
9	4	3.61	0.57816	0.28908	2.69	4.53	3	4.28	
10	9	4.0044	0.80335	0.26778	3.3869	4.622	2.2	4.88	
Total	29	3.8134	0.61169	0.11359	3.5808	4.0461	2.2	4.88	

Fuente: elaboración propia

Cuadro 33. Prueba chi-cuadrado para Salud General vs antigüedad en la UMSNH

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109.381 <sup>a</sup>	98	.203
Razón de verosimilitudes	76.063	98	.951
Asociación lineal por lineal	.083	1	.773
N de casos válidos	29		

Fuente: elaboración propia

### Salud Física

Por medio del cuestionario de Salud SF 36 fue posible determinar la percepción de la Salud Física de los docentes. Para esto se agruparon los componentes de Función Física, Rol Físico, Dolor Corporal y Vitalidad, lo cual arrojó una media de 4.1715 (ver cuadro 34). A continuación se describen los resultados obtenidos a través de las entrevistas integrando cada uno de los componentes ya mencionados para profundizar el análisis.

Cuadro 34. Descriptivos Salud Física

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
FF+RF+DC+V	29	3.31	4.75	4.1715	0.39729
N válido (según lista)	29				

Fuente: elaboración propia

### Malestar físico relacionado con el trabajo

Ya que el trabajo docente se caracteriza por la libertad que tienen los sujetos de decidir si dan la clase de pie o sentados; actualmente con el uso del proyector y la computadora en el aula, son cada vez más los maestros que permanecen sentados. Por lo que, cada docente elige sus formas de dar clases con base en los recursos que utiliza, sus habilidades y en sus características individuales. En cualquiera de los casos, se identifica la posibilidad de daño a la salud cuando se mantiene una misma postura durante varias horas.

Así pues, los docentes interinos de la UP, han sentido cansancio en las piernas y dolor de espalda, mismos que se agudizan al viajar sentados por más de tres horas; aunado a la postura que adoptan durante las clases y en los otros trabajos que desarrollan. Actualmente por el confinamiento, el teletrabajo les exige permanecer sentados durante horas frente a la computadora. Cabe destacar que ciertas dolencias o enfermedades que han padecido algunos docentes tienen que ver con su estilo de vida que considera también las actividades y responsabilidades fuera del trabajo, tal es el caso del dolor del pie, o un episodio de hipertensión referidos.

El dolor de cabeza es un malestar que experimenta la mayoría de los docentes y se relaciona con la mala alimentación y la falta de sueño y descanso. A pesar de las dolencias corporales de los docentes mencionadas anteriormente, el componente de Dolor Corporal del Cuestionario de Salud, mismo que evalúa la intensidad del dolor y el efecto de este en el trabajo habitual, (incluyendo el que se realiza en casa y fuera de ella); muestra con base en el cuadro 35, una media de 5.1897, lo cual indica que, al ser un valor elevado, hay una tendencia a la ausencia de dolor; o bien lo han experimentado un poco.

Cuadro 35. Descriptivos Dolor Corporal

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Dolor Corporal	29	3.05	6	5.1897	0.76232
N válido (según lista)	29				

Fuente: elaboración propia

### Relación entre las condiciones de trabajo y alimentación

Además de percibir el malestar físico por la postura en el trabajo, los docentes refieren tener también malestares relacionados con la alimentación: la modificación del metabolismo por dejar pasar varias horas sin comer, la gastritis por comer alimentos chatarra, grasosos o muy condimentados, pero también el consumo frecuente de café, los problemas del ácido úrico por la alimentación deficiente y el consumo de cerveza.

Por las características del espacio de trabajo, los docentes tienen pocas opciones de alimentación: la cafetería dentro de la UP y TacoMarín que se encuentra en el cruce a los azufres (aproximadamente a 1.5 km); ello repercute en el consumo de comida rápida o chatarra, pero también en el hecho de que algunos docentes prefieren aguantar el hambre hasta llegar a comer a casa; aún más cuando no llevan consigo el suficiente dinero por el atraso del pago de salario devengado. En este sentido, los docentes refieren que no ir a Ciudad Hidalgo les permite mejorar su alimentación en cuanto a la comida que consumen y al tiempo disponible para comer.

Con relación a las prácticas de alimentación ligadas al horario de trabajo, los docentes aprovechan los espacios entre clases para comer, especialmente cuando las clases son de dos horas, pero es justamente en esos casos en los que tienen menos tiempo para comer y deben hacerlo rápidamente. En contraste, cuando las clases son de cuatro horas, debido a que los docentes acuerdan con los estudiantes el horario para el receso; es el momento que más oportunidad tienen de disfrutar los alimentos y la convivencia con los otros. En este mismo sentido, los docentes refieren que no cuentan con el tiempo suficiente para alimentarse, por lo que identifican tener un descontrol en la alimentación cuando trabajan en Ciudad Hidalgo. Así pues, los horarios desajustados de alimentación tienen relación con los horarios destinados para el trabajo y las jornadas extenuantes.

En este panorama, hay docentes que buscan asegurar el espacio para comer mientras trabajan, pero hay quienes no comen hasta que termina la jornada de trabajo o hasta que llegan a Morelia; buscando así estrategias para no sentir hambre durante el transcurrir de las horas entre comidas. El hecho de no tener una rutina para la alimentación en la que se asegure el desayuno, la comida y la cena; repercute en la salud de los docentes de manera negativa, ya que se relaciona con los dolores de cabeza y la gastritis.

Debido al atraso del pago del salario devengado, las posibilidades de una buena alimentación disminuyen, de tal manera que muchas veces los docentes prefieren aguantar el hambre como una forma de asegurar el pago del traslado y cubrir otras necesidades personales y responsabilidades familiares. Se identifica entonces que no se cubre del todo la necesidad básica de la alimentación y que dicha situación está estrechamente relacionada con el ingreso y la jornada de trabajo.

#### **Efectos del trabajo en el sueño y descanso**

El componente de Vitalidad del Cuestionario de Salud, mismo que contrasta el sentimiento de vitalidad y energía con el de cansancio y agotamiento; muestra en el cuadro 36, una media de 3.8793, los docentes interinos suelen experimentar vitalidad de algunas veces a casi siempre. Lo anterior permite pensar en que algunas veces los profesores se sienten cansados, esto se relaciona entonces con lo referido por ellos en las entrevistas sobre los dolores de cabeza que experimentan como consecuencia de los problemas de sueño y descanso.

*Cuadro 36. Descriptivos Vitalidad*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Vitalidad	29	2.75	5	3.8793	0.63253
N válido (según lista)	29				

*Fuente: elaboración propia*

Debido a que la mayor parte de los docentes entrevistados se trasladan a Ciudad Hidalgo a trabajar en la UP, durante la jornada laboral dedican su tiempo a impartir clases frente al grupo y ya terminada la jornada regresan a Morelia para algunas veces, continuar sus actividades en la docencia en universidades privadas o la misma facultad de adscripción, preparar las clases del día siguiente, o bien, otras actividades productivas; se identifica una

sobrecarga de actividades (especialmente para quienes llevan a cabo también actividades administrativas en la UP). Por lo anterior, el tiempo dedicado al trabajo absorbe el necesario para descansar y recuperar energía para los días subsecuentes.

Esto ha repercutido en el sueño de los docentes, ya que refieren que no es reparador, que en periodos de mayor carga de trabajo se modifican los hábitos de sueño y se acentúan los dolores del cuello (por ejemplo en periodos de cierre de semestre). Además de comentar la dificultad para conciliar el sueño, mencionaron que al día siguiente, a pesar de no trasladarse a Ciudad Hidalgo, despiertan a la misma hora por el "reloj proletariado". Así pues, los días que los docentes no viajan a Ciudad Hidalgo, por el hecho de no trasladarse, perciben una sensación de descanso aunque siguen trabajando en casa y/o en las demás actividades productivas.

De acuerdo con lo anterior, los participantes desarrollan estrategias para descansar, aunque el tiempo destinado a ello sea insuficiente. Las estrategias son: tratar de descansar más una noche antes de trasladarse a Ciudad Hidalgo, dormir más los días que no se trasladan, dormir cuando regresan de Ciudad Hidalgo, lo cual implica retrasar el trabajo pendiente o no destinar el tiempo suficiente para preparar clases o desarrollarse en la investigación. Por otro lado, ante la necesidad básica de dormir, algunos docentes refieren que aprovechan el tiempo de traslado a Ciudad Hidalgo para dormir cuando viajan en el autobús. Con la finalidad de que no se queden dormidos cuando el autobús está por llegar a la parada en donde tienen que solicitar su bajada, programan su alarma.

Cabe destacar que la dinámica del traslado en autobús incluye paradas continuas en diversas comunidades, en las que suben usuarios, vendedores ambulantes y supervisores, que se aseguran de que los usuarios no paguen el boleto más económico cuando en realidad viajan más lejos. De tal manera, los docentes se exponen a otros riesgos como: asaltos o acoso; por lo que realmente no logran descansar y al contrario, refieren llegar somnolientos al trabajo, con dolor de cabeza o con mala actitud; lo cual repercute en su desempeño durante las clases y en la percepción que tienen los compañeros de trabajo y estudiantes hacia ellos.

En el caso de quienes se trasladan en carro y no están a cargo del volante, se pensaría que también tienen oportunidad de dormir, algunos de los docentes lo hacen, pero otros no; ello depende de quién es el dueño del carro, ya que han llegado a establecer normas cuando



ofrecen compartirlo y entre ellas está: que los acompañantes se mantengan despiertos como una acción solidaria con quien maneja. Cabe destacar que además de no tener la oportunidad de descansar los dueños de los carros, experimentan mayor estrés al ser responsables de la vida de sus compañeros. Por otro lado, cuando los docentes no coinciden en horarios, necesitan levantarse más temprano para alcanzar la corrida de autobús que les asegure llegar a tiempo al trabajo, pero las corridas no siempre son las mismas, ya que a veces el autobús pasa por la parada de la salida a Charo (lugar en donde suelen tomar el autobús) más temprano, por lo que optan por viajar en taxis o en los vehículos de desconocidos.

Así pues, a través del componente de Rol Físico del Cuestionario de Salud, el cual se refiere al grado en que la salud física interfiere en el trabajo y en otras actividades diarias (incluye el rendimiento menor que el deseado, la limitación en el tipo de actividades realizadas o la dificultad en la realización de actividades), se obtuvo una media de 4.7586, lo cual refleja que la salud física no interfiere en las actividades cotidianas de los docentes, por lo que la puntuación alta indica mejor función física (ver cuadro 37).

*Cuadro 37. Descriptivos Rol Físico*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Rol Físico	29	3.5	5	4.7586	0.40906
N válido (según lista)	29				

*Fuente: elaboración propia*

### **Efectos del tiempo de trabajo en la activación física**

El tiempo dedicado al trabajo absorbe la mayor parte del día de los docentes, considerando que realizan actividades laborales fuera de la jornada de trabajo y que algunas de ellas se relacionan con la docencia, pero incluyen el pluriempleo. Debido a lo anterior, los docentes no disponen de tiempo para realizar ejercicio o ser constantes en el mismo. Con respecto a esto, un entrevistado mencionó que ha observado la dificultad de algunos docentes para respirar bien, ante el esfuerzo físico al subir las escaleras en el trabajo, lo cual es un indicador del deterioro de la condición física que se relaciona con la falta de ejercicio.

A pesar de lo anterior, en el componente de función física del Cuestionario de Salud; el cual se refiere al grado en el que la salud limita las actividades físicas (autocuidado, caminar,

subir escaleras, inclinarse, cargar peso y hacer esfuerzos moderados o intensos), muestra en el cuadro 38, una media de 2.8583, lo cual refiere que en general la función física no limita las actividades de los docentes interinos, que requieren esfuerzo físico.

*Cuadro 38. Descriptivos de Función Física*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Función Física	29	1.6	3	2.8583	0.32125
N válido (según lista)	29				

*Fuente: elaboración propia*

Cabe señalar que se dan los casos de docentes que deciden hacer ejercicio por prescripción médica en el momento en que perciben el deterioro de su salud y actúan en ella de forma reactiva. Por otro lado, las entrevistas permitieron observar la añoranza de la posibilidad de hacer ejercicio al momento en el que un docente relató, que uno de sus compañeros cuenta los pasos que da mientras se traslada de un edificio a otro; por medio de una aplicación de internet, como una forma de compensar la falta de actividad física fuera del trabajo. A pesar de que no suelen realizar actividad física los docentes por la falta de tiempo, un entrevistado refirió que "las condiciones físicas y atléticas de los docentes son aceptables".

### **Salud Psicosocial**

Para obtener el indicador de Salud Psicosocial por medio del Cuestionario de Salud SF 36 y siguiendo el procedimiento que este alude, se agruparon los componentes de: Función Social, Rol Emocional y Salud Mental. Con base en esto, se obtuvo una media de 4.3395 (ver cuadro 39), que indica una buena salud Psicosocial; incluso se identifica una puntuación ligeramente mayor en comparación con la Salud Física. Con la finalidad de profundizar en lo anterior, se integran a continuación los resultados de las entrevistas y de los componentes ya puntualizados.

Cuadro 39. Descriptivos de Salud Psicosocial

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
FS+RE+SM	29	2.89	5	4.3395	0.52916
N válido (según lista)	29				

Fuente: elaboración propia

### Malestar psíquico con motivo del trabajo

Considerando la meritocracia y la incertidumbre tanto laboral como salarial, los docentes comentaron que llegan a experimentar angustia. En ese sentido surge la pregunta de: ¿Cómo repercute el estrés y la angustia intersemestral con motivo de la incertidumbre y la inestabilidad laboral en la vida de los docentes? Por otro lado, ¿Qué implicaciones tiene la inestabilidad laboral e incertidumbre en el trabajo docente? Es posible aproximarse a la respuesta gracias al Cuestionario de Salud, por medio del componente de Rol Emocional que mide el grado en que los problemas emocionales interfieren en el trabajo u otras actividades diarias. El componente incluye la reducción en el tiempo dedicado a dichas actividades, el rendimiento menor al deseado y una disminución del cuidado al trabajar. Así pues, se obtuvo una media de 4.5977, lo cual refleja una buena función social: es decir, solo alguna vez o nunca los docentes han tenido problemas en sus actividades diarias por su salud emocional (cuadro 40).

Cuadro 40. Descriptivos Rol Emocional

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Rol Emocional	29	3	5	4.5977	0.5519
N válido (según lista)	29				

Fuente: elaboración propia

Las exigencias de trabajo, la sobrecarga del trabajo docente, las responsabilidades administrativas que algunos adquieren, el pluriempleo, el traslado a Ciudad Hidalgo o la combinación de todos los anteriores; son factores psicosociales de riesgo para los docentes, los cuales perjudican su salud mental y han desencadenado crisis emocionales, angustia y depresión en al menos tres docentes que participaron en las entrevistas. Dichos docentes mencionaron: es insano llegar de Ciudad Hidalgo y continuar trabajando; es tedioso,

enfadoso y cansado trasladarse a Ciudad Hidalgo; dar clases en Ciudad Hidalgo implicaba costos a nivel psicológico. Cabe destacar que tres docentes mostraron su preocupación por su salud mental, una de ellas comentó incluso que el deterioro de la misma se ha visto reflejado en la relación autoritaria con sus hijos pequeños.

A pesar de lo anterior y de los riesgos físicos por la exigencia de trabajo, así como de los riesgos psicosociales implicados en el trabajo del sector de los servicios; el componente de Salud Mental General del Cuestionario de Salud (incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional), muestra en el cuadro 41 una media de 4.0219, lo cual indica que solo alguna vez los docentes han experimentado depresión o ansiedad; así pues, indica una tendencia a una buena salud mental.

*Cuadro 41. Estadístico Salud Mental*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Salud Mental	29	2.44	5	4.0219	0.69675
N válido (según lista)	29				

*Fuente: elaboración propia*

Contrario a lo anterior, a partir de la identificación del incremento de los niveles de estrés al ir a Ciudad Hidalgo, hay quienes han decidido cambiar su residencia allá o incluso dejar de trabajar en la UP; sin embargo, otros docentes están dispuestos a seguir pagando los costos psicológicos. Al respecto, dos docentes que han cambiado de residencia son solteros o no tienen hijos; por otro lado, una docente decidió cambiar de residencia por el nacimiento de su primer hijo, para evitar los riesgos del traslado. Por el lado contrario, las dos personas a quienes se entrevistaron que han dejado de dar clases en la UP, coinciden en que fue por pasar más tiempo con sus hijos, por el riesgo de accidente durante los traslados y el estrés percibido.

### **Valoración social de la salud**

Los docentes refieren que la salud es un tema importante, el cual se ha dejado de lado en la institución; identifican la relevancia del tema de la salud ya que dicen que: tiene implicaciones en el trabajo, es primordial para los seres humanos de manera que, sin salud no hay bienestar; es decir, si no se cuenta con salud física, lo demás no va a estar bien. En

cuanto a la valoración social de la salud docente, exponen que la sociedad no valora la salud de los docentes ya que se les reemplaza institucionalmente cuando enferman. De tal manera identifican la relación de la salud con la productividad como consecuencia de las exigencias del modelo capitalista en cuanto a la relación corporalidad-trabajo. Por otro lado, desde la percepción de un administrativo que también es docente, el grupo social no reflexiona sobre su salud, se nota despreocupado de su salud y por lo tanto, no la cuida.

Si se analizan las respuestas de las y los docentes con base en lo recabado durante las entrevistas, se puede llegar a considerar que no cuidan su salud a pesar de los esfuerzos para procurar una alimentación balanceada y la activación física. Sin embargo, aunque las prácticas, acciones y estrategias en torno a la salud de los docentes, parecen contradictorias, les permiten adaptarse a su entorno y, por lo tanto, a partir de ellas, tienen la capacidad para controlar y dirigir sus procesos vitales y reproducirse en sociedad. Lo anterior se corrobora con el componente de Función Social del Cuestionario de Salud que indica el grado en el que los problemas de salud física o emocional interfieren en la vida social habitual, a partir de los resultados obtenidos (cuadro 42), se obtuvo una media de 4.3988 que refiere que los problemas de salud de los docentes han interferido un poco con la vida social.

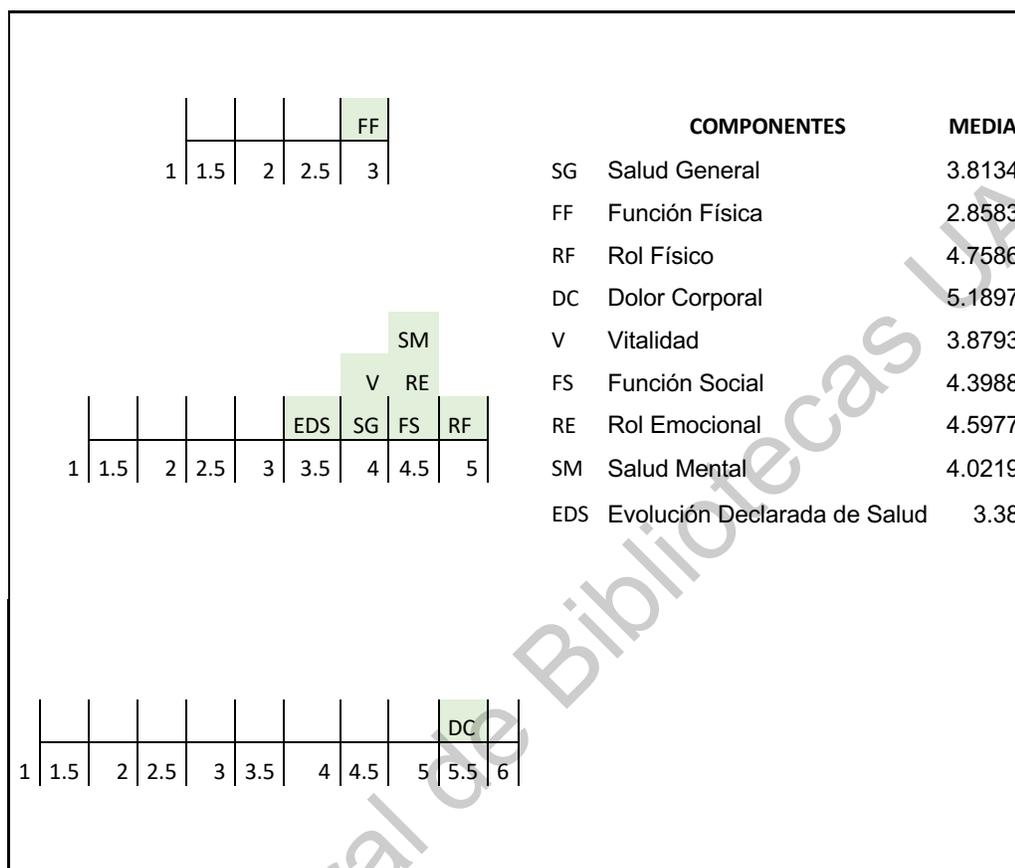
*Cuadro 42. Descriptivos Función Social*

<b>Estadísticos descriptivos</b>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Función Social	29	2.5	5	4.3988	0.69521
N válido (según lista)	29				

*Fuente: elaboración propia*

Al posicionar las medias obtenidas en los nueve componentes que comprende el Cuestionario de Salud SF 36, se identifica que las puntuaciones altas muestran una mejor función en cada uno de ellos; sin embargo, los componentes de Evolución Declarada de la Salud (EDS), Vitalidad (V), Salud General (SG), Salud Mental (SM), Función social (FS) y Dolor Corporal (DC) son en los que se podría incidir con base en la figura 30, ya que en esto las puntuaciones obtenidas fueron las más bajas.

Figura 30. Escala de comparación de resultado de los componentes de salud



Fuente: elaboración propia

### 7. Acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud

Los docentes ponen al centro el trabajo para cuidar su salud, de tal manera que desarrollan prácticas y estrategias que les permiten percibir un estado de Salud General “muy bueno” a pesar de las coyunturas de su labor. Por lo anterior, se identifica que el trabajo regula las acciones que realizan en torno a su salud, las cuales se describen a continuación y se resumen en el cuadro 43.

#### Estrategias en torno a la salud física

- Estrategias para recurrir a la atención médica:** no todos los docentes que están afiliados al IMSS acuden a él para solicitar atención médica, hay quienes refieren que solamente han ido en caso de ser muy necesario, como una docente que asistió a urgencias cuando se elevó su presión arterial. Con base en lo anterior, se identifica la preferencia por acudir a atención médica privada aún cuando se cuente con IMSS,

pero cabe señalar que los docentes postergan la revisión médica a momentos en los que el medicamento no calme su malestar; o quienes hacen revisiones periódicas con la finalidad de prevenir enfermedades, lo hacen esporádicamente en periodo vacacional o una vez al año. De tal manera, refieren que tienen la posibilidad económica de pagar la consulta y los medicamentos recetados. Ello es posible para quienes imparten más de tres materias o tienen diversos empleos, por lo que se hace visible la necesidad que tienen los docentes de mantener la búsqueda constante de oportunidades laborales dentro y fuera de la institución para poder cuidar su salud. Cabe destacar que la preferencia por la atención médica particular no se relaciona con la calidad del servicio de salud recibido; sino que, de acuerdo con sus argumentos, es por el tiempo que implica acudir a la institución de salud pública. Así pues, se relaciona la práctica con las exigencias de trabajo que necesitan cumplir.

- b) **Automedicación para continuar con la vida:** para lograr el equilibrio entre la salud y el trabajo, los docentes recurren a prácticas como la automedicación para calmar el dolor o consumir vitaminas, para las cuales necesitan invertir parte de su salario, pero además comprometen su salud ante el hecho de que el medicamento solamente es un paliativo para la sintomatología. Dicha acción muestra la dependencia por los fármacos como una estrategia para seguir siendo productivos y sobrevivir ante las exigencias de trabajo.
- c) **Prácticas de alimentación que afectan la salud:** como parte de las prácticas de alimentación que realizan los docentes y afectan su salud, se observa que tienen la costumbre de beber café al inicio del día y la jornada laboral para calmar el hambre mientras desayunan cerca de las 10:00 am (hora del primer receso o cambio de clase). Otra práctica común es comer alimentos chatarra como un hábito no saludable del grupo social, además de eso, hay quienes consumen alcohol de forma habitual, aunque no siempre sea con la finalidad de socializar con otras personas.
  - a) Dejar que pasen muchas horas sin comer es una acción propia del grupo social, que tiene relación con las condiciones de trabajo y el tiempo de traslado; el cual invade el tiempo de vida. Algunos docentes comen muchas golosinas, cenan alimentos pesados después de las 10:00 pm, se "dan sus gustos" cuando

trabajan en Ciudad Hidalgo o beben mucho café; sabiendo que eso afecta su salud. También ellos recurren a otras prácticas para compensarlo, tales como: no cenar después de las 8:00 pm, no consumir refresco y preparar alimentos con días de anticipación para tenerlos listos cuando llegan a Morelia.

b) Cabe señalar que los docentes suelen alimentarse de acuerdo con sus costumbres o filosofía de vida: hay quienes consumen carne roja en exceso o hay quienes tienen una alimentación basada en frutas, verduras, cereales y legumbres. A pesar de las condiciones laborales por las que se puede pensar que los docentes se ven orillados a comer lo que se puede, hay quienes hacen el esfuerzo por llevar un refrigerio saludable al trabajo, y entonces evitan comprar alimentos en la cafetería.

d) **Estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo:** considerando las características del trabajo docente, las cuales incluyen: la movilidad de los trabajadores, el trabajo durante la impartición de clases, la extensión del mismo en la esfera privada al preparar clases, el pluriempleo, entre otras; los docentes desarrollan estrategias para asegurar su alimentación, tales como: llevar alimentos al trabajo que no tengan que calentarse y que se mantengan en buen estado a pesar de no estar refrigerados, llevar un termo con café o agua al trabajo o comprar café en cuanto llegan a la UP.

a) Los docentes invierten dinero en el consumo de alimentos durante su trabajo, los cuales no siempre son nutritivos e implican un gasto a que deben considerar; ya que, mientras se les paga su primer salario, realizan acciones para ahorrar dinero (llevar sus alimentos al trabajo). Una docente refiere que trata de preparar sus alimentos con anticipación, de manera que al llegar a Morelia no tenga que dedicar tiempo a cocinar y pueda comer en cuanto regresa a casa. Por otro lado, se comentó el apoyo que reciben de otros docentes al compartir el refrigerio o invitar el almuerzo.

e) **Prácticas de alimentación durante el traslado:** una práctica colectiva que acostumbra el grupo social es comprar alimentos durante el traslado, para lo anterior, tienen identificados los lugares en los que se pueden detener para comprar tacos,

nieve, pan, elote, garbanza o camote antes de llegar a Morelia. Cabe destacar que dependiendo del carro en el que se viaje y el grupo de personas que se organice para el traslado, algunas veces compran también cerveza; incluso una costumbre entre los maestros de la facultad de psicología de la UP es comprar el "combo UP" que consta de nachos con queso y cerveza para el regreso a Morelia. Por otro lado, se identifica que el riesgo de traslado aumenta también con esta costumbre, ya que en ocasiones quien conduce también come y bebe cerveza, de manera que puede llegar a distraerse o perder el control del volante, lo cual terminaría en la materialización del riesgo.

- f) **Estrategias de alimentación con el fin de cuidar su salud:** los docentes procuran mantener una alimentación balanceada para cuidar de su salud; sin embargo, debido al dominio del trabajo sobre el tiempo destinado para la misma, solamente incluyen fruta y verdura a su rutina habitual; de manera que continúan comiendo comida rápida, antojitos mexicanos, tacos, comida chatarra, etc. De igual forma hay quienes evitan tomar refresco, abusar del consumo de comida chatarra o comida que puede contener exceso de carbohidratos y azúcares. Por otro lado, mantener una dieta balanceada es complicado debido a la movilidad del trabajo, las exigencias del mismo, y la comida a la que pueden acceder en el espacio del trabajo docente; por lo que (con tal de engañar el hambre), consumen lo que tienen a su alcance sin importar el contenido nutricional.
- g) **Alimentación ligada a estrategias de afrontamiento de la precariedad:** en la UP es conocida la situación del atraso del salario de los docentes, con base en ello, las personas encargadas de la cafetería les apoyan fiando los alimentos; sin embargo, cuando los docentes aprovechan dicho apoyo acumulan su deuda y en el momento que llega su primer pago destinan parte considerable de este a saldarla. Un docente refirió en la entrevista que durante un ciclo escolar decidió quedarse a dormir en la casa de un familiar que habita en Ciudad Hidalgo, con esta estrategia además de ahorrarse la inversión en el traslado, se ahorraba la de los alimentos.
- h) **Prácticas de activación física para cuidar la salud:** los docentes reconocen la importancia de la activación física para preservar su salud, por ello algunos de ellos se esfuerzan por practicar deportes como el fútbol, la danza, hacen caminata de vez



en cuando, trotan al aire libre o acuden al gimnasio. Sin embargo, se enfrentan a la dificultad de ser constantes en el ejercicio debido a la variación en el tiempo que le dedican al trabajo docente y otros empleos, ante dicho panorama, algunas veces deciden abandonar la actividad física. Por otro lado, las docentes mujeres buscan desarrollar estrategias para darle continuidad al ejercicio desde casa: recurren a tutoriales de Youtube o hacen estiramientos y rutinas de aerobics, especialmente durante el confinamiento por COVID 19. A partir de lo anterior, se identifica mayor dificultad para que los docentes varones sean constantes con el ejercicio y a pesar de la doble o triple jornada de las docentes mujeres, hacen un esfuerzo por seguir teniendo actividad física en casa.

### **Estrategias en torno a la salud mental**

- a) Ante la identificación del malestar psíquico de los docentes, hay quienes deciden acudir a psicoterapia, pero reconocen que no todos tienen la posibilidad de hacerlo. Los docentes que consultan un psicoterapeuta refieren que esa práctica contribuye con su estabilidad laboral, disminuye la angustia y les permite estar en paz consigo mismos. Independientemente de lo anterior se identificaron estrategias para mejorar la salud mental como: nutrirse espiritualmente escuchando música de cuencos, o música relajante, dejar de ir a Ciudad Hidalgo, elegir racionalmente las materias para impartir o no comprar un carro para no tener que preocuparse por su mantenimiento y lo que ello conlleva.

Cabe señalar que a partir de la declaración de la pandemia por COVID 19, los problemas emocionales se han agudizado con el confinamiento, el riesgo a enfermarse de COVID, el incremento de la sobrecarga de trabajo docente y el desvanecimiento de las barreras entre la esfera pública y la privada. Ante la Responsabilidad Social institucional, por medio de la Facultad de Psicología se ofrece un programa de intervención en la salud mental de la ciudadanía con motivo del COVID 19, dicha estrategia se llama "Juntos desde casa por la salud mental" y está a cargo de docentes de la facultad. A partir de lo anterior, se identifica nuevamente la preocupación institucional por la salud otros, antes que por la de los docentes.



## Estrategias ligadas a la precariedad para afrontar el malestar

- a) En relación con los procesos de precariedad laboral que constriñen a los docentes interinos y que repercuten en la necesidad de generar acciones para adaptarse a las condiciones de trabajo de la UP, las estrategias que se realizan en el grupo social para afrontar el malestar son: hacer el esfuerzo por mejorar su salud con ejercicio, dieta y estableciendo un orden para alimentarse, o bien decidir dejar de dar clases en Ciudad Hidalgo. Resulta clara la intervención de factores individuales para la elección de las estrategias anteriormente expuestas; sin embargo, estrategias como comentar el malestar físico y emocional con los compañeros, negar mediante su actuar la posibilidad de enfermar, llegar a acuerdos con la dirección para ausentarse de su labor en caso de enfermedad o de un procedimiento quirúrgico y generar arreglos con los estudiantes para ausentarse de clases o continuar de manera virtual con motivo de la salud; son estrategias colectivas que han llegado a realizar los algunos docentes. Aunque lo puntualizado anteriormente se ha categorizado por la facilidad de identificar la relación de las estrategias para afrontar el malestar con la precariedad laboral, es importante destacar que, en el orden de ideas interrelacionadas en los presentes resultados, todas las acciones, prácticas y estrategias son una red de relaciones entre la salud y los procesos de precarización en el trabajo.

*Cuadro 43. Acciones en torno a la salud*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Acciones</b>
Estrategias en torno a la salud física	Estrategias para recurrir a la atención médica	Evitar ir al IMSS Ir al IMSS solo en caso de emergencia Recurrir a atención médica particular Realizar el alta en el IMSS ante la percepción del riesgo Consultar al médico en caso de dolor intenso Atender la salud en vacaciones
	Automedicación para continuar con la vida	Automedicarse para calmar el dolor Tomar vitaminas para prevenir enfermedades
	Prácticas de alimentación que afectan la salud	Beber café desde temprano Beber poca agua Beber cerveza en casa Comer comida chatarra

		<p>Tener hábitos de alimentación no saludables</p> <p>Dejar pasar varias horas sin comer</p>
Estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo		<p>Llevar al trabajo alimentos que no tengan que calentarse</p> <p>Llevar al trabajo alimentos no perecederos</p> <p>Llevar al trabajo un termo con café</p> <p>Comprar café al llegar al trabajo</p> <p>Comprar alimentos en el trabajo</p> <p>Llevar alimentos al trabajo</p> <p>Preparar los alimentos con anticipación para no cocinar al regresar a casa</p> <p>Compartir el refrigerio con los compañeros de trabajo</p> <p>Invitar el almuerzo a los compañeros de trabajo</p>
Prácticas de alimentación durante el traslado		<p>Comer comida chatarra</p> <p>Comprar comida</p> <p>Beber cerveza</p>
Estrategias de alimentación con el fin de cuidar su salud		<p>Intentar comer saludablemente</p> <p>Incluir frutas y verduras en la comida habitual</p> <p>Cenar antes de las 8:00pm</p> <p>Cenar ligero</p> <p>Evitar el refresco</p> <p>Evitar la comida chatarra</p>
Alimentación ligada a estrategias de afrontamiento de la precariedad		<p>Consumir alimentos fiados en la cafetería</p> <p>Comer en casa de familiares</p>
Prácticas de activación física para cuidar la salud		<p>Hacer ejercicio por prescripción médica</p> <p>Realizar la actividad física que disfrutan</p> <p>Seguir los ejercicios de los tutoriales en redes sociales</p>
Estrategias en torno a la salud mental	N/A	<p>Acudir a psicoterapia</p> <p>Nutrirse espiritualmente</p> <p>Escuchar música de cuencos para relajarse</p> <p>Elegir materias de acuerdo con sus intereses personales</p> <p>Dejar de ir a Ciudad Hidalgo</p> <p>No tener carro</p>

Estrategias ligadas a la precariedad para afrontar el malestar	N/A	Comentar el malestar físico y emocional Mejorar la salud con dieta y ejercicio Esforzarse por mantener un estilo de vida saludable Renunciar al trabajo por salud Negar la posibilidad de enfermar Llegar a acuerdos con la dirección para no solicitar incapacidad Ausentarse temporalmente de la docencia Acordar con los estudiantes terminar el semestre a distancia
--	-----	---

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

Como se observa, predominan las acciones de los docentes relacionadas con la alimentación. Por lo anterior se identifica la repercusión del trabajo en la alimentación, tanto por los horarios de trabajo y la exigencia del traslado, como por el atraso del pago del salario y las pocas opciones de alimentación en el espacio de trabajo. De igual manera, los docentes destacan estrategias en torno a la salud física.

#### **Acciones en torno a la salud social**

Debido a que el bienestar social está relacionado con la adaptación de los sujetos a las condiciones de trabajo, entre otras dimensiones; se identificaron por medio de las entrevistas profundas, prácticas y estrategias que los docentes realizan para sortear los procesos de precariedad que caracterizan su labor y así procurar su salud. Para fines prácticos dicha información se presentará de acuerdo con las categorías abordadas en capítulos previos, por lo que, con la finalidad de evitar redundar en la información, en este apartado solamente se puntualizan las mismas.

Con relación a las condiciones de trabajo que estructuran la labor docente interina, los actores sociales desarrollan estrategias que les permiten afrontar la inestabilidad laboral, acciones ante la incertidumbre salarial que se agudiza por los conflictos sindicales y la segregación del grupo social, estrategias para conciliar la docencia y el pluriempleo. Las acciones correspondientes se detallan en el cuadro 44.

Cuadro 44. Acciones de los docentes ante las condiciones de trabajo

Categorías	Acciones
Estrategias para afrontar la inestabilidad laboral	Decidir dar clases en la UP ante la escasez de materias en Morelia Invertir el salario en el trabajo a Ciudad Hidalgo Preguntar en dirección sobre las invitaciones y concursos de oposición abiertos Informar el término de los estudios de posgrado Concurrir varias materias Impartir materias que no son afines Buscar otras oportunidades de empleo
Acciones ante la incertidumbre salarial	Solicitar información a las personas implicadas en el proceso de pago Endeudarse Ahorrar Pluriemplearse Participar en exámenes recepcionales Esperar el pago de salario Concurrir materias en Morelia Decidir dejar de dar clases en la UP Decidir trasladarse a la UP máximo dos días a la semana
Estrategias para conciliar la docencia y el pluriempleo	Organizarse con base en la docencia Ocupar el tiempo libre para el trabajo Dar prioridad a lo urgente Cancelar clases en la UP

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

En cuanto a las exigencias de trabajo, el cuadro 45 muestra que los docentes generan estrategias de adaptación a las exigencias de desempeño, para acumular puntos curriculares, para asegurar la actualización profesional y docente, para adaptarse al cambio de modalidad de educación en línea por motivo de la declaración de pandemia y finalmente para hacer frente a la exigencia de traslado al trabajo.

Cuadro 45. Acciones de los docentes ante las exigencias de trabajo

Categorías	Acciones
Estrategias de adaptación a las exigencias de desempeño	Hacer frente a la imposibilidad de saberlo todo Fomentar la asistencia de los estudiantes a eventos ajenos a la Facultad de Psicología pero relacionados con la materia que se imparte

	<p>Dominar los contenidos para disminuir el tiempo en la preparación de las clases</p> <p>Aumentar la experiencia impartiendo la misma materia para aminorar el tiempo en la preparación de las clases</p>
Estrategias para acumular puntos curriculares	<p>Asistir a cursos</p> <p>Estudiar una maestría</p> <p>Participar en eventos académicos</p>
Estrategias para asegurar la actualización profesional y docente	<p>Acudir a cursos institucionales</p> <p>Asistir a cursos gratuitos</p> <p>Asistir a cursos con base en la disponibilidad de tiempo</p> <p>Cursar diplomados</p> <p>Asistir como ponente y asistente a congresos de Morelia</p> <p>Invertir solo en cursos relevantes para su formación</p> <p>Estar pendiente de las redes sociales para conocer sobre los cursos</p>
Estrategias para adaptarse al cambio de modalidad de educación en línea	<p>Elaborar materiales audiovisuales para atraer a los estudiantes</p> <p>Modificar los contenidos teóricos</p> <p>Hacer uso de sus propios recursos tecnológicos</p> <p>Tomar cursos</p> <p>Reducir la exigencia hacia los estudiantes</p>
Estrategias para hacer frente a la exigencia de traslado	<p>Aprender a manejar</p> <p>Sacrificar la puntualidad</p> <p>Vivir en CH para optimizar el tiempo y el ingreso</p> <p>Ajustar los horarios de clase para reducir los días de traslado</p> <p>Leer y escribir durante el traslado</p> <p>Organizarse con los compañeros para el traslado</p> <p>Turnarse con los compañeros para llevar el carro</p> <p>Trasladarse en vehículos oficiales para incrementar el ingreso</p>

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

Debido a que se identificaron riesgos físicos y psicosociales, los docentes refirieron realizar acciones como respetar los límites de velocidad, asegurar el mantenimiento del carro, no viajar sola en taxi, avisar sobre las incidencias en el traslado al trabajo y otras que se presentan en el cuadro 46.

Cuadro 46. Acciones de los docentes ante los riesgos de trabajo

Categorías	Acciones
Acciones para prevenir los riesgos psicosociales	Establecer límites con los estudiantes
Acciones para prevenir los riesgos físicos	Respetar los límites de velocidad Dar mantenimiento al carro Cargar una navaja cuando se traslada antes de que amanece Enviar ubicaciones durante el traslado en taxi No viajar sola en taxi o coches de desconocidos Avisar sobre las incidencias en el trayecto a los compañeros

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

En cuanto a las relaciones sociales paradójicas, por un lado los docentes desarrollan estrategias para mantener la relación con los compañeros de trabajo, para ser considerados por la autoridad académica y mantener las redes de apoyo profesional. Por el otro lado desarrollan estrategias para evitar la convivencia con los compañeros y hacer frente el antagonismo profesional (ver cuadro 47).

Cuadro 47. Acciones de los docentes ante las relaciones sociales paradójicas

Categorías	Acciones
Estrategias para mantener la relación con los compañeros	Salir del aula para conversar Procurar tener buena relación No caer en provocaciones Evitar chismes Ignorar los conflictos de los compañeros
Estrategias para evitar la convivencia con los compañeros	Enfocarse en el trabajo para evitar el conflicto Enfocarse en el trabajo para pasar desapercibido Permanecer en el aula para evitar la convivencia Evitar relacionarse con algunos compañeros Limitar la convivencia al lugar de trabajo No ir a los eventos sociales ante la percepción de incomodidad
Acciones ante el antagonismo profesional	Confrontar a compañeros Aceptar la diversidad profesional  Hacer alianzas al no participar en la negociación colectiva

Estrategias para ser considerado por la autoridad académica	Enfocarse en hacer bien su trabajo para evitar problemas con la dirección
Estrategias para mantener las redes de apoyo profesionales	Colaborar en investigaciones Hacer alianzas con la dirección

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

Debido a que la labor docente permite tener tres periodos vacacionales al año, los docentes reconocen dicho beneficio a favor de la conciliación del trabajo y la familia; sin embargo, durante el transcurso del ciclo escolar, desarrollan estrategias para dicha conciliación. Además de lo anterior, el cuadro 48 muestra que, por el cambio de modalidad por la educación en línea, los actores sociales desarrollan estrategias ante la sobrecarga de actividades. Cabe destacar también las estrategias para asegurar su tiempo libre, lo cual les permite tomar distancia del trabajo en periodos de clases.

*Cuadro 48. Acciones de los docentes para conciliar la vida y el trabajo*

<b>Categorías</b>	<b>Acciones</b>
Estrategias para conciliar el trabajo y la familia	Llevar a los hijos al trabajo Destinar los fines de semana para la familia Destinar tiempo para la pareja Destinar tiempo para la familia al terminar la jornada de trabajo Continuar trabajando cuando los hijos duermen Estar con su hija en las clases extracurriculares Visitar a la familia durante suspensiones oficiales Organizar las actividades para pasar el mayor tiempo en casa mientras su hijo crece Administrar el dinero para la convivencia familiar
Estrategias ante la sobrecarga de actividades en las clases virtuales	Organizar el tiempo destinado a la docencia Hablar con la maestra de su hijo para que redujera las actividades en línea Buscar estrategias para cumplir con las actividades
	Organizar las actividades para tener libres por lo menos los fines de semana
	Convivir con amigos Viajar

Estrategias para asegurar el tiempo libre	Permanecer en casa Dedicar tiempo para sí Escribir
Destinar el tiempo libre para tomar distancia del trabajo	Participar en la radio

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

Algunos docentes implementan estrategias ante la desmotivación que perciben por las características de la labor docente, tales como las condiciones de trabajo y el desinterés de los estudiantes por las clases. Dichas acciones implican estudiar un posgrado y pensar en abandonar la carrera docente a futuro. Esto se observa en el cuadro 49.

*Cuadro 49. Acciones de los docentes ante la desmotivación por la docencia*

Categorías	Acciones
Estrategias ante la desmotivación por la docencia	Estudiar un posgrado para tomar distancia Pensar en abandonar la carrera docente

*Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas profundas*

### **Diferenciación de las acciones individuales y colectivas en torno a la salud**

De las acciones que se describieron anteriormente, se identificaron las individuales y las colectivas, mismas que se pueden ver en el cuadro 50. Cabe destacar que acciones como: las prácticas de alimentación que afectan la salud, las estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo, las acciones ante la incertidumbre salarial y otras; son difíciles de encasillar en un solo eje de ordenación, por lo que se incluyeron en la categoría relacional entre lo individual y lo colectivo.

Cuadro 50. Acciones individuales y colectivas en torno a la salud

Acciones individuales	Acciones individuales-colectivas	Acciones colectivas
Las prácticas de activación física para cuidar su salud	Las prácticas de alimentación que afectan la salud	La alimentación ligada a las estrategias de afrontamiento de la precariedad
Las estrategias de alimentación con el fin de cuidar su salud	Las estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo	Las prácticas de alimentación durante el traslado
Las estrategias para mejorar la salud mental	Las estrategias para recurrir a la atención médica	Estrategias para mantener las redes de apoyo profesionales
Estrategias ante la desmotivación por la docencia	La automedicación para continuar con la vida	
Destinar el tiempo libre para tomar distancia del trabajo	Las estrategias ligadas a la precariedad para afrontar el malestar	
Estrategias para asegurar el tiempo libre	Acciones ante la incertidumbre salarial	
Estrategias ante la sobrecarga de actividades en las clases virtuales	Acciones para prevenir los riesgos físicos	
Estrategias para conciliar el trabajo y la familia	Acciones para prevenir los riesgos psicosociales	
Estrategias para ser considerado por la autoridad académica	Estrategias para mantener la relación con los compañeros	
Acciones ante el antagonismo profesional	Estrategias para hacer frente a la exigencia de traslado	
Estrategias para evitar la convivencia con los compañeros	Estrategias para acumular puntos curriculares	
Estrategias de adaptación a las exigencias de desempeño	Estrategias para asegurar la actualización profesional y docente	
Estrategias para conciliar la docencia y el pluriempleo	Estrategias para adaptarse al cambio de modalidad de educación en línea	
Estrategias para afrontar la inestabilidad laboral		

Fuente: elaboración propia

Con base en la tabla anterior, se identifica que las acciones de los docentes en torno a su salud son mayoritariamente individuales. Por lo que la labor docente interina da cuenta de la tendencia a la individualización del empleo, misma que se ha consolidado por el teletrabajo a partir de la declaración de la pandemia 2019.

### **8. Las acciones en torno a la salud: afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina**

Con la finalidad de registrar con mayor claridad el fenómeno social estudiado y a manera de identificar la relación entre las condiciones contextuales del trabajo de los docentes interinos con la salud, así como con las acciones que realizan los docentes interinos en torno a ella; se presenta el siguiente relato sistémico con base en los resultados antes descritos. Esto se puede observar en el cuadro 51 que presenta la categoría medular “acciones en torno a la salud: afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina”; así como las ordenaciones que la componen.

*Cuadro 51. Categoría medular y subcategorías*

<b>Categoría medular:</b>	<b>Subcategorías:</b>
Acciones en torno a la salud: afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Las características estructurales de la UP simulan la subcontratación universitaria que precariza la labor docente interina</li> <li>j) El entretejido de las condiciones laborales consolida la precariedad laboral de los docentes interinos</li> <li>k) Las exigencias del trabajo docente interino: el puente de la organización colectiva a la individualización</li> <li>l) El docente interino entre los riesgos por el trabajo de servicios y los riesgos por el traslado al trabajo</li> <li>m) La labor docente interina sostenida por las relaciones sociales paradójicas</li> <li>n) La organización del tiempo en función de la labor docente interina favorece la conciliación de la vida y el trabajo</li> <li>o) La apreciación subjetiva de la docencia permite a los actores sociales sortear las condiciones laborales que les constriñen</li> <li>p) El dominio del trabajo en los intentos por preservar la salud</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de las entrevistas a través de la Teoría Fundamentada*

De acuerdo con los hallazgos, la estructura orgánica de la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo corresponde a un modelo matricial, ya que en ella existen dos autoridades (la académica y la operativa), además al anidar los programas educativos depende de la estructura funcional permanente de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Por lo anterior y la complejidad administrativa en torno a los docentes que caracteriza a la UP, se ha identificado el proceso de una simulación de la subcontratación universitaria. De tal manera, los docentes y lo correspondiente a la gestión de los mismos (como capital humano), depende ampliamente de la facultad de adscripción en Morelia; sin embargo, su labor se lleva a cabo en la UP.

Lo ya mencionado, junto con las condiciones contextuales actuales de la institución, que se desarrollan en un tiempo y lugar determinado; precariza la labor de los docentes interinos. Como parte de las condiciones laborales del grupo social, se identifica la falta de contrato de trabajo como tal, ya que se les asigna un nombramiento a los docentes interinos, por tiempo determinado. A pesar de lo anterior, su contratación se asemeja a la temporal y por horas. Pero el proceso administrativo sobre la selección de los docentes interinos se complejiza aún más porque está sujeto a la cláusula 18 que corresponde a una invitación por el periodo de tres meses, seguida del concurso de oposición abierto. Todo lo ya mencionado que se vuelve un entretreído de las condiciones laborales, consolida la inestabilidad laboral de los docentes interinos, precarizando así su labor.

Es entonces que los derechos laborales de los sujetos se ven vulnerados, por ejemplo: al recibir el pago de su salario hasta finales del ciclo escolar. Por las características laborales del grupo social, los docentes se encuentran en un continuum entre la organización colectiva y la individualización; ya que por un lado, son trabajadores nómadas al solo asistir a la UP para impartir clases en las respectivas horas asignadas y en muchos de los casos, al trasladarse de su lugar de residencia a Ciudad Hidalgo. Incluso actualmente el individualismo se enfatiza por el teletrabajo a partir de la declaración de la pandemia por COVID 19. Y por el otro lado, el trabajo que realizan depende de su relación con los estudiantes y con otros profesores, ya sea para mejorar el currículum, para la negociación colectiva (aún mediante el aprovechamiento de la tecnología), para organizar eventos académicos y culturales, o para trasladarse al lugar de trabajo. Así pues la labor de los sujetos es sostenida por las relaciones



sociales que son paradójicas: tanto se promueven como se evitan, pero se vuelven útiles para la permanencia y la adaptación a las exigencias de trabajo.

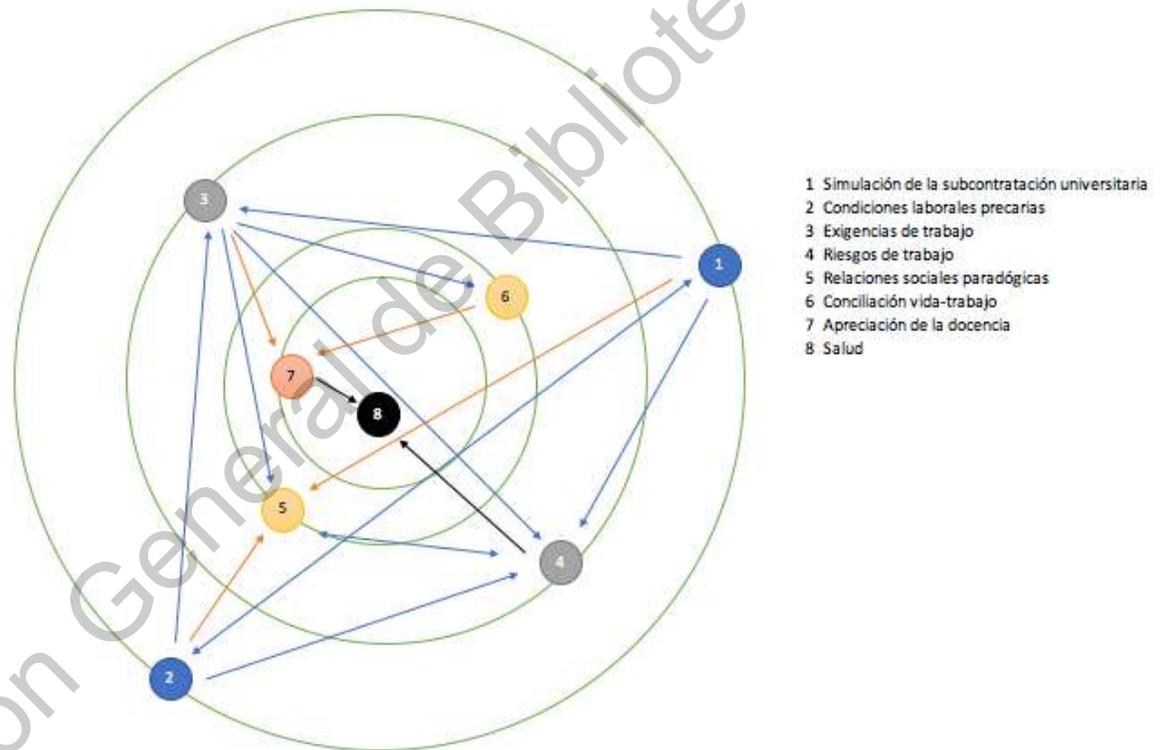
Considerando entonces las exigencias del trabajo docente interino en la UP; mismas que incluyen el traslado al trabajo de la mayoría, así como su permanente relación con los estudiantes a quienes se les considera los usuarios del servicio educativo; se identifican como principales riesgos de trabajo: los físicos por el traslado y riesgos psicosociales como el trabajo emocional y el acoso laboral (mobbing). A pesar lo anterior, la labor docente favorece la conciliación de la vida con el trabajo, ya que en comparación con otros trabajos; los docentes perciben libertad en su actuar al también formar parte de una institución pública. Por lo tanto, la libertad de cátedra, la movilidad laboral, la posibilidad de organizar el tiempo de vida en función del trabajo, las facilidades para faltar al trabajo sin que sean reprendidos, la posibilidad de crear, considerar el trabajo un refugio, compartir el conocimiento con los estudiantes, el gusto por lo que hacen, entre otros beneficios; fomentan la emancipación del trabajo.

Es así como la apreciación subjetiva de los docentes sobre su labor, les permite sortear las condiciones laborales que les constriñen y actuar tanto individual, como colectivamente en torno a su salud. Dichas acciones individuales y colectivas en torno a la salud, se basan en afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina; es decir: son las mediadoras de las contradicciones vividas por los actores en el traslape del trabajo y la docencia. El trabajo desde las características estructurales que precarizan la labor y la vida de los actores, y la docencia como la emancipación del trabajo.

A partir de lo anterior, la figura 31 muestra la matriz condicional /consecuencial del objeto de estudio. En ella se aprecia que hay una relación bidireccional entre las condiciones estructurales de la UP (que muestran la simulación de la subcontratación universitaria), y las condiciones laborales precarias de los docentes interinos. A la vez, ambas configuran las exigencias y los riesgos de trabajo. Se identifica que las exigencias de trabajo (específicamente el traslado y la interacción con los otros), determinan tanto los riesgos físicos, como los psicosociales que más agobian a los docentes. A la vez, las exigencias de trabajo impactan de forma dicotómica las relaciones sociales y la conciliación vida-trabajo de los actores sociales. Por su parte, la identificación de los riesgos de trabajo y la búsqueda

de estrategias para reducirlos, fomentan la interacción con los otros. Los riesgos de trabajo (físicos y psicosociales), afectan directamente la salud. También las exigencias de trabajo propias de la docencia, aunadas a la posibilidad de convivir con la familia los fines de semana y los periodos vacacionales (la conciliación de la vida-trabajo), favorecen la apreciación subjetiva de la labor docente. Como resultado, dicha apreciación subjetiva, alimentada por la emancipación del trabajo por medio de la labor docente, es el factor mediador entre el trabajo y la salud; por lo tanto, moviliza a los docentes para actuar de forma individual y colectiva en torno a la salud y sortear las condiciones de trabajo que los constriñen.

*Figura 31. Matriz condicional/consecuencial de las acciones en torno a la salud*

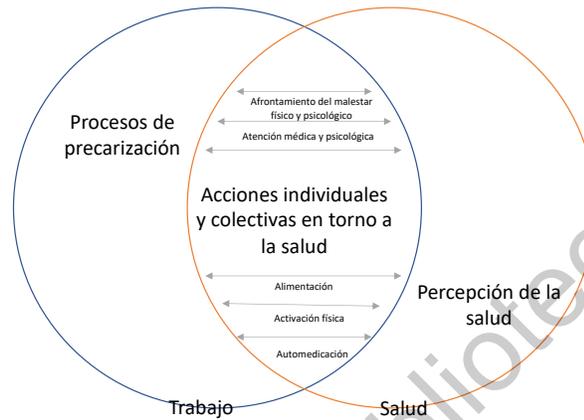


*Fuente: elaboración propia con base en el análisis de las entrevistas profundas a través de la Teoría Fundamentada*

Con el afán de no romantizar la labor docente, es necesario señalar que los docentes también se adaptan al contexto de trabajo por la identidad institucional, por el anhelo de tener estabilidad laboral en la UMSNH y gracias a la comparativa que realizan con las condiciones laborales en otras instituciones (del sector educativo y de otros giros organizacionales). De

igual forma, las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos surgen como consecuencia de las características contextuales, pero a la vez consolidan las condiciones de trabajo precarias (ver figura 32).

Figura 32. Esquema relacional de las acciones en torno a la salud



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, se han identificado que los procesos de precarización del trabajo (la falta de interés institucional por la salud de los docentes, las limitaciones para acceder a la seguridad social en el trabajo, la sobrecarga de trabajo, la jornada laboral y el traslado), repercuten en la salud de los docentes interinos, de manera que ante la necesidad de adaptarse a las condiciones de trabajo y disminuir el malestar, los sujetos ponen en movimiento sus recursos físicos, psíquicos y sociales para mantener el equilibrio entre la salud y el trabajo por medio de la acción individual y colectiva.

## V. Discusión

Con el afán de interpretar los resultados descritos en el apartado previo, se presenta a continuación la discusión de los mismos, las contradicciones, las implicaciones, las limitaciones y las aportaciones provistas por el presente estudio que pone al centro de la cuestión a la salud. Al respecto, Canales et al. (2003); mencionan que, en México durante los años noventa, se recurrió a la investigación cualitativa para indagar en los problemas de salud, colocando al centro a los actores sociales y su relación con el mundo que los rodea. Esto permite desarrollar un análisis cara a cara que muestra las ambivalencias de los puntos de vista de los individuos, lo cual visibiliza la diversidad de los fenómenos sociales y profundiza en el significado que estos tienen para los grupos sociales. Al contrastar lo anterior con Mercado, Días y Ascencio (2011), quienes al examinar la producción bibliográfica sobre la salud en México, señalaron el incremento del interés de los investigadores por realizar estudios fenomenológicos; sosteniendo así los motivos para ampliar la perspectiva metodológica de esta investigación.

La aproximación a una metodología mixta con diseño explicativo-secuencial, que prioriza el análisis de corte cualitativo, permitió superar las limitaciones del paradigma positivista. De tal manera, conocer la interrelación existente entre la estructura institucional y la experiencia de los sujetos de estudio, favoreció el registro de los factores condicionales-consecuenciales de los datos recabados. Sin lo anterior, no habría sido posible dar cuenta de los procesos y las acciones tanto individuales como colectivas en torno a su salud. Al respecto, Strauss y Corbin (2002) afirman que:

La estructura, entonces, crea el contexto de la acción o la interacción, y éstas fluyen o se interrumpen a medida que los individuos o grupos intentan que sus actos encajen en la situación [...] El proceso demuestra la capacidad de los individuos, organizaciones y grupos de responder a las situaciones en las cuales se encuentran inmersos y de modelarlas. Además, el proceso ilustra la forma como un grupo alinea o desalinea sus acciones/ interacciones y de esta manera es capaz de mantener el orden social, montar una obra, dar una fiesta, trabajar, crear caos o librar una batalla (pp. 181 y 182).

Siguiendo la misma línea analítica y partiendo de las investigaciones previas que determinaron el estado del arte de este estudio, según Acosta, Parra, Restrepo, Pozos, Aguilera y Torres (2017), para comprender la salud ocupacional es menester mostrar la relación entre las condiciones y exigencias de trabajo de origen psicosocial y las autopercepciones sobre el estado de salud de los sujetos. Por lo que no habría sido suficiente explorar el problema de estudio tan solo con la aplicación y análisis del Cuestionario de Salud SF 36. A pesar de que los resultados obtenidos visibilizan la susceptibilidad de los trabajadores de la educación universitaria a la violencia y al acoso laboral, se encontró contradictoriamente a los autores recientemente citados, que la presencia de las condiciones negativas de trabajo de origen psicosocial no influyeron en el estado de salud percibido por los participantes.

Respecto del acoso laboral (mobbing), el cual es una de las formas de violencia en el trabajo; se obtuvo que el riesgo psicosocial se relaciona con la labor docente al estar situada en el sector de los servicios. Moreno (2011) menciona que se encuentran entre los riesgos de tipo interactivos: la violencia, el acoso y el acoso sexual; por lo que tienen tasas particularmente altas en dicho sector (p. 13). Así pues, el acoso laboral llega a surgir de manera vertical (ascendente y descendente) y de manera horizontal; sin embargo, es común que en el ámbito educativo se hable mayoritariamente del vertical descendente (de profesor a estudiante).

¿Por qué se habla poco del mobbing ascendente y horizontal en la universidad? ¿Por qué las docentes deciden callar ese tipo de situaciones? ¿Acaso no se considera también hostigamiento cuando las autoridades han dado el argumento a los docentes interinos de Ciudad Hidalgo que si ellos aceptan el trabajo bajo las condiciones que lo estructuran, se deben responsabilizar de su decisión o de lo contrario pueden renunciar y dar oportunidad a otras personas interesadas en ser docentes? En tal sentido, en 2021 el Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (citado en Moreno y Báez, 2010), consideró al acoso laboral como:

Una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre supervisores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada

varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla (p. 32).

Considerando lo que concluyeron Sequeira y Díaz (2009), sobre la condición laboral de los docentes interinos en Costa Rica, los resultados que muestra la actual investigación concuerdan con que se ha abusado de la figura de interinato para lograr los objetivos académicos sin resguardar sus derechos como trabajadores. Ello bajo la simulación de la subcontratación universitaria que vulnera al grupo de docentes interinos de la UP; por la naturaleza del tipo de contratación temporal, por suplencia u obra determinada. Así mismo, los docentes interinos se vuelven el ejército de reserva de la UMSNH, ya que a través de su empleo es posible disminuir los costos operativos de la administración universitaria. Por lo anterior y las características del grupo social, se les ha situado cerca del plano de los trabajadores no clásicos con una independencia ficticia como lo llaman Todaro y Yáñez (2004), ya que realizan actividades similares que los trabajadores dependientes (los docentes sindicalizados), pero tienen una parcial dependencia con otros empleos o ingresos.

Aunado a lo anterior, los procesos de precarización laboral se agudizan por la movilidad física de una buena parte del grupo social y la política de austeridad implementada actualmente. De acuerdo con Calongue (2014), las personas están listas para ser ubicadas en la situación ficticia del libre contrato laboral, el cual se ven forzadas a aceptar movidas por su necesidad y su ausencia de medios y recursos (p. 133). Aunque uno de los hallazgos más representativos de esta investigación, fue que hay una tendencia por contratar a docentes recién egresados de la UP, o que habitan en la región oriente de Michoacán, con esa estrategia se está descubijando a los docentes que han mantenido la permanencia en la institución a pesar de las condiciones de trabajo a las que se han enfrentado.

Tal situación también da un giro que reduce, de alguna manera, los riesgos de traslado; sin embargo, los docentes que habitan cerca de la UP requieren viajar a Morelia para realizar los trámites administrativos de su labor: como la firma de las actas de exámenes, de la nómina, el trámite de afiliación al IMSS, entre otros. Por otro lado, la flexibilización laboral ha obligado a algunos docentes a realizar múltiples cambios residenciales, de manera que se convierten en trabajadores nómadas, lo cual impide la organización del futuro laboral



y residencial del trabajador (Calonge, 2014), fomentando la dependencia laboral con la institución universitaria.

Con referencia al conflicto presupuestal que atraviesa a los trabajadores de la UMSNH, el cual quebranta los derechos ganados de los docentes a través de los años y justifica la política de austeridad de la institución; se evidencia a partir del presente estudio, el absurdo interés político por invertir recursos económicos en proyectos que permiten la expansión de la universidad; pero que, ante la falta de la correcta gestión del presupuesto asignado, quedan inconclusos. ¿Por qué a pesar de la austeridad universitaria, la UMSNH prefiere perder recursos económicos en nuevos proyectos, sabiendo que no serán concluidos? Se observa entonces una contradicción institucional al invertir dinero en la construcción inconclusa de nuevos espacios de trabajo que generan una pérdida económica en temporada de crisis, en lugar de invertirlo en la mejora de las condiciones trabajo.

Debido a que las condiciones de trabajo de los docentes interinos se caracterizan por la inestabilidad e incertidumbre laboral, la inestabilidad salarial, la falta de garantía de acceso a la seguridad social (la cual está ilegítimamente condicionada a la acumulación de doce horas frente al grupo), la meritocracia y la movilidad laboral; los profesores tienen pocas posibilidades de aspirar a un trabajo seguro, una casa propia y una pensión digna. Con lo anterior, no solamente se identifican los procesos de precarización laboral de los sujetos, también de su vida y la de las personas que dependen económica y emocionalmente de ellos. Sin embargo, los docentes se mantienen en la lucha constante de acumular el mayor número de horas frente al grupo, con la finalidad de asegurar un ingreso digno, la permanencia laboral y el acceso a la seguridad social. Si esto les exige trasladarse más de un día de la semana a Ciudad Hidalgo, siempre y cuando no logren completar la carga horaria con clases en Morelia: ¿Acaso no es una estrategia individual que en lugar de disminuir el riesgo físico y psicosocial lo aumenta?

Dejando atrás la concepción paternalista del trabajo, el sueldo de la docencia no les permite destinar a los sujetos un porcentaje a su fondo para el retiro, lo que da lugar a abrir la reflexión acerca de ¿Qué les espera a los docentes interinos a futuro cuando llegue la edad de retirarse? Si la docencia en la UMSNH fuera su única opción de empleo en este momento, seguramente su salud estaría comprometida; sin embargo, una de las principales acciones que



realiza el grupo social es el pluriempleo. Este les permite mejorar su calidad de vida y cubrir los gastos mínimos de atención médica particular; razón por la cual, a pesar de que algunos profesores logran acumular las doce horas frente al grupo, prefieren pagar por el servicio de salud. Aunque cabe destacar que esta también es una estrategia para optimizar su tiempo y así poder continuar con sus obligaciones productivas. Por el lado contrario, el pluriempleo trae consigo repercusiones psicosociales y precariza también la vida de los docentes, en el sentido que absorbe su tiempo de descanso, recreación, responsabilidad y convivencia familiar, pero también del cuidado de sí. Además de esto, los docentes llegan a tener dos o más empleos con ingresos bajos y sin seguridad social, lo cual no resuelve el problema de acceso a la pensión y salud en la vejez. A pesar de lo anterior, este les permite sortear las condiciones del trabajo docente que les constriñen.

El conflicto presupuestal de la institución deja entrever que las condiciones salariales son cada vez más precarias para los trabajadores de la UMSNH; sin embargo, el panorama es aún más desalentador para los docentes interinos, no solamente en cuanto a su salario, también aqueja su salud. En este sentido, la declaración de la pandemia por COVID 19 quebranta todavía más sus posibilidades de preservar su salud, al no contar con su salario devengado ni con seguridad social en varios casos. Por lo anterior, cabe preguntarse: ¿Cuánto tiempo, dinero y bienestar están dispuestos a pagar los docentes por asumir la obligación de asegurar el acceso a la seguridad social que le corresponde al empleador?

Los docentes dan su consentimiento al aceptar trabajar bajo las condiciones laborales ya referidas; en este sentido, de acuerdo con la metáfora del juego de Burawoy (1989), los docentes se han adherido a las reglas del juego por la posibilidad de obtener el mayor beneficio posible (p. 121): la satisfacción por la labor docente y la futura estabilidad laboral. Así pues, la emancipación de la docencia encubre la precarización del trabajo. Desde el nivel estructural cabe el cuestionamiento de: ¿Por qué si la legislación busca proteger a los trabajadores para asegurar su ingreso, la institución no ha sido sancionada hasta el momento? ¿Qué papel juega el Estado en todo esto? El asegurar el acceso a la seguridad social es una responsabilidad tripartita de la que se han deslindado en este caso, el patrón y el Estado.

Los docentes interinos han tenido intentos por sostener el diálogo social, de tal manera que refirieron haber logrado acercamientos con la dirección académica; sin embargo, afirman



que sus peticiones no han sido tomadas en cuenta hasta el momento. Lo anterior se demuestra con el detrimento de sus condiciones de trabajo en lugar de la mejora de las mismas. Cabe destacar que la organización colectiva ha sido debilitada por miedo a represalias por parte de las autoridades, quienes han sancionado en otras ocasiones a los sujetos que encabezaban las acciones, coartando así sus posibilidades de continuar laborando en la institución. ¿No es contradictoria la forma de actuar de las autoridades universitarias con respecto de la ideología sobre la justicia social que promulgan en sus propios estatutos?

La negociación colectiva se vuelve más difícil en época de incertidumbre como la que adolece actualmente a la sociedad por el COVID 19 y las vísperas de elecciones a la gubernatura en Michoacán. Esto se afirma destacando que, ciertos grupos de docentes sindicalizados no han podido continuar con procesos legales que iniciaron en torno a las violaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, debido a que la instancia correspondiente (Conciliación y Arbitraje), no realiza lo propio, bajo el argumento irónico de que se prioriza la salud de los trabajadores del Estado evitando contagios por COVID 19.

Pese al panorama antes descrito, los docentes interinos de la UP adscritos a la Facultad de Psicología, se organizaron y el pasado 27 de enero de 2021 publicaron un manifiesto en algunos medios virtuales de comunicación. En dicho documento externaban la falta de pago de los salarios devengados del ciclo escolar 2020-2021, ello a escasos días de que concluyera el semestre académico. Posterior a las exigencias de los docentes, el día 03 de febrero les fue depositado su salario, aunque hasta la fecha no han recibido el 75% del aguinaldo (al igual que todos los trabajadores de la UMSNH). Lo anterior da cuenta de que el hartazgo de los profesores por la situación de incertidumbre salarial los ha motivado a iniciar la organización colectiva aún sin el apoyo del sindicato. Sin embargo, la lucha no tiene sentido sin la injerencia de la instancia que representa a los trabajadores (el sindicato), esto con base en García (s.f.) quien refiere:

La Negociación Colectiva es un mecanismo para fortalecer y mejorar las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus actividades, pues es obligación de los sindicatos llegar a acuerdos con los patrones para mejorar el nivel de desempeño del trabajador y por consecuencia mejorar, incrementar y optimizar la producción de las

empresas haciendo que éstas tengan un mayor crecimiento y así proporcionar a sus trabajadores las mejoras que ellos requieren (p. 200).

En la UMSNH hay diversos grupos que luchan por su cuenta para defender intereses particulares, por lo que mientras no se encuentre unificada la comunidad de trabajadores conformada por: docentes, administrativos y operativos sindicalizados y no sindicalizados, más el apoyo de los estudiantes y la representación legítima de los sindicatos; no se logrará la lucha por el respeto de los derechos laborales mediante la negociación colectiva. Además de esto, se debe tomar en cuenta que el cambio también está sujeto a cuestiones estructurales que involucran tanto al empleador como al Estado, por ser la universidad una institución pública. Al respecto García (s.f.) confirma que:

Los nuevos escenarios de la economía mundial han traído como consecuencia las formas atípicas de trabajo y los contratos temporales, las empresas se están disgregando en su estructura orgánica y territorial lo cual impacta en el futuro de la Negociación Colectiva ante las nuevas formas de contratación que emergen, de ahí que es difícil continuar con los antiguos moldes en los que se sustentaba la negociación lo cual hoy en día exige una reglamentación integral de esta figura del Derecho Colectivo del Trabajo, pues está enfrentando muchas modalidades atípicas (p. 212).

Parece entonces que, la táctica implementada desde hace tiempo por las autoridades mantiene el “divide y vencerás”, tal es el caso de la segregación laboral del grupo de docentes interinos, quienes son invisibilizados constantemente por parte de los mismos compañeros de trabajo con mayores privilegios. Por ejemplo: ante la negociación colectiva encabezada por las secciones sindicales, mientras que los docentes agremiados se mantienen en paro laboral, los docentes interinos tienen la consigna de dar clases. También los docentes sindicalizados pueden acceder a apoyo económico para su actualización profesional y asistencia a congresos, mientras que los sujetos de estudio no. Por lo anterior, es necesario reflexionar sobre un caso de discriminación laboral universitaria sostenido por los actores y la misma legislación. ¿De dónde surge el afán por no integrar a los docentes interinos si forman parte de la misma comunidad académica? ¿Por qué los docentes interinos aceptan las condiciones estructurales antes mencionadas? A final de cuentas, la posición en la que se



encuentran los diversos grupos sociales que integran a la UMSNH es necesaria para alimentar intereses tanto personales como políticos.

Ante el panorama contrario a la dignificación de la labor docente, las redes de apoyo social son fundamentales para los profesores, esto debido a que llegan a tener un rol conciliador en la relación trabajo-salud. Aranda y Pando (2006) mencionan que las personas que reciben apoyo social, mantienen la conducta de afrontamiento hacia momentos críticos, y encuentran con mayor facilidad estrategias de solución de problemas; por lo anterior, los autores afirman que dicho soporte social tiene funciones como:

Hacer que una persona se quiera a si misma, que valore su vida, le dé sentido a la misma, obtenga mayor conocimiento e información sobre las situaciones críticas por las cuáles está pasando, ayudándola a preverlas o solucionarlas de manera más acertada. Pero, también el apoyo social puede funcionar como amortiguador ante los momentos estresantes de la vida con consecuencias positivas en la salud de las personas, por lo tanto, otra de las funciones que el apoyo social ofrece está dirigida hacia la prevención de la enfermedad, ejerciendo presión e informando al sujeto sobre la situación y logrando que este se adapte a ella (p. 183).

En tal sentido, las redes de apoyo social se han vuelto el sostén de los docentes interinos para que logren permanecer en la docencia adaptándose a las condiciones de trabajo que precarizan su labor. Soto afirma al respecto que el nivel socioeconómico puede repercutir en las prácticas para la salud debido a que permite el uso de recursos como el conocimiento, el poder y las redes de apoyo para evitar los riesgos y adoptar una cultura de prevención (2016). De esta manera, las principales redes de apoyo profesionales de los profesores interinos se encuentran en el grupo de docentes sindicalizados, al haberlos recomendado para incursionar en la docencia al interior de la facultad en la que realizaron sus estudios de licenciatura y al reconocer su esfuerzo mientras los incluyen en los cuerpos académicos. Por otro lado, la familia, los amigos, conocidos e incluso los estudiantes y sus familiares; sostienen el esfuerzo de los docentes de adaptarse a las condiciones del entorno para seguir laborando y manteniendo su salud.

Al indagar sobre la meritocracia en el grupo de docentes interinos, se encontró que la acumulación de méritos para sobresalir profesionalmente, para continuar en la competencia



por el trabajo y para mantener su permanencia laboral, se ha vuelto indispensable. Según Palomino (2004), actualmente en algunas instituciones de servicios se fomenta la autonomía, lo cual exige contar con matrículas habilitantes, calificaciones formalizadas, saberes y habilidades; pero también fomenta la regulación propia de la intensidad y calidad del trabajo que se realiza. Se identifican entonces méritos de los docentes interinos como: asistir a cursos, participar en congresos, apoyar en actividades académicas, desarrollar investigación y contar con estudios de posgrado.

Por lo tanto, la continuidad de la carrera académica se vuelve fundamental, pero a la vez contradictoria, ante el dilema que enfrentan los docentes, de perder su oportunidad laboral al momento de suspender la docencia para estudiar una maestría, un doctorado y/o un postdoctorado. Así pues, los profesores refieren que han tenido que postergar la decisión de continuar su carrera académica para no perder su trabajo; pero el riesgo es irónico cuando un profesional con un nivel académico mayor, compite en el concurso de oposición abierto por las materias que suelen impartir.

Es así como la competencia que se fomenta en el trabajo docente, promueve la individualización y deteriora las relaciones sociales con los compañeros de trabajo. Por lo cual, la convivencia con los estudiantes se vuelve primordial; ya que no solo son parte del proceso de trabajo, también compensan la limitada convivencia con el grupo de referencia. A pesar de la tendencia a la individualización del trabajo docente, una de las acciones colectivas del grupo social; la organización para los traslados a Ciudad Hidalgo brindaba en la época de clases presenciales, la posibilidad de fomentar el compañerismo y los lazos de amistad. Tal exigencia se volvió clave para la organización colectiva, a pesar de tener tintes utilitarios (en el sentido en que los docentes recurrían a ella como una estrategia de ahorro de dinero y tiempo para el traslado). De acuerdo con Lutz, la acción social está relacionada con las formas de solidaridad y cooperación de los docentes, por lo que busca mantener la cohesión social en armonía, basada en fundamentos morales (2010).

Se han identificado otros factores sociales que fomentan la individualización en la labor de los docentes interinos, tales como: la competencia por acumular el mayor número de materias, el inexistente diálogo para lograr un acuerdo respecto de las materias que van a concursar cada semestre, la desunión en la negociación colectiva, el antagonismo profesional



(la rivalidad entre docentes por el enfoque o especialidad que representan), la participación individualizada en las actividades académicas, los rasgos de personalidad, las decisiones que toman las coordinadoras sobre a qué maestros invitar a participar en los eventos académicos y la percepción de la convivencia incómoda con compañeros de trabajo.

Por la movilidad laboral de los docentes, así como por el pluriempleo; mantener activa la comunicación con los estudiantes, los compañeros de trabajo, las autoridades universitarias y la familia; se vuelve una acción compleja. Para contrarrestar dicha situación, el teléfono móvil y las redes sociales se identifican como el medio de comunicación principal del grupo social, mismo que acorta la distancia física y emocional con los otros, pero también apacigua la individualización laboral y la falta de conciliación de la familia y el trabajo durante los días destinados para las actividades productivas. Es menester señalar que el aprovechamiento de la tecnología con fines comunicacionales ha sido indispensable para los docentes interinos antes y después de la declaración de la pandemia COVID 19. Con lo anterior se observa cómo la acción social del grupo ocurre para emanciparse de las condiciones que lo dominan y constriñen, tiene que ver entonces con la capacidad de movilización y transformación societal de la que habla Lutz (2010).

Como se aprecia con lo expuesto anteriormente, el análisis de las circunstancias que afectan la salud de los profesores hecho por Zamora (2016), en el que el autor concluye que es común la falta de condiciones laborales que consideran el medio físico y cultural del trabajo cotidiano y que fomentan el bienestar de los docentes; se sustenta con los hallazgos de este estudio. Lo anterior debido a que se observó desvalorización social de la labor docente interina ante el desinterés de la situación por parte de las autoridades y de los gobernantes. Los resultados también coincidieron con el trabajo mal remunerado, la falta de acceso a los servicios de salud y el desconocimiento de los riesgos laborales (al menos hasta el momento que estos son socializados entre el mismo grupo social). De acuerdo con Todaro y Yáñez (2004), se trata de un caso de precarización laboral que incluye los factores de: bajos ingresos, la falta de protección social y laboral, la temporalidad del trabajo, el pluriempleo, la deslocalización del trabajo, la pluralidad de los empleadores y las limitaciones para agremiarse a un sindicato y participar en la negociación colectiva.



Ante el marco estructural de la labor docente, los sujetos han buscado la forma de adaptarse a su contexto de trabajo, garantizando así la continuidad de su actividad económica pero también el orden social y político (Fassin, 2004, p. 286). Lo anterior motivado por el significado subjetivo que le dan a la docencia, el cual va más allá de ser meramente un trabajo. En este sentido, de acuerdo con lo obtenido en la presente investigación, la docencia no es en función de la institución en la que se ejerce, se desarrolla por y para los estudiantes. Así es como los docentes recurren a estrategias y prácticas que les permiten mantener su salud al tiempo de permanecer en la docencia.

De acuerdo con Bourdieu (citado en Soto, 2016), se conciben a las prácticas en el sentido dialéctico de las acciones (subjetivo y objetivo); en este razonamiento están moldeadas por las estructuras sociales y las interpretaciones que hacen los trabajadores de ellas. Con base en lo anterior, hay una relación dicotómica de la labor, en la que los profesores se mantienen en el continuum que va del trabajo a la docencia. El trabajo como una actividad meramente instrumental, necesaria para subsistir; la cual restringe la libertad de los actores sociales (Noguera, 2002) y la docencia como la emancipación del trabajo al consagrar una sensación de autonomía y por dar la oportunidad memorable de contribuir con la sociedad y con su futuro. En todo caso, hay una relación con la concepción del trabajo de Peiró (Citado en Ovejero, 2007), la cual reconoce al trabajo como el conjunto de actividades humanas de carácter productivo y creativo, en el que la persona obtiene una compensación material, psicológica y/o social.

En concordancia con lo señalado por Sancho, Jornet y Perales (2014), se distingue de igual manera el valor social subjetivo que posee la educación (incluyendo a los estudiantes, las familias y los mismos profesores), sobre la labor docente y la utilidad de la educación dentro de la sociedad; del sentido meramente laboral de la actividad. Por lo que, a partir de los resultados obtenidos en la presente, también se identificaron asociaciones positivas entre la salud, la educación y el compromiso social. Analógicamente, la identidad institucional, grupal, profesional y la identificación de los docentes con los estudiantes y egresados; sustentan la apreciación individual de la labor. Esto a pesar de la valoración social dicotómica que se expresa sobre la docencia y el actuar moralizado del docente.

Entonces, el trabajo docente no es solo el medio para ganarse la vida, como dice Ovejero (2007), cumple también funciones latentes que permiten a las personas adaptarse al principio de la realidad, la cual conlleva la estructuración del tiempo, la regulación de roles, estatus e identidad. Por lo anterior, los profesores incluyen la labor docente y la continuidad de la carrera académica en su proyecto de vida, aún cuando no tienen la certeza de lograr la estabilidad laboral por el panorama institucional actual en que se encuentran inmersos. Sin embargo, hay una claridad en la búsqueda constante de la satisfacción con la vida poniendo al centro la docencia, porque de acuerdo con Neffa (2015), la finalidad del trabajo es satisfacer las necesidades tanto personales como sociales.

Siguiendo a Betancourt (1995), en el afán por analizar la relación del trabajo con la salud, es indispensable considerar las significaciones que le da el grupo social al trabajo, lo anterior permite tomar como eje de análisis la dialéctica entre la esfera de la necesidad (la necesidad de trabajar para asegurar la propia existencia) y de la libertad (la libre creación del individuo). Ante tal hallazgo, el significado subjetivo de la docencia se vuelve el alivio a la incertidumbre e inseguridad laboral de los sujetos, en otras palabras: la paradójica emancipación del trabajo mediante la labor docente sostiene la precarización laboral, pero permite habituarse a ella. Debido a que tal apreciación de la docencia no puede ser sin su marco de referencia institucional, es necesaria la reivindicación de la docencia en la institución universitaria para que se desvanezca el interés utilitariamente productivo puesto en ella, y para que se desacelere el deterioro futuro de la salud de los docentes interinos.

En consonancia con los resultados de este estudio, Sancho, Jornet y Perales (2014), encontraron en su investigación que los indicadores de salud general de los docentes incluyen el insomnio y el consumo de fármacos. Al igual que en relación con Robalino y Korner (2005), los docentes participantes en el presente, destacaron padecimientos relacionados con la gastritis, el colon irritable, el estrés, la depresión, las enfermedades de la columna y la hipertensión arterial. A propósito de lo anterior, los docentes que participaron en esta investigación perciben su estado de salud general “muy bueno” con base en los resultados del cuestionario aplicado, esto porque a pesar de referir malestar físico (como problemas para conciliar el sueño, dolor de cabeza, de piernas, de espalda y de estómago) y psíquico (como angustia, ansiedad, depresión y miedo), no han sido diagnosticados con una enfermedad



crónico-degenerativa que les impida continuar con la vida y su labor. Ante esto, el consumo de fármacos contribuye con paliar el dolor. Se comprueba así lo propuesto por Noriega (1989), quien afirma que el término de salud es relativo y puede expresar la capacidad que tiene un grupo social para controlar y dirigir de manera individual y colectiva su forma de vivir (p. 8).

Cabe señalar que los docentes mostraron por medio del cuestionario, una mejor percepción de la salud psíquica en comparación con la física; sin embargo, por medio de las entrevistas comentaron el incremento de los niveles de estrés provocado por el traslado a Ciudad Hidalgo, pero también por la inestabilidad e incertidumbre laboral y salarial. Lo anterior se puede comprender a partir de Salanova (2009), quien menciona que los modelos explicativos del estrés y la salud laboral consideran a los recursos, un elemento del que los trabajadores disponen para responder a las demandas del ambiente de trabajo; por lo tanto, dichos recursos han permitido sostener su salud psíquica.

Empero, se percibe la necesidad del grupo social de recibir un acompañamiento psicológico, ya que dos de los participantes refirieron que acuden a psicoterapia, y una de ellas está pensando en solicitarla. Si bien es cierto que es inevitable abolir el estrés en los trabajos, también es cierto que las organizaciones laborales pueden sumar esfuerzos para identificarlos y disminuirlos, de manera que se perjudique lo menos posible la salud de las y los trabajadores. Considerando la NOM 035-STPS-2018 que entró en vigor el 23 de octubre de 2019, se incluye el cuestionamiento: ¿De qué manera se comprometerá la UMSNH a realizar el diagnóstico e intervención correspondiente de los Factores de Riesgos Psicosociales en la UP?

Ahora bien, ante el cuestionamiento de si la declaración de la pandemia por COVID 19 ha perjudicado o beneficiado la salud de los docentes interinos, por las implicaciones de las clases virtuales que implican abolir la necesidad de trasladarse al trabajo. La discusión se mantiene en la postura de que siguen estando latentes otros riesgos como: el atraso del pago del salario, la sobrecarga de trabajo, el énfasis en el proceso de control, la tendencia al individualismo, la incertidumbre laboral y la invasión del trabajo en la esfera privada. Con base en lo anterior quedan en el aire las preguntas: ¿Por qué la institución ha diseñado programas de intervención en la salud mental de la ciudadanía con motivo del COVID 19:

"Juntos desde casa por la salud mental" y no ha diseñado alguna estrategia pensada en la salud de los docentes interinos y no interinos? ¿Acaso la salud mental de las y los docentes no es relevante mientras sigan siendo productivos?

Tomando en cuenta a Soto (2016): “una misma persona realiza constantemente prácticas que promueven y protegen su salud, y al mismo tiempo prácticas que pueden perjudicarla” (pág. 9). Por esto, los docentes reconocen que el panorama futuro será muy distinto por su estilo de vida actual y la falta de garantías institucionales para acceder a la seguridad social, lo cual se agrava con el pronóstico de las repercusiones de la pandemia COVID 19 y el teletrabajo. Lo anterior se sustenta en los resultados cuantitativos anteriormente presentados, en los que; al comparar la percepción de salud general de los participantes con la edad, se identifica una asociación estadísticamente significativa (a mayor edad, mayor percepción negativa sobre la salud).

En cuanto a las acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos, se observa que predominan las acciones individuales, especialmente las relacionadas con: la alimentación, la automedicación, la organización del tiempo de vida, el afrontamiento de las condiciones laborales y los procesos de precarización, la prevención de los riesgos físicos y psíquicos, las relacionadas con la armonía en la convivencia con los pares y la permanencia laboral. Se reconoce entonces lo propuesto por Salanova (2009), sobre los dos tipos de respuesta de afrontamiento según el objetivo central: en el caso de enfrentar la situación estresante, las respuestas de afrontamiento se relacionan con acciones y conductas diseñadas para modificarla; mientras que con relación a las emociones, se da un afrontamiento paliativo que permite aceptar la situación estresante y dirigir las respuestas de las personas a las emociones y sentimientos que resultan de ella (p. 138).

Las acciones en torno a la salud de los docentes interinos se relacionan directamente con la invasión del trabajo en los intentos por mejorar la salud; sin embargo, aunque parecen perjudiciales, contribuyen con el bienestar subjetivo de los docentes. Retomando a Laurell (2000): “el trabajo no es reducido a un elemento mediador ambiental, sino que es percibido como una relación y proceso social que se expresa en múltiples y complejas transformaciones en la salud, negativas pero también positivas” (p.14).

Cabe destacar que acciones como: las prácticas de alimentación que afectan la salud, las estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo, las acciones ante la incertidumbre salarial y otras; son difíciles de encasillar en un solo eje de ordenación, por lo que se incluyeron en la categoría relacional entre lo individual y lo colectivo. Dichas acciones individuales y colectivas en torno a la salud, se basan en afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina; es decir: son las mediadoras de las contradicciones vividas por los actores en el traslape del trabajo y la docencia. Esto confirma la perspectiva de Dejours y Gernet (2014), la cual concibe a la salud como el punto de referencia que posibilita el pensar y orientar la capacidad de agencia del individuo para sostener el equilibrio inestable que contiene las restricciones, así como los riesgos de enfermedades y accidentes que conlleva su labor.

Con el afán de no romantizar la labor docente, es necesario señalar que los profesores también se adaptan al contexto de trabajo por la identidad institucional, por el anhelo de tener estabilidad laboral en la UMSNH y gracias a la comparativa que realizan con las condiciones laborales mayor precarizadas en otras instituciones (del sector educativo y de otros giros organizacionales). En este sentido, Dejours y Molinier, 1994 (citados en Dejours y Gernet, 2014), mencionan que las estrategias defensivas inciden en el pensamiento del sujeto para protegerlo de la angustia, por lo que, cuando ellas inmovilizan la percepción de lo que el sujeto cuestiona de su realidad en el trabajo, se vuelven eficaces.

Entonces, las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos surgen como consecuencia de las características contextuales y afilian el sentido de control del entorno, pero a la vez consolidan las condiciones de trabajo precarias. De lo anterior que Giddens (1991) reafirma la dualidad de estructura en la que sostiene que: “las reglas y los recursos que se aplican a la producción y reproducción de una acción social son, al mismo tiempo, los medios para la reproducción sistémica” (p. 55).



## VI. Conclusiones

La investigación permitió conocer el contexto laboral que incita a los docentes interinos a desarrollar acciones individuales y colectivas en torno a su salud. A través de la aproximación a la investigación mixta con un diseño explicativo secuencial, se alcanzó el objetivo general y los objetivos específicos; de manera que, para comprender las prácticas y estrategias de los sujetos en torno a su salud, fue necesario indagar en las condiciones, el proceso y el significado subjetivo del trabajo; así como en la percepción general y la valoración de la salud. Finalmente, mediante el análisis para identificar las relaciones entre la dimensión del trabajo con la salud, se presentan las siguientes conclusiones.

El conflicto presupuestal de la UMSNH ha perjudicado el ingreso económico de sus trabajadores y sus derechos laborales ganados. Por lo anterior, la situación vulnera y segrega a los docentes interinos por no estar agremiados al sindicato, así que se les identifica como el ejército de reserva universitario. Esto evidencia las diferencias de clases estructuradas en el entorno laboral, el cual distingue a los trabajadores por su tipo de contratación y asegura a algunos sus privilegios sociales.

Desde un análisis mesosocial, las características estructurales de la UP simulan la subcontratación universitaria, esto por la naturaleza de la institución que tiene como objetivo anidar los programas académicos de la UMSNH. A partir de lo anterior, se encontraron características contextuales como: la doble autoridad, la movilidad de los docentes, los riesgos de traslado al trabajo, la falta de garantías para acceder a la seguridad social y la tendencia a la individualización. Ante dicha simulación de la subcontratación universitaria se coloca a los docentes interinos en un empleo asalariado-precarizado con tendencia al trabajo no clásico.

El entretejido de las condiciones laborales y las contextuales consolidan los procesos de precarización de los docentes interinos. En este sentido es importante señalar que el interinato está sustentado por la legislación universitaria, en la que también se establece el proceso a seguir para la selección de los docentes mediante un “Concurso de Oposición Abierto”, precedido por las invitaciones de la cláusula 18 del Contrato Colectivo de Trabajo. De tal manera, el tipo de contratación es legítimo, pero no lo son las condiciones de trabajo como: la afiliación al IMSS condicionada por la acumulación de doce horas frente al grupo,

el atraso del pago del salario, la reducción del tiempo de antigüedad reconocido oficialmente, la falta de pago de viáticos y las restricciones para afiliarse al sindicato, entre otras.

A pesar de las dificultades y fracasos enfrentados por los docentes interinos cuando han buscado comenzar la negociación colectiva, el hartazgo ante el atraso del pago del salario los ha motivado a realizar acciones que visibilizan sus condiciones laborales; tal es el caso de un grupo de profesores que publicó un manifiesto por medio del cual, da a conocer en los medios locales de comunicación virtual, la falta de pago de su salario devengado. Con dicha acción, se identifica la posible consolidación de una negociación colectiva, aunque la organización colectiva de la mayoría de los docentes interinos, el apoyo del sindicato y de los demás integrantes de la comunidad universitaria es fundamental para que se lleve a cabo.

La labor docente interina está inmersa en contradicciones que limitan el actuar de los sujetos; por ejemplo, para permanecer en la docencia atienden la exigencia relacionada con la actualización profesional y docente, y deciden continuar con la carrera académica (lo que se vuelve un beneficio de la labor); sin embargo, al decidir estudiar un posgrado ponen en riesgo su continuidad laboral. Sobre las prestaciones sociales: por un lado, reciben prestaciones superiores a las de ley, pero por otro lado, no se respetan las prestaciones de ley (como el pago oportuno del salario), de manera que es eso es también un ejemplo de la evasión de la responsabilidad administrativa institucional.

El traslado al trabajo es una de las exigencias que caracterizan la labor de los docentes interinos de la UP, pero este se vuelve fundamental para compensar la individualización que su trabajo implica; de manera que, es un medio para la convivencia y la organización colectiva. Cabe señalar que se observó la tendencia a contratar profesionales egresados de la UP o docentes que habitan en la región oriente de Michoacán, lo cual es una medida institucional que disminuye el riesgo de traslado pero reduce las oportunidades de permanencia para quienes van desde Morelia y han hecho trayectoria laboral en la institución.

Con la declaración de pandemia por COVID 19, el trabajo ha acentuado la individualización y su invasión en la esfera privada; sin embargo, la contingencia ha abolido los riesgos de traslado de los sujetos y la inversión de recursos económicos en el mismo. A pesar de los beneficios identificados, la sobrecarga de trabajo, la escasa interacción social, la heterogeneidad de las habilidades para el uso de la tecnología y la inversión de dinero en el



servicio de internet así como en el mantenimiento del equipo de cómputo, son factores de riesgo psicosocial que pueden llegar a perjudicar su salud. Con base en lo anterior, los docentes interinos se mantienen entre los riesgos por el trabajo en el sector de los servicios y los riesgos por el traslado al trabajo.

Por otro lado, la posibilidad de organizar el tiempo para la vida, así como la sensación de autonomía que fomenta la docencia, alimenta la apreciación subjetiva de la misma. La labor docente también sobrepasa las fronteras del trabajo al ser valorada como: un refugio, un estilo de vida, la razón de ser, la oportunidad de lograr objetivos personales, una forma de relacionarse con los otros (especialmente con los estudiantes), entre otras. De lo anterior, se identifican ventajas ontológicas de la docencia en el sector público, y desventajas propias de la institución universitaria ante las condiciones de trabajo.

A partir de la valoración subjetiva de la docencia, los profesores colocan al centro de su vida su labor y la incluyen en su proyecto de vida, aunque esto implique que visualicen un futuro impreciso por no tener la certeza de su continuidad institucional debido a la inestabilidad laboral. Así pues, la apreciación subjetiva de la docencia permite a los actores sociales sortear las condiciones laborales que les constriñen.

Con base en lo anterior y pese a los procesos de precarización laboral que ciñen a los docentes interinos, estos perciben su estado de salud general “muy bueno” (con una media de 3.8134), por la ausencia de enfermedades crónico-degenerativas y porque recurren a la automedicación para paliar el dolor y continuar con la vida. Sin embargo, reconocen que en un futuro su salud se verá deteriorada por el estilo de vida actual en el que el trabajo domina sus intentos por preservarla. Lo anterior se corrobora con la comparación de la salud general en relación con la edad, la cual arroja que: a mayor edad, las expectativas de contar con buena salud se reducen.

Ante la comparación de la salud física con la psicosocial, el cuestionario de Salud SF 36 mostró que se percibe mejor la segunda (con una media 4.1715 versus 4.3395). En este sentido, los padecimientos que los docentes refieren son: dolor de cabeza, gastritis, problemas de ácido úrico, episodios de hipertensión arterial y dolor de estómago; algunos de ellos relacionados con la mala alimentación, los problemas para conciliar el sueño y el descanso con motivo del trabajo, u otros factores que desconocen y no relacionan con el trabajo. A

pesar de esto, en las entrevistas los docentes hablaron sobre el malestar psíquico por la angustia e incertidumbre laboral.

Con respecto de la valoración social de la salud, para los participantes es un tema importante, pero se ha dejado de lado por la institución a pesar de sus implicaciones en el trabajo. De manera tal, los profesores identifican la relación de la salud con la productividad como consecuencia de las exigencias del modelo capitalista. Por otro lado, reconocen que la declaración de la pandemia por COVID 19, el atraso de los pagos del salario y la falta de garantías para acceder a la seguridad social los vuelven más vulnerables.

Las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud incluyen prácticas y estrategias como: estrategias para recurrir a la atención médica, la automedicación para continuar con la vida, prácticas de alimentación que afectan la salud, estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo, prácticas de alimentación durante el traslado, estrategias de alimentación con el fin de cuidar su salud, la alimentación ligada a estrategias de afrontamiento de la precariedad, prácticas de activación física para cuidar la salud, estrategias en torno a la salud mental y estrategias ligadas a la precariedad para afrontar el malestar.

Con relación a la salud social que incluye al trabajo se refirieron: estrategias para afrontar la inestabilidad laboral, acciones ante la incertidumbre salarial, estrategias para conciliar la docencia y el pluriempleo, estrategias de adaptación a las exigencias de desempeño, estrategias para acumular puntos curriculares, estrategias para asegurar la actualización profesional y docente, estrategias para adaptarse al cambio de modalidad de educación en línea, estrategias para hacer frente a la exigencia de traslado, acciones para prevenir los riesgos psicosociales, acciones para prevenir los riesgos físicos, estrategias para mantener o evitar la relación con los compañeros, acciones ante el antagonismo profesional, estrategias para ser considerado por la autoridad académica, estrategias para mantener las redes de apoyo profesionales, estrategias para conciliar el trabajo y la familia, estrategias ante la sobrecarga de actividades en las clases virtuales, estrategias para asegurar el tiempo libre, destinar el tiempo libre para tomar distancia del trabajo y estrategias ante la desmotivación por las condiciones que estructuran la labor docente.

Las acciones antes mencionadas, buscan afrontar la paradoja emancipatoria de la labor docente interina. De tal manera se identifica que la apreciación subjetiva de la labor les permite a los docentes interinos sortear las condiciones laborales que los constriñen y actuar tanto individual como colectivamente en torno a su salud. Así pues, las acciones son las mediadoras de las contradicciones vividas por los actores en el traslape del trabajo y la docencia; sin embargo, consolidan a la vez las condiciones estructurales que las motivan, así como los procesos de precarización laboral; finalmente, garantizan la continuidad de la labor y el orden político-social en la UMSNH.

Se concluye que las acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud, contribuyen con la percepción de su Salud General actual, de manera que evitan el desarrollo de enfermedades crónicas y permiten que los actores sociales continúen con su vida y su trabajo, aunque se reconoce el deterioro de la salud a futuro. Esto considerando que, como dice Soto “una misma persona realiza constantemente prácticas que promueven y protegen su salud, y al mismo tiempo prácticas que pueden perjudicarla” (2016, p. 9).

Por lo anterior, las hipótesis establecidas para la fase cuantitativa se confirmaron, ya que las condiciones de trabajo de los profesores interinos de la UP tienden a la precarización laboral y a pesar de esto, los docentes cuentan con buena salud. Del mismo modo, se han cumplido los supuestos:

1. Los docentes interinos de la UP se identifican con el rol profesional que han adoptado y con su grupo de referencia, por ello, llevan a cabo acciones individuales y colectivas que les permiten reducir la tensión y el miedo ante los riesgos y exigencias laborales.
2. Las acciones individuales que realizan los docentes interinos de la UP están relacionadas con el cuidado de sí y condicionadas por su estilo de vida y rasgos de personalidad; a lo que se incluye el trabajo.

Respecto del supuesto: las acciones colectivas que realizan los docentes interinos de la UP se construyen socialmente considerando la identidad adquirida por la Cultura Organizacional y las relaciones sociales que forman parte de las redes de apoyo con las que cuentan los trabajadores, se encontró que la identidad de los docentes influye en la configuración de las acciones en torno a la salud, pero dicha identidad va más allá de las



características organizacionales ya que incluye la identificación con los estudiantes y egresados. Ante esto, se confirma que dichas acciones son construidas socialmente.

Cabe señalar que, aunque los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron responder las preguntas de investigación, se reconocen las limitaciones contrapuestas al desarrollo de la misma, tales como: la declaración de pandemia por COVID 19 y el tiempo establecido en un posgrado de nivel maestría. Por otro lado, los resultados no pueden generalizarse al total de los docentes interinos en México, ni en Latinoamérica; debido a que solo muestran una perspectiva interpretativa de un caso colectivo en función de la posición contractual que ocupa en la UMSNH. Sin embargo, para ampliar los hallazgos, es indispensable seguir la iniciativa de Walker (2016), quien comparó la realidad socio laboral de los docentes en dos universidades de Argentina y una de España. Por lo que se sugiere que sea considerado el estudio comparativo de la salud de los docentes interinos con respecto de los docentes sindicalizados; o bien, con respecto de otras universidades públicas a nivel nacional e internacional, para futuras investigaciones.

Debido a que la apreciación de la docencia no puede ser sin su marco de referencia institucional, es necesaria la reivindicación de la labor en la institución universitaria para que se desvanezca el interés utilitariamente productivo puesto en ella, y para que se desacelere el deterioro futuro de la salud de los docentes interinos. Con base en lo anterior se considera importante que la UMSNH genere acciones que contribuyan con la salud de los docentes interinos, entre ellas el establecimiento de la Comisión de Salud y Seguridad en la UP, el desarrollo e implementación de un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, la aplicación e intervención de la NOM-035-STPS-2018 y de igual modo que garantice el acceso a la Seguridad Social, así como los demás derechos laborales que hasta la fecha ha trasgredido.

También, al posicionar las medias obtenidas en los nueve componentes que comprende el Cuestionario de Salud SF 36; la Evolución Declarada de la Salud (EDS), la Vitalidad (V), la Salud General (SG), la Salud Mental (SM), la Función social (FS) y el Dolor Corporal (DC) son los que obtuvieron puntuaciones más bajas, así que se sugiere que sean considerados para incidir en ellos institucionalmente.



Finalmente se reitera que el uso de la información obtenida ha sido solamente con fines de investigación en el sector académico, por lo tanto, se enfatiza el compromiso de asegurar y mantener la confidencialidad de los participantes, lo anterior se tiene por escrito mediante la firma de un consentimiento informado proporcionado en el encuentro presencial. Cabe destacar que se realizó el consentimiento de forma tanto escrita (para los formularios de google) como verbal con el procedimiento de entrevistas virtuales. Por lo tanto, se ha respetado en todo momento la libertad de los sujetos de estudio para colaborar en la investigación.

Dirección General de Bibliotecas UAQ

## VII. Referencias bibliográficas

- Acosta, M., Parra, L., Restrepo, J., Pozos, B., Aguilera, M. y Torres, T. (2017). *Condiciones Psicosociales, Violencia y Salud Mental en Docentes de Medicina y Enfermería*. Salud Uninorte, 33(3). pp. 344-354.
- Ángeles. (2021). *¿Cuál es el salario de un maestro?* Superprof blog: [https://www.superprof.mx/blog/sueldo-de-un-profesor-en-mexico/#Temas%20del%20art%C3%ADculo\\_cual-es-el-sueldo-de-un-maestro-de-universidad](https://www.superprof.mx/blog/sueldo-de-un-profesor-en-mexico/#Temas%20del%20art%C3%ADculo_cual-es-el-sueldo-de-un-maestro-de-universidad)
- Albanesi, R. (2015). *Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo*. Trabajo y Sociedad. No. 25. ISSN 1514-6871
- Alcántara, G. (2008). *La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad*. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. Vol. 9. No. 1. pp. 93-107. ISSN: 1317-5815.
- Alvear, G. & Villegas, J. (1989). *Herramientas para el estudio de la nocividad laboral*. En Noriega (Compilador). *En defensa de la salud en el trabajo* (pp. 77-105). México: SITUAM.
- Aranda, C. y Pando, M. (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Universidad de Guadalajara. ISBN: 970-94521-2-6. p. 183.
- Arredondo, A. (1992). *Análisis y Reflexión sobre Modelos Teóricos del Proceso de Salud-Enfermedad*. Río de Janeiro. Cad. Saúde Públ. 8(3). pp. 254-261.
- Betancourt, O. (1995). *La Salud y el Trabajo. Reflexiones Teórico-Metodológicas*. Ecuador: Centro de Estudios y Asesoría en Salud CEAS y Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Calonge, F. (2014). *Movilidades capitalistas e identidades subalternas. Te mueves porque te mueven*. Sociología. Año 29, No. 83. pp. 129-164.

- Canales, A., Lerner, S., et al., e. (2003). *Desafíos teórico-metodológicos en los estudios de población en el inicio del milenio*. México: Sociedad Mexicana de Demografía.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Chile: Lom Ediciones.
- Castellanos, P. (1990). *Sobre el Concepto de Salud Enfermedad. Descripción y Explicación de la Situación de Salud*. Bol. Epidemiológico OPS. Vol. 10, No. 4
- Creswell, J. & Cheryl, P. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. United States of America: SAGE.
- De la Fuente, R., Medina, M. y Caraveo, J. (1997). *Salud Mental en México*. México: Instituto de Psiquiatría y Fondo de Cultura Económica.
- Dejours, C. y Gernet. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila editores.
- De la Garza, E. (2005). *Introducción: Del concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto laboral ampliado. Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales: Argentina.  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109024216/1intro.pdf>
- De la Garza, E. (2007). *Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado*. En Teorías Sociales y Estudios del Trabajo, Barcelona: Anthropos/UAM-I.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo*. México: Anthropos/UAM Iztapalapa (Cuadernos A, Temas de Innovación Social, 33).
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo II. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Denman, C. y Haro, J. (2000). *Por los rincones: antología de métodos cualitativos en la investigación social*. Hermosillo, Sonora, México: El Colegio de Sonora.
- Dubet, F. (2005). *¿Mutaciones institucionales y/o neoliberalismo?*. Revista Colombiana de Sociología No. 25. ISSN 0120-159X. pp. 63-80
- Fassin., D. (2004). *Entre las Políticas de lo Viviente y las Políticas de la Vida. Hacia una Antropología de la Salud*. Revista Colombiana de Antropología., 40. pp. 283-318.

- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. Medellín, Colombia.: La Carreta Editores.
- Gaona, C. (2007). *Los Procesos Comunicativos de la Salud: La Construcción de la Experiencia de Salud en el Análisis Concreto del Desarrollo Local del Municipio Campo de Nijar (Almería)*. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico, 1(2). pp. 61-81.
- García, L. (2004). *Estrategias de gestión para la capitalización del conocimiento en el contexto de la relación universidad-sector productivo*. Revista Educere, vol. 8, No. 27. Pp. 507-516. ISSN: 1316-4910: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35602709>
- García, L. (s.f.). *La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales*. Seminario del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. pp. 197-214. [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revistacultura/pdf/CJ3\\_Art\\_2.pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revistacultura/pdf/CJ3_Art_2.pdf)
- García, M. y Muñoz, A. (2013). *Salud y Trabajo de Docentes de Instituciones Educativas Distritales de la Localidad uno de Bogotá*. Avances en Enfermería, XXXI(2). pp. 30-42.
- Giddens, A. (1991). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu: Argentina. ISBN: 950-518.171-X.
- González, M. y Gamboa, F. (2012). *Presencia de Hombres y Mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. Morelia, México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Google maps. *Dirección de Morelia, Michoacán a la Unidad Profesional Ciudad Hidalgo*. [https://www.google.com/maps/dir/Morelia,+Michoac%C3%A1n/Unidad+Profesional+de+Ciudad+Hidalgo+\(UMSNH\),+](https://www.google.com/maps/dir/Morelia,+Michoac%C3%A1n/Unidad+Profesional+de+Ciudad+Hidalgo+(UMSNH),+)
- Grecco, S., Tomasina, F., Amoroso, M. Y Laborde, A. (s.f.). *Salud y trabajo. Medicina Familiar y Comunitaria*. Ediciones Universitarias.
- Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo*. KOLPING: Uruguay. ISBN: 978-9974-8262-2-9. pp. 17-62.
- Hamui-Sutton, A. (2013). *Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica*. Elsevier, 2(8). pp. 211-216.

- Ibarra, E. (2002). *La “nueva universidad” en México: transformaciones recientes y perspectivas*. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol. 7, No.14 ISSN: 1405-6666: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14001405>
- INEE. (2015). *Los docentes en México. Informe 2015*. México: INEE. [https://www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/docs/docs\\_INEE/Docentes\\_Mexico\\_Informe2015.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/docs/docs_INEE/Docentes_Mexico_Informe2015.pdf)
- Laurell, A. (1981). *La Salud-Enfermedad como Proceso Social*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Laurell, A. (2000). *Para la Investigación Sobre la Salud de los Trabajadores*. Washington, DC, EUA: Organización Panamericana de la Salud 1993.
- Lutz, B. (2010). *La acción social en la teoría sociológica: una aproximación*. Argumentos UAM-X. Vol. 23. No. 64. pp. 199-218.
- Martínez-Donante, A. y V. Rubio. (1999). *El concepto de salud en la actualidad, enfoque psicosocial de la salud*. pp. 1-11. [www.adi.uam.es/~santa/proSalud.html](http://www.adi.uam.es/~santa/proSalud.html).
- Mercado, F., Díaz, B., Tejeda, L. y Ascencio, C. (2011). *Investigación Cualitativa en Salud. Una Revisión Crítica de la Producción Bibliográfica en México*. Salud Pública de México, 53(6). pp. 504-512.
- Minaya, O. (2009). *¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad*. Salud Mental. Vol. 32. No. 5.
- Montoya, A., Pizá, J. y Alzaga, I. (2004). *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del Trabajo. No. 57. Suplemento 1:1-261. p. 13.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid. NIPO 792-11-088-1. p. 32.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales: Argentina. ISBN: 978-987-21579-9-9.



- Noguera, J. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. Papers 68. pp. 141-168.
- Noriega, M. y Villegas, J.A. (1989). *El trabajo, sus riesgos y la salud*. En M. Noriega (Coord.) En defensa de la salud en el trabajo. (pp. 5-12). México: Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- Noriega, M. (2000). Capítulo 6: *Organización Laboral, Exigencias y Enfermedad*. En A. Laurell, *Para la Investigación Sobre la Salud de los Trabajadores*. Washington, DC, EUA: Organización Panamericana de la Salud 1993.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Del Trabajo Precario al Trabajo Decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*. Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de enseñanza superior. ISBN: 978-92-2-031264-3. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_638343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638343.pdf)
- Ortiz, F. (2003). *Historia del Pensamiento Médico*. Médico Moderno.
- Ortiz-Hernández, L. Y Pérez, Diana. (2011). *Estratificación socioeconómica y daños a la salud en México*. Medicina social: [www.medicinasocial.info](http://www.medicinasocial.info) Vol. 6, No. 1. pp. 52-62. [https://www.researchgate.net/publication/279473056\\_Estratificacion\\_socioeconomic\\_a\\_y\\_danos\\_a\\_la\\_salud\\_en\\_Mexico\\_Socioeconomic\\_Stratification\\_and\\_health\\_impairments\\_in\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/279473056_Estratificacion_socioeconomic_a_y_danos_a_la_salud_en_Mexico_Socioeconomic_Stratification_and_health_impairments_in_Mexico)
- Ovejero, A. (2007). *Las relaciones humanas*. Psicología social, teórica y aplicada. Biblioteca Nueva: España. ISBN: 978-84-7030-565-8. pp. 337-343
- Palomino, H. (2004). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*. <http://catedrapalomino.com.ar/pdf/bibliografia/TRABAJO%20Y%20TEORIA%20SOCIAL%202012%20FINAL.pdf>
- Pérez, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid, España: Editorial La Muralla, S.A. ISBN: 84-7133-628-6

Ramos, J.; Peiró, J.M. y Ripoll, P. (1996). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo* Madrid: Síntesis. (Vol. 1, pp. 37- 91).

Reglamento General del Personal Académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (S/F).

<https://www.umich.mx/documentos/Normatividad/17%20Reglamento%20General%20del%20Personal%20Academico.pdf>

Restrepo, A. y Ochoa, D. (2013). *La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en una investigación de las Representaciones Sociales*. Colombia: CES Psicología, vol. 6, No. 1. pp. 122-133.

Rojas, H. (2014). *Más de 70 mil maestros son eventuales o interinos*. Destacada, Política Educativa. <https://www.educacionfutura.org/mas-de-70-mil-maestros-son-eventuales-o-interinos/#:~:text=En%20uno%20de%20los%2082,quienes%20representan%207.4%20por%20ciento>.

Robalino, M. y Korner, A. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Estudios de Casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Editorial Síntesis: Madrid. ISBN: 978-84-975666-2-9. pp. 123-145.

Sánchez, J. (2017). *En la Unidad Profesional de la UMSNH se Celebraron 7 Años de su Creación*. El Clarín. Diario de La Región Oriente. <http://www.elclarindiario.com/secciones/Municipio/2017/septiembre/H3-19-09-17.html>.

Sánchez, R., García, M. Y Martínez, B. (2017). *Encuesta de Salud SF-36: Validación en Tres Contextos Culturales de México*. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica RIDEP. No. 45. Vol 3. pp. 5-16.

Sancho, Jornet y Perales. (2014). *Valor Social Subjetivo de la Educación: Docencia y Resultados Escolares*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 7(2). pp. 197-207.

- Santos, A. y Delgado, A. (2015). *Los Docentes en México. Informe 2015*. México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Schlosser, E. (2002). Fast Food. *El Lado Oscuro de la Comida Rápida*. Nueva York:Houghton Mifflin. DOI: 10.33801/fe.v7i2.3431
- Sequeira, M. y Díaz, L. (2009). *La Condición Laboral del Docente Interino de la Universidad de Costa Rica*. Actualidades Investigativas en Educación, 9 (2). pp. 1-24. <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Soto, I. (2016). *Tesis: Prácticas en la salud y condiciones de empleo en la población asalariada en México*. El Colegio de la Frontera Norte. Tijuana, B.C., México.
- SPUM. (2017). *La crisis financiera de la UMSNH, su verdadera dimensión. ¿En realidad se justifica una reforma al régimen de pensiones y jubilaciones?* Boletín informativo. Hojas de Papel Volante. <http://www.spum.org.mx/documentos/MDJ/LA%20crisis%20financiera%20en%20la%20umsnh.pdf>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Tamez, S. Y Pérez, J. (2009). *El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha*. Revista Educ. Soc. Campinas, vol. 30, No. 107. pp. 373-387. <http://cedes.unicap.br>
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology. Combining qualitative and quantitative approaches*. London: SAGE Publications.
- Temkin, B. y Cruz, J. (2018). *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México*. DOI:10.24201/es.2018y36n108.1608. <http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36-108-507.pdf>
- Todaro, R. y Yáñez, S. (2004). *El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centros de Estudios de la Mujer: Chile. ISBN 956-7023-13-1
- Tonon, G. (2012). *Las relaciones universidad-comunidad: un espacio de reconfiguración de lo público*. Polis Revista Latinoamericana. No. 32. ISSN: 0717-6554. <http://journals.openedition.org/polis/6691>

- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2017). *Actualización de la Estructura Administrativa de la UMSNH*.  
<https://www.umich.mx/documentos/Normatividad/Actualizaci%C3%B3n%20de%20la%20Estructura%20Administrativa%20de%20la%20UMSNH.pdf>
- Videla, J. (2015). *Recepción de Juan Samaja de la Noción de "Salud", de Georges Canguilhem*. *Estudios Avanzados* (24), pp. 110-124.
- Villegas, J. y Ríos, V. (2000). *Capítulo 3: La Investigación Participativa en la Salud Laboral: El Modelo Obrero*. En C. Laurell, *Para la Investigación Sobre la Salud de los Trabajadores*. Washington, DC, EUA: Organización Panamericana de la Salud 1993.
- Walker, V. (2016). *El Trabajo Docente en la Universidad: Condiciones, Dimensiones y Tensiones*. *Perfiles Educativos: IISUE-UNAM*, XXXVIII (153). pp. 105-119.
- Walker, V. (2016). *El trabajo docente universitario como práctica relacional: sujetos, saberes e instituciones*. *Revista Educación, Lenguaje y Sociedad*. Vol. XIV No. 14. pp. 1-35. DOI: <http://dx.doi.org/10.19137/els-2017-141402>
- Zamora, W. (2016). *Situaciones que Afectan la Salud de los Profesores: una Aproximación a la Realidad*. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, VII(1), pp. 120-131.



## VIII. Anexos

### Anexo 1. Consentimiento informado



Ciudad Hidalgo, Michoacán a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio hago constar que Marghyb Lisbet Campillo Hernández quien se encuentra actualmente inscrita en el programa de Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo, perteneciente a la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, me ha explicado en qué consiste el proyecto de investigación denominado: *“Acciones individuales y colectivas de los docentes interinos universitarios en torno a su salud”*; mismo que tiene el objetivo de conocer cuáles son las prácticas y estrategias que realizan los docentes interinos de manera individual y/o colectiva para preservar su salud. Lo anterior por medio de la aplicación del cuestionario de salud “SF-36” y entrevistas profundas.

Con base en lo anterior, hago constar que he sido informado (a) de que mi participación en dicha investigación no implica ningún tipo de riesgo a mi integridad como persona, ni sobre mi salud; sea de índole emocional o física. Asimismo, confirmo que se ha garantizado la confidencialidad de mis datos; por lo cual, autorizo que la información que yo proporcione en los cuestionarios y/o entrevista, sea analizada y discutida solamente para fines académicos.

He leído y comprendido la información proporcionada en este documento, estoy de acuerdo con ella y, de manera voluntaria, doy mi consentimiento para participar en esta investigación.

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

**Confirmando que el participante ha dado su consentimiento libremente.**

Nombre de la investigadora: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

## Anexo 2. Cuestionario de datos sociodemográficos

**Instrucciones:** El presente cuestionario, impreso en ambos lados de la hoja, tiene la finalidad de recabar datos sobre las personas que participan en la investigación Acciones individuales y colectivas en torno a la salud de los docentes interinos universitarios, por favor conteste sinceramente lo que se le pide a continuación y/o marque con una X la casilla que corresponda a su respuesta. La información que brinde es totalmente confidencial y exclusiva para uso académico.

Folio: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

### I. Datos generales

1. Sexo:  Hombre  Mujer
2. Edad en años: \_\_\_\_\_
3. Nivel académico:  Licenciatura  Maestría  Doctorado  Postdoctorado  
 Otro.
4. Estado civil:  Soltero (a)  Casado (a)  Divorciado (a)  Unión libre
5. Número de hijos:  Ninguno  Uno  Dos  Tres  Cuatro  Cinco o más
6. ¿Qué edad tienen sus hijos?  
\_\_\_\_\_
7. Lugar de residencia (ciudad y Estado):  
\_\_\_\_\_

### II. Ingresos

8. Promedio de ingresos mensuales que recibe actualmente:  De \$2 000 a \$4 000   
 De 4 100 a 8 000  De 8 100 a 12 000  12 100 a 16 000   
 16 100 o más
9. Número de personas que dependen económicamente de usted (incluyéndolo/a a usted):  
\_\_\_\_\_

### III. Escolaridad

10. Nombre del título recibido en el *nivel superior*: \_\_\_\_\_ Año de egreso: \_\_\_\_\_
11. Nombre de la institución en donde cursó sus *estudios de licenciatura*:  
\_\_\_\_\_
12. La institución en la que estudió *la licenciatura* es de carácter:  Público  Privado



13. Nombre del título recibido en el *nivel posgrado (maestría)*: \_\_\_\_\_ Año de egreso: \_\_\_\_\_

14. Nombre de la institución en donde cursó sus *estudios de maestría*:  
\_\_\_\_\_

15. La institución en la que estudió *la maestría* es de carácter: :  Público  Privado

16. Tipo de formación:  En investigación  Profesionalizante

17. Nombre del título recibido en el *nivel posgrado (doctorado)*: \_\_\_\_\_ Año de egreso: \_\_\_\_\_

18. Nombre de la institución en donde cursó sus *estudios de doctorado*:  
\_\_\_\_\_

19. La institución en la que estudió *el doctorado* es de carácter:  Público  Privado

20. Tipo de formación:  En investigación  Profesionalizante

#### IV. Empleo

21. Número de trabajos remunerados que tiene actualmente:  Uno  Dos  Tres  Más de tres

22. Ocupación (ocupaciones) actuales:  
\_\_\_\_\_

23. Nombre de su (s) puesto (s) de trabajo:  
\_\_\_\_\_

24. Lugar en donde desempeña sus actividades productivas:

Ciudad Hidalgo, Mich.  Morelia, Mich.  Otro (s)

#### V. Docencia

25. Antigüedad en la docencia (en años y meses): \_\_\_\_\_

26. Antigüedad como docente en la UMSNH (en años y meses): \_\_\_\_\_

27. Dependencia dentro de la UP donde se desarrolla como docente:

Facultad de Contaduría y Ciencias administrativas  Facultad de Derecho

Facultad de Psicología  Ingeniería en Tecnología de la Madera  Otra:  
\_\_\_\_\_

28. ¿Cuántas horas a la semana le dedica a la docencia en la UP (dentro y fuera del aula)?  
\_\_\_\_\_

29. ¿Cuál es su horario de trabajo como docente en la UP (escribir días y horas en los que asiste)?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

30. Tipo de contrato que tiene en la UMSNH:

Trabajador interino sin alta en el IMSS     Trabajador interino con alta en el IMSS      
Otro \_\_\_\_\_

31. ¿Cuánto tiempo tarda habitualmente en llegar desde su casa a la UP? \_\_\_\_\_

32. Prestaciones de ley que recibe como docente de la UMSNH:

Prima vacacional     Aguinaldo     IMSS     INFONAVIT      
Otras \_\_\_\_\_

Dirección General de Bibliotecas UAQ

### Anexo 3. Cuestionario de salud SF – 36 (Health Survey, 1996)

Versión española adaptada por Alonso y cols., (2003)

Versión validada en México por Sánchez, García y Martínez (2014)

#### Datos para el estudio

Día: \_\_\_\_\_ Mes: \_\_\_\_\_ año: \_\_\_\_\_ Folio: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** El presente cuestionario pretende obtener información sobre su salud y bienestar, por favor conteste las siguientes preguntas. Algunas preguntas pueden parecerse a otras pero cada una es diferente.

Tómese el tiempo necesario para leer cada pregunta y marque con una **X** la casilla que mejor describa su respuesta. Por favor no deje ninguna pregunta sin responder.

#### 1. En general, usted diría que su salud es:

<input type="checkbox"/>				
Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala

#### 2. ¿Cómo diría usted que es su salud actual, comparada con la de hace un año?:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mucho mejor ahora que hace un año	Algo mejor ahora que hace un año	Más o menos igual que hace un año	Algo peor ahora que hace un año	Mucho peor ahora que hace un año

#### 3. Las siguientes preguntas se refieren a cosas que usted podría hacer en un día normal.

	Sí, me limita mucho	Sí, me limita poco	No, no me limita nada
<b>a</b> Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos intensos, tales como correr, levantar objetos pesados o participar en deportes agotadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>b</b> Su salud actual, ¿le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de una hora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>c</b> Su salud actual, ¿le limita para sostener o llevar la bolsa de las compras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>d</b> Su salud actual, ¿le limita para subir varios pisos por la escalera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>e</b> Su salud actual, ¿le limita para subir un solo piso por la escalera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f</b> Su salud actual, ¿le limita para agacharse o arrodillarse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>g</b> Su salud actual, ¿le limita para caminar un kilómetro o más?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>h</b> Su salud actual, ¿le limita para caminar varias manzanas (varios centenares de metros)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>i</b> Su salud actual, ¿le limita para caminar una sola manzana (unos 100 metros)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

j Su salud actual, ¿le limita para bañarse o vestirse por sí mismo (a)?

**4. Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades diarias a causa de su salud física.**

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas <u>a causa de su salud física</u> ?	<input type="checkbox"/>				
b Durante las últimas 4 semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer, <u>a causa de su salud física</u> ?	<input type="checkbox"/>				
c Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, <u>a causa de su salud física</u> ?	<input type="checkbox"/>				
d Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal), <u>a causa de su salud física</u> ?	<input type="checkbox"/>				

**5. Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades diarias a causa de algún problema emocional.**

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a Durante las últimas 4 semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas <u>a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido (a) o nervioso (a))</u> ?	<input type="checkbox"/>				
b Durante las últimas 4 semanas, ¿hizo menos de lo hubiera querido hacer, <u>a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido (a) o nervioso (a))</u> ?	<input type="checkbox"/>				
c Durante las últimas 4 semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, <u>a causa de algún problema</u>	<input type="checkbox"/>				

emocional (como estar triste, deprimido  
(a) o nervioso (a))?

6. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos (as) u otras personas?

<input type="checkbox"/>				
Nada	Un poco	Regular	Bastante	Mucho

7. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

<input type="checkbox"/>					
No, ninguno	Sí, muy poco	Sí, un poco	Sí, moderado	Sí, mucho	Sí, muchísimo

8. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

<input type="checkbox"/>				
Nada	Un poco	Regular	Bastante	Mucho

9. Las siguientes preguntas se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta, responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a ¿Cuánto tiempo se sintió lleno (a) de vitalidad?	<input type="checkbox"/>				
b ¿Cuánto tiempo estuvo muy nervioso (a)?	<input type="checkbox"/>				
c ¿Cuánto tiempo se sintió tan bajo (a) de moral que nada podía animarle?	<input type="checkbox"/>				
d ¿Cuánto tiempo se sintió calmado (a) y tranquilo (a)?	<input type="checkbox"/>				
e ¿Cuánto tiempo tuvo mucha energía?	<input type="checkbox"/>				
f ¿Cuánto tiempo se sintió desanimado (a) y triste?	<input type="checkbox"/>				
g ¿Cuánto tiempo se sintió agotado (a)?	<input type="checkbox"/>				
h ¿Cuánto tiempo se sintió feliz?	<input type="checkbox"/>				
i ¿Cuánto tiempo se sintió cansado (a)?	<input type="checkbox"/>				
10. ¿Con qué recurrencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado	<input type="checkbox"/>				

---

**sus actividades sociales (como visitar a amigos o familiares)?**

**11. Por favor diga si le parece CIERTA o FALSA cada una de las siguientes frases:**

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
<b>a</b> Creo que me enfermo más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>				
<b>b</b> Estoy tan sano (a) como cualquiera	<input type="checkbox"/>				
<b>c</b> Creo que mi salud va a empeorar	<input type="checkbox"/>				
<b>d</b> Mi salud es excelente	<input type="checkbox"/>				

**Fin del cuestionario. ¡Gracias por su colaboración!**

#### Anexo 4. Formato para sondeo y observación de condiciones laborales

**Instrucciones:** El siguiente formato tiene la finalidad de conocer y evaluar las condiciones laborales de los y las docentes interinas universitarias de la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo, por lo anterior y con base en la observación sistemática, así como con el sondeo realizado con los integrantes de la institución, responda lo que se indique a continuación. *El presente formato deberá ser llenado por la investigadora durante el periodo de recolección de datos.*

I. Condiciones de empleo				
Dimensión / componente	Preguntas guía	Objetivadas	Fuente/evidencia	Percibidas
Contratación	¿Qué tipo de contrato brinda la institución?			
Condiciones salariales	¿El salario es pagado quincenalmente?			
Estabilidad y seguridad laboral	¿La institución afilia a los docentes ante el IMSS?			
Convenios colectivos de trabajo	¿Se conoce el CCT de la institución y sus beneficios para los docentes interinos?			
Afiliación a sindicatos	¿Se conocen las condiciones del sindicato para afiliarse a él?			
Evolución del sector de servicios	¿Qué posibilidades existen de brindar el servicio de enseñanza universitaria en el sector público y privado de la región?			
Prestaciones sociales	¿Cuáles son las prestaciones sociales que brinda la institución?			
Contexto regulador	¿Cuál es el marco normativo de la institución?			
II. Condiciones ambientales				
Temperatura	¿Cómo es la temperatura en el lugar de trabajo?			
Humedad	¿Cómo es la humedad en el lugar de trabajo?			
Ruido	¿El nivel de ruido en el trabajo permite que se desarrollen las actividades adecuadamente?			
Iluminación	¿La luz es suficiente en el lugar de trabajo?			
Ventilación y pureza del aire	¿La ventilación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan los docentes?			
Existencia de vibraciones	¿Los docentes se someten a vibraciones durante su trabajo?			
Condiciones de limpieza	¿Cómo son las condiciones de limpieza en el lugar de trabajo?			
Espacio suficiente	¿Es suficiente el espacio para las actividades de los docentes?			
Distribución del espacio	¿La distribución del espacio permite a los docentes desarrollar cómodamente sus actividades?			
Configuración del espacio	¿La ubicación del lugar de trabajo es óptima para su desarrollo personal y profesional?			

Relaciones entre el espacio y los trabajadores (RET): Intimidad	¿Existen espacios en los que los docentes puedan compartir preocupaciones con los demás?			
RET privacidad	¿Existen espacios en los que los docentes puedan tratar asuntos privados?			
RET aislamiento	¿La distribución del espacio fomenta el aislamiento de los docentes?			
RET territorialidad	¿Los docentes se identifican con el lugar y espacio de trabajo?			
RET hacinamiento	¿El número de docentes supera la capacidad física del inmueble?			
Diseño espacial-arquitectónico (DEA): materiales	¿El lugar de trabajo cuenta con el mobiliario, las herramientas y materiales suficientes para realizar las actividades?			
DEA equipamiento	¿Las aulas y laboratorios están equipados adecuadamente para las actividades desarrolladas?			
DEA diseño ergonómico	¿El diseño del inmueble y mobiliario es ergonómico?			
<b>III. Condiciones de seguridad</b>				
Agentes que suponen un riesgo físico	¿Cuáles son los riesgos cotidianos a los que se enfrentan los docentes? (p.e. posturas incómodas).			
Agentes que suponen un riesgo químico	¿Los docentes están expuestos a riesgos químicos?			
Agentes que suponen un riesgo mecánico	¿Los docentes realizan actividades que conllevan un riesgo mecánico?			
Medias empleadas para la protección de riesgos	¿Se conocen las medidas de prevención de riesgos?			
<b>IV. Características de la tarea</b>				
Descripción de la tarea	¿Cuáles son las actividades que realizan los docentes?			
Conflicto y ambigüedad de rol	¿Los docentes conocen el rol que tienen en la institución?			
Sobrecarga de trabajo	¿El trabajo exige que se tengan que controlar muchas cosas a la vez?			
Grado de autonomía	¿Los docentes tienen libertad de cátedra?			
Responsabilidad sobre las personas	¿La actividad docente exige responsabilidad sobre otras personas?			
Responsabilidad sobre las cosas	¿Los docentes son responsables de las instalaciones, el equipo o las herramientas con las que trabajan?			
Grado de importancia de la toma de decisiones	¿Los docentes tienen la libertad de tomar decisiones en sus labores cotidianas?			
Habilidades puestas en juego en el trabajo	¿El trabajo permite a los docentes aplicar sus conocimientos y/o habilidades?			

Expectativas de promoción y desarrollo	¿Los docentes conocen y atiende las promociones para hacer carrera profesional en la institución?			
Participación en la organización	¿Los docentes participan activamente en los eventos académicos y sociales que organiza la institución?			
Variedad en la tarea	¿Las actividades que realizan los docentes son repetitivas y monótonas?			
Interés en la tarea	¿Los docentes muestran interés por las actividades que realizan?			
Complejidad en la tarea	¿Las actividades de los docentes les exigen esfuerzo y les ponen a prueba?			
<b>V. Condiciones de demanda y carga de trabajo</b>				
Aspectos temporales	¿Cuáles son las actividades temporales que realizan los docentes?			
Secuenciación del trabajo (ST): Duración de la jornada laboral	¿La duración de la jornada laboral de los docentes es estable?			
Ritmo de trabajo	¿El ritmo de trabajo de los docentes es constante?			
Variaciones del flujo de trabajo	¿Hay épocas del semestre en las que incrementa el flujo de trabajo de los docentes?			
Presiones	¿Los docentes perciben que son presionados para cumplir con las metas establecidas por la institución?			
Fechas límites para entregas	¿Se les establecen a los docentes fechas límites para entregas de calificaciones, reportes, etc.?			
Nivel de exigencia (NE): estándares de calidad	¿Cómo es evaluado el desempeño docente?			
Amplitud en la supervisión	¿El trabajo de los docentes es supervisado constantemente?			
Sobrecarga cualitativa/emocional	¿Los docentes han experimentado agotamiento emocional?			
Sobrecarga cuantitativa: Física	¿Los docentes experimentan constantemente agotamiento físico?			
Interdependencia funcional con otros puestos	¿El cumplimiento de los objetivos y la realización de las tareas de los docentes depende del trabajo de otras personas de la institución?			
Flujo de información	¿La información que necesitan los docentes para realizar sus actividades es dada a conocer a tiempo?			
Servicios y procesos de trabajo	¿La institución brinda servicios a los docentes que les permiten desarrollar mejor su trabajo?			
<b>VI. Condiciones sociales y organizacionales</b>				

Relaciones interpersonales (RI): Compañeros interesantes	¿Los docentes mantienen lazos de amistad con sus compañeros?			
RI Compañeros comunicativos	¿La información sobre el proceso de trabajo fluye a través de los compañeros de trabajo?			
RI Apoyo social	¿Se observa apoyo mutuo entre los docentes para realizar actividades dentro y fuera de la institución?			
RI Conflictos interpersonales	¿Qué tan frecuentes son los conflictos entre compañeros de trabajo y cómo se solucionan?			
RI Cohesión grupal	¿Se percibe cohesión entre los docentes?			
Clima organizacional (CO): orientación hacia la formación	Percepción y medición del ambiente.			
CO Énfasis en la innovación	¿La labor docente exige innovación en los procesos de enseñanza-aprendizaje?			
CO Apoyo a la creatividad	¿La institución apoya las ideas y sugerencias de los docentes?			
CO Autonomía	¿Los docentes tienen la libertad para planear sus clases?			
Aspectos relacionados con la participación (PART): Toma de decisiones	¿Los docentes suelen tomar decisiones con motivo de su trabajo?			
PART iniciativa	¿La institución fomenta la iniciativa de los docentes en las actividades académicas y culturales?			
Control de los trabajadores sobre su entorno (CE): accesibilidad de los recursos	¿Los docentes pueden acceder a los servicios e instalaciones de la institución cuando lo necesiten?			
CE cambios en el puesto	¿Los docentes tienen la posibilidad de impartir diferentes materias?			
CE grado de control sobre la tarea	¿De qué manera aseguran el cumplimiento de las metas los docentes?			
CE limitaciones ambientales	¿Qué limitaciones se identifican en el entorno para que los docentes realicen óptimamente sus actividades?			
CE autopercepción de eficacia	¿Cómo perciben su propio desempeño los docentes?			
CE logro	Los docentes establecen y evalúan sus metas?			
Expectativas sociales acerca del propio trabajo	¿De qué manera es reconocida la labor docente por sus compañeros de trabajo, superiores y estudiantes?			
<b>VII. Condiciones temporales de trabajo</b>				
Duración del contrato	¿Los docentes tienen la certeza de continuar con su trabajo en la UP?			

Disminución de los salarios por ausencias injustificadas	¿Reciben los docentes sanciones o descuentos salariales cuando se ausentan?			
Permisos	¿En caso de solicitar permisos para cumplir con responsabilidades familiares u otros casos, la institución apoya a los docentes?			
Incapacidades	¿La institución otorga incapacidades a los docentes cuando lo necesitan?			

Dirección General de Bibliotecas UAQ

## Anexo 5. Guía de entrevista profunda a docentes interinos

### Investigación: Acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud

**Instrucciones:** La presente entrevista tiene la finalidad de conocer las acciones individuales y colectivas que realiza en torno a su salud dentro y fuera de su proceso de trabajo; por lo tanto, la información que proporcione será analizada exclusivamente para fines académicos, asegurando así la confidencialidad de los datos. Con base en lo anterior le pregunto si: ¿Está dispuesto (a) a participar voluntariamente en la entrevista?

<b>I. Ficha de identificación.</b>	
	Nombre del entrevistado:
	Puesto (s) en la UP:
	Facultad en la que se encuentra adscrito (a):
	Materias que imparte:
	Lugar de residencia:
	Lugar y fecha de la entrevista:
<b>II. Condiciones de trabajo</b>	
1	¿Cuántos años tiene como docente en la UP?
2	¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?
3	¿Qué prestaciones le brinda la institución?
4	¿Cómo es su jornada de trabajo?
5	¿Considera que la ubicación de su lugar de trabajo es adecuada?
6	¿Cuánto tiempo tarda habitualmente en llegar de su casa al trabajo?
7	¿En dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte del tiempo?
8	¿Cómo considera su lugar (espacio físico) de trabajo?
9	Por favor describa su lugar de trabajo en cuanto a temperatura, iluminación, ruido y ventilación.
10	¿El mobiliario con el que cuenta en su lugar de trabajo le permite realizar cómodamente sus actividades?
11	¿Cuenta con los recursos tecnológicos y materiales necesarios para realizar su práctica docente?
12	¿Qué tareas realiza habitualmente en su trabajo (dentro y fuera del aula)?
13	¿Qué conocimientos y competencias debe tener un docente?
14	¿Cuáles son sus responsabilidades como docente?
15	¿De qué manera organiza sus actividades cotidianas en su trabajo?
16	¿Con qué frecuencia participa en las actividades académicas independientes a sus horas frente al grupo?
17	¿Cuántas horas al día le dedica en promedio a su trabajo?

18	¿Su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?
19	Cuando se desencadena un conflicto en su trabajo, ¿De qué manera lo enfrenta?
20	¿De qué manera expresa su emociones mientras trabaja?
21	Describa la relación con sus compañeros de trabajo (superiores, docentes, administrativos).
22	¿Cómo es su relación con los estudiantes?
23	¿Cuáles son los principales riesgos de accidente que existen en su trabajo?
24	¿Tiene el apoyo de la institución cuando ocurre un accidente o enferma?
<b>III. Trabajo.</b>	
25	Platíqueme cómo es un día común de trabajo.
26	¿Qué actividades realiza cuando no está trabajando?
27	¿Suelen organizarse con sus compañeros para realizar actividades fuera del horario de trabajo?
28	¿Qué hacen los docentes en los tiempos libres de la jornada laboral o recesos?
29	¿Mantiene una relación productiva/laboral con sus compañeros fuera de la UP?
30	¿Cómo describe la convivencia con sus compañeros de trabajo en un día laboral común?
31	Cuando se integra un nuevo maestro, ¿Cuáles son las recomendaciones que le hacen para que tenga una estancia productiva en la UP?
32	Además del trabajo, ¿En qué otras esferas de la vida desarrolla su creatividad?
33	¿Cuál es su reacción respecto a los cambios que se han dado en su trabajo?
34	Cuénteme de una adversidad a la que se haya enfrentado recientemente en su trabajo
35	¿Qué otras actividades realiza además de la docencia en la UP?
36	¿Cómo califica el sueldo que recibe con relación a las actividades que realiza?
37	¿De qué manera utiliza el sueldo que gana en la UP?
38	Cuando no percibe su sueldo quincenalmente, ¿Cómo cubre sus gastos?
39	¿Cuáles estrategias realiza para cumplir también con las responsabilidades familiares?
40	¿De qué manera la institución le apoya para que pueda cumplir sus deberes como mamá o papá?
41	Cuando asiste a la UP, ¿Quién se encarga del cuidado de sus hijos?
42	¿Cómo se organizan los docentes interinos para defender sus intereses y/o derechos?
43	¿Cómo participa usted en los movimientos de huelga o paro laboral?
<b>IV. Docencia.</b>	
44	¿Qué significa para usted ser docente?
45	¿Cómo ha sido construida la labor docente a través del tiempo?

46	¿Cuáles son los principales logros que ha alcanzado durante su labor docente?
47	¿Qué es lo mejor que le ha pasado al ser docente?
48	¿Qué es lo peor que le ha pasado como docente?
49	¿Cuáles son los retos más representativos de su trabajo y cómo les ha hecho frente?
50	¿Cuál es su contribución con la sociedad al ser docente?
51	¿Qué importancia tiene su profesión para la docencia?
52	¿Cómo se visualiza en este trabajo dentro de cinco años?
53	¿Por qué ha decidido trabajar y permanecer en la UMSNH?
54	¿Qué representa para usted trabajar en Ciudad Hidalgo?
55	¿Qué hace usted para mantenerse activo como docente en la UP?
56	¿De qué manera la institución le reconoce su práctica docente?
57	¿Recomendaría su trabajo a alguna persona que no conociera sobre la UP?
58	¿De qué manera ha contribuido la docencia con su desarrollo cognitivo?
59	¿Cómo se adapta a las demandas de la institución?
60	¿Cómo percibe la sociedad a la labor docente?
<b>V. Salud individual.</b>	
61	¿Qué significa para usted la salud?
62	¿Qué es lo que más valora de su salud?
63	¿Cómo describe su salud actualmente?
64	¿Cuáles son los pensamientos que más experimenta sobre su salud?
65	¿De qué manera cuida su salud?
66	¿Qué posibilidad tiene de cuidar su salud?
67	¿Por qué cuida su salud?
68	¿Va al médico cuando lo necesita sin problema?
69	¿Cómo repercute su trabajo en su salud?
70	¿Cómo repercute su salud en el trabajo?
71	Cuénteme de algún accidente y/o enfermedad que haya sufrido con motivo de su trabajo
72	¿Cómo previene accidentes y enfermedades con motivo de su trabajo?
73	¿Cuánto tiempo le dedica a su descanso?
74	¿Cómo es su alimentación en un día de trabajo?
75	¿Se organiza con sus compañeros de trabajo para ir a comprar alimentos a algún lugar específico?
76	¿Realiza algún deporte?
77	¿Consuma alguna droga para tolerar su trabajo?
78	¿Cómo ve su salud de aquí a diez años?
79	¿Cómo describe su experiencia de vida hasta este momento?
80	¿Cuáles son los hábitos que caracterizan su estilo de vida?

81	¿Suele ausentarse de su trabajo con motivo de su salud?
82	¿Cómo evaluaría su estado de salud a lo largo de su vida laboral?
83	¿Realiza pausas activas para su salud durante su jornada de trabajo?
84	¿Ha hecho uso de la licencia o permiso de maternidad/paternidad?
85	¿Se ha tomado incapacidad médica cuando lo ha necesitado?
<b>VI. Salud colectiva.</b>	
86	¿En qué momentos ha requerido los servicios de salud pública?
87	¿Qué servicios le ofrece la UP para cuidar su salud?
88	¿De qué manera se fomenta en la UP la prevención de accidentes y enfermedades?
89	¿De qué manera se promociona la salud en la UP?
90	¿De qué manera se les dan a conocer a los docentes interinos los riesgos de accidentes o enfermedades a los que se enfrentan?
91	¿Cómo percibe la salud de los docentes en la UP?
92	¿Cuál ha sido su contribución con la salud de las demás personas que integran la UP?
93	¿De qué manera se expresa la preocupación por la salud de los integrantes de la UP?
94	¿Cuando ha enfermado, qué apoyo ha recibido por parte de sus superiores y compañeros de trabajo?
95	¿Qué actividades en conjunto realizan los docentes para prevenir enfermedades?
96	¿Cómo se motivan los docentes para mantener su salud?
97	¿Ha escuchado que un compañero docente haya sufrido algún accidente o enfermedad con motivo del trabajo?
98	¿Cómo considera que la sociedad valora la salud del docente?
99	¿Qué pasaría con su trabajo si usted enfermera en este momento?

**¡Gracias por su colaboración!**

## Anexo 6. Guía de entrevista a Directivos

**Instrucciones:** La entrevista que se realizará con base en el presente formato tiene el objetivo de recolectar datos oficiales sobre los docentes interinos de la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo (UP), así como conocer su percepción sobre la salud de los docentes. La información brindada será utilizada exclusivamente con fines académicos para el desarrollo de la investigación, por lo que se asegura la confidencialidad de los datos. Con base en lo anterior le pregunto si: ¿Está dispuesto (a) a participar voluntariamente en la entrevista?

<b>I. Ficha de identificación</b>	
1.	Nombre del entrevistado:
2.	Puesto (s) en la UP:
3.	Tiempo en el puesto:
4.	Tipo de contratación:
5.	Retos del cargo que ocupa:
6.	Facultad en la que se encuentra adscrito (a):
7.	Lugar de residencia:
8.	Lugar y fecha de la entrevista:
<b>II. Antecedentes de la UP y características de la población</b>	
9.	Platíqueme sobre la fundación de la Unidad Profesional, ¿Cuál fue el motivo de su creación?
10.	¿Por qué se le asignó el nombre de Unidad Profesional?
11.	¿De qué manera se obtuvo el terreno de la UP?
12.	¿Cuáles son las actividades sustantivas de la UP?
13.	¿Cómo contribuye la UP con el desarrollo de Ciudad Hidalgo?
14.	¿Cómo están distribuidas las instalaciones de la UP?
15.	¿Cuáles son los espacios comunes asignados para el grupo docente?
16.	¿A qué hora inician y terminan las actividades académicas en la UP?
17.	¿Cómo está conformada la dirección?
18.	¿Qué injerencia tiene la Dirección en las carreras que componen la UP?
19.	¿Cuántos coordinadores hay por carrera?
20.	¿Qué tipo de contrato tienen los coordinadores?
21.	¿Cuántas personas trabajan en la UP?
22.	¿Cuántos son hombres y cuántos mujeres?
23.	Del personal activo en la UP, ¿Cuántos son docentes y cuántos administrativos?
24.	Del personal docente, ¿Cuántos están sindicalizados y cuántos son interinos?
25.	¿De qué lugares provienen los docentes?
26.	¿Cuál es el rango de edad de los docentes de la UP?
27.	¿Cuántos estudiantes están inscritos en la UP?
28.	¿De qué lugares de origen se inscriben los estudiantes de la UP?
<b>III. Proceso de trabajo</b>	

29.	¿Cómo se le da la bienvenida al personal docente de nuevo ingreso?
30.	¿Cómo es la participación de los docentes en las actividades que realiza la UP?
31.	¿De qué manera se asignan las actividades académicas a los docentes?
32.	¿En qué actividades participan de manera conjunta los directivos y los docentes?
33.	¿Cómo describe la relación entre los docentes y los estudiantes?
34.	¿Cómo es el clima de trabajo en la UP?
35.	¿Cómo es el proceso de comunicación en la UP?
36.	¿Los docentes suelen hacer peticiones relacionadas con su trabajo a la dirección? ¿Qué seguimiento se les da a dichas peticiones?
37.	¿Los docentes tienen la facultad para tomar decisiones sin consultar a la dirección? ¿Sobre qué aspectos?
38.	¿De qué manera se evalúa el desempeño docente?
39.	¿Cómo es la rotación de personal en la UP?
40.	¿Cuáles son sus principales preocupaciones respecto a los docentes?
<b>IV. Salud de los docentes</b>	
41.	¿Cómo actúa la UP en caso de emergencia?
42.	¿Cómo percibe la salud de los docentes de la UP?
43.	¿Qué riesgos a la salud considera que padecen los docentes de la UP?
44.	¿Cuáles son los motivos por los cuáles se ausentan o solicitan incapacidad los docentes?
45.	¿Existe un comité de Salud y seguridad en la UP?
46.	¿Hay alguna política de diagnóstico y prevención de los riesgos de trabajo de los docentes?
47.	¿La institución cuenta con los registros de ausencias por enfermedad o incapacidades de los docentes?
48.	¿Existen registros de accidentes de trabajo que hayan sufrido los docentes?
49.	¿Recuerda un accidente que haya sufrido algún accidente de trabajo en la UP?
50.	¿Cuáles son las causas de los accidentes que han tenido los docentes con motivo de su trabajo?
51.	¿Qué medidas implementa la UP en materia de prevención de accidentes y enfermedades?
52.	¿De qué manera ha observado que los docentes cuidan su salud?
53.	¿De qué manera se promueve la salud en la UP?
54.	¿Qué servicios sociales les brinda la institución a los docentes?
55.	¿Qué actividades fomenta la institución para equilibrar la vida de los docentes con el trabajo?
56.	¿Los docentes participan en actividades deportivas organizadas por la UP?
57.	¿Cómo es la alimentación de los docentes?
58.	¿Cómo expresan sus emociones los docentes?
59.	¿Cómo repercute la salud de los docentes en el funcionamiento de la UP?

60. ¿Hay algo que le gustaría añadir a esta entrevista que no se haya considerado?  
**¡Gracias por su colaboración!**

### Anexo 7. Guía de entrevista a docentes interinos inactivos

**Investigación: Acciones individuales y colectivas de los docentes interinos en torno a su salud**

**Instrucciones:** La presente entrevista tiene la finalidad de conocer las acciones individuales y colectivas que realiza en torno a su salud dentro y fuera de su proceso de trabajo; por lo tanto, la información que proporcione será analizada exclusivamente para fines académicos, asegurando así la confidencialidad de los datos. Con base en lo anterior le pregunto si: ¿Está dispuesto (a) a participar voluntariamente en la entrevista?

<b>I. Ficha de identificación.</b>	
1	Nombre del entrevistado:
2	Lugar en dónde trabaja (en caso de ser más de uno, favor de especificar).
3	Lugar de residencia:
<b>II. Condiciones de trabajo</b>	
4	¿Cuántos años tiene como docente?
5	¿Qué conocimientos y competencias debe tener un docente?
6	Describa la relación con sus compañeros de trabajo (superiores, docentes, administrativos) mientras laboró en la Unidad Profesional de Ciudad Hidalgo.
7	¿Cómo fue relación con los estudiantes mientras estuvo en la UP?
8	¿Cuáles eran los principales riesgos a los que se enfrentaba mientras laboraba en la UP?
9	¿Tuvo el apoyo de la institución cuando en caso de accidente o enfermedad?
<b>III. Trabajo.</b>	
10	Platíqueme ¿cómo era un día común de trabajo cuando laboraba en la UP?
11	¿Mantiene una relación con sus compañeros fuera de la UP? ¿Cómo es esa relación?
12	¿Cómo describe la convivencia con sus compañeros de trabajo en un día laboral común mientras trabajaba en la UP?
13	¿Cómo califica el sueldo que recibe con relación a las actividades que realiza actualmente?
14	¿Cómo califica el sueldo que recibía en la UP con relación a las actividades que realizaba?
15	Cuando no percibía su sueldo quincenalmente, ¿Cómo cubría sus gastos?
16	¿Cómo se organizan los docentes interinos de la UP para defender sus intereses y/o derechos?

<b>IV. Docencia.</b>	
17	¿Qué significa para usted ser docente?
18	¿Cómo percibe la sociedad a la labor docente?
19	¿Qué es lo mejor que le ha pasado al ser docente?
20	¿Qué es lo peor que le ha pasado como docente?
21	¿Cuáles son los retos más representativos de su trabajo como docente y cómo les ha hecho frente?
22	¿Cuál es su contribución con la sociedad al ser docente?
23	¿Qué importancia tiene su profesión para la docencia?
24	¿Por qué ha decidido dejar de trabajar en la UP?
25	¿Qué representa para usted haber trabajado en Ciudad Hidalgo?
26	¿Trabajaría nuevamente en la UP? ¿Por qué?
27	¿Recomendaría el trabajo como docente en la UP a alguna persona que no la conociera?
<b>V. Salud individual.</b>	
28	¿Qué significa para usted la salud?
29	¿Qué es lo que más valora de su salud?
30	¿Cómo describe su salud actualmente?
31	¿De qué manera cuidaba su salud mientras trabajaba en la UP?
32	¿Qué posibilidad tenía de cuidar su salud mientras trabajaba en la UP?
33	¿Cómo repercutió el trabajo de la UP en su salud?
<b>VI. Salud colectiva.</b>	
34	¿Qué servicios le ofrecía la UP para cuidar su salud?
35	¿De qué manera se fomenta en la UP la prevención de accidentes y enfermedades?
36	¿Cómo percibe la salud de los docentes en la UP?
37	¿De qué manera se expresa la preocupación por la salud de los integrantes de la UP?
38	¿Cómo considera que la sociedad valora la salud del docente?
39	¿Qué prácticas solidarias se realizaban en la UP durante el tiempo que estuvo ahí?

**¡Gracias por su colaboración!**

## Anexo 8. Codificación de entrevistas profundas respecto de la salud

<b>Categoría I. Dominio del trabajo en los intentos por preservar la salud</b>	
<b>Códigos</b>	<b>Grupos de códigos</b>
Esfuerzo por hacer ejercicio con base en los intereses personales Ejercicio por prescripción médica	Prácticas de activación física para cuidar la salud
Poco tiempo para la actividad física debido al trabajo El confinamiento limita la actividad física Contabilizar los pasos en el trabajo Decisión de suspender la actividad física por el trabajo	Efectos del tiempo de trabajo en la activación física
Malestar físico por la postura en el trabajo Malestar por la mala alimentación Malestar por la falta de sueño Deterioro de la salud física por el trabajo	Malestar físico relacionado con el trabajo
Intentar comer saludablemente Incluir frutas y verduras en la comida habitual Evitar malestar estomacal por la cena Evitar el refresco Evitar la comida chatarra	Estrategias de alimentación con el fin de cuidar su salud
Se fían los alimentos en la cafetería Estrategias de ahorro en la alimentación	Alimentación ligada a estrategias de afrontamiento de la precariedad
Comer comida chatarra y cerveza durante el traslado Práctica colectiva de comprar comida chatarra durante el traslado	Práctica de alimentación durante el traslado
Convivencia docente espontánea durante el almuerzo Repercusión del trabajo en la alimentación Alimentación relacionada con las características del espacio de trabajo Tiempos de alimentación en el trabajo	La relación entre las condiciones de trabajo y la alimentación
Estrategias individuales de alimentación en el trabajo Acciones de alimentación ante las exigencias de trabajo Gastar en la alimentación Prestarse dinero para el desayuno	Estrategias de alimentación relacionadas con el trabajo

<p>Beber café desde temprano          Beber poca agua          Beber cerveza en casa          Comer comida chatarra          Hábitos de alimentación no saludables          Pasar muchas horas sin comer</p>	<p>Prácticas de alimentación que afectan la salud</p>
<p>El trabajo absorbe el tiempo para el descanso          Estrategias para incrementar el descanso</p>	<p>Efectos del trabajo en el sueño y descanso</p>
<p>Desinformación sobre el alta en el IMSS          Trámite semestral para afiliarse al IMSS          Percibir la oportunidad de asegurar las 12 horas a docentes embarazadas          No afiliarse al IMSS por el trámite engorroso</p>	<p>Limitaciones para acceder a la seguridad social en el trabajo</p>
<p>Evitar ir al IMSS          Ir al IMSS solo en caso de emergencia          Posibilidad de recurrir a la atención médica particular          Ante la percepción del riesgo realiza el alta en el IMSS          Consultar al médico en caso de dolor intenso          Atender la salud en vacaciones</p>	<p>Estrategias para recurrir a la atención médica</p>
<p>Automedicarse para calmar el dolor          Tomar vitaminas para prevenir enfermedades</p>	<p>Automedicación para continuar con la vida</p>
<p>Angustia por la incertidumbre laboral          Estrés por la inestabilidad laboral          Ansiedad y depresión por el confinamiento          Trabajar llegando de CH perjudica la salud          Preocupación por el atraso del pago del salario          Estrés durante el traslado          Deterioro de la salud emocional por el exceso de trabajo          Crisis emocionales          Preocupación por la salud emocional</p>	<p>Malestar psíquico con motivo del trabajo</p>
<p>Acudir a psicoterapia          Nutrirse espiritualmente          Escuchar música de cuencos para relajarse          No ir a CH contribuye con su salud mental          Elegir materias con base en sus intereses</p>	<p>Estrategias para mejorar la salud mental</p>

No tener carro contribuye con su salud mental	
Comentar el malestar físico y emocional Mejorar la salud con dieta y ejercicio Esfuerzo por mantener un estilo de vida saludable Renunciar al trabajo por salud Negar la posibilidad de enfermarse Llegar a acuerdos con la dirección para no solicitar incapacidad Ausentarse temporalmente de la docencia para preservar la salud Acordar con los estudiantes terminar el semestre en la distancia	Estrategias para afrontar el malestar ligadas a la precariedad
Desinterés institucional por la salud de los trabajadores Inexistencia de un comité o programa de salud y seguridad en el trabajo Nulos registros de ausencias por enfermedad Evasión institucional de la responsabilidad sobre la salud de los docentes Desconocimiento de las acciones institucionales en torno a la salud Escasez de recursos económicos para intervenir en la salud institucional Tener números de emergencia y botiquines en la institución Falta de acciones institucionales en torno a la salud docente Eventos institucionales de salud dirigidos a estudiantes	Falta de interés institucional por la salud de los docentes
La salud es importante Relación salud estabilidad Desvalorización de la salud docente Despreocupación por salud Implicaciones de la salud en el trabajo	Valoración de la salud
Percepción de la salud de más o menos a muy bien Ausencia de enfermedades crónicas Relación salud estilo de vida No se observa mayor dificultad en la salud de los docentes Identificar dificultades de salud	Relación de la percepción actual con la expectativa futura de la salud

<p>Idea de no necesitar atención médica  Inexistente cultura de prevención de enfermedades  Miedo a enfermar en un futuro  Dificultad para visualizar su vida en diez años  Identificación futura del posible deterioro de la salud  Actuar en el presente para mantener la salud</p>	
---	--

Dirección General de Bibliotecas UAQ