



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**

**BINOMIO ESTRÉS LABORAL Y DIABETES:
UN FENÓMENO SOCIAL EN CRECIMIENTO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES

PRESENTA:
TANIA BERENICE RAMÍREZ GONZÁLEZ

DIRECTOR DE TESIS:
JESÚS ENCISO GONZÁLEZ

LECTORES: ENRIQUE JAVIER NIETO ESTRADA
THELMA ANA MARÍA CAMACHO MORFÍN

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO
2022

BINOMIO ESTRÉS LABORAL Y DIABETES: UN FENÓMENO SOCIAL EN CRECIMIENTO





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
School of Social Sciences and Humanities

MTRO. JULIO CÉSAR LEINES MEDÉCIGO
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE.

Estimado Maestro:



Sirva este medio para saludarlo, al tiempo que nos permitimos comunicarle que una vez leído y analizado el proyecto de investigación titulado **“Binomio estrés laboral y diabetes: un fenómeno social en crecimiento”**, que para optar al grado de Doctora en Ciencias Sociales presenta **Mtra. Tania Berenice Ramírez González** matriculada en el Programa de Doctorado en Ciencias Sociales (2019-2021), con número de cuenta **137478**; consideramos que reúne las características e incluye los elementos necesarios de un trabajo de tesis, por lo que, en nuestra calidad de sinodales designados como jurado para el examen de grado, nos permitimos manifestar nuestra aprobación a dicho trabajo.

Por lo anterior, hacemos de su conocimiento que, a la alumna mencionada, le otorgamos nuestra autorización para imprimir y empastar el trabajo de Tesis, así como continuar con los trámites correspondientes para sustentar el examen para obtener el grado.

ATENTAMENTE

“Amor, Orden y Progreso”

Pachuca de Soto, Hgo., a 10 de febrero de 2022



DR. ALBERTO SEVERINO JAÉN OLIVAS
DIRECTOR



DR. JESÚS ENCISO GONZÁLEZ
DIRECTOR DE TESIS



DR. ENRIQUE JAVIER NIETO ESTRADA
LECTOR DE TESIS



DRA. THELMA ANA MARÍA CAMACHO MORFÍN
LECTORA DE TESIS

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n,
Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42084
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext 4201, 4205
icshu@uaeh.edu.mx



www.uaeh.edu.mx

Dedicatorias

A mi Caballero Medieval, mi compañero de alma, quien con todo su amor me ha enseñado a valorar cada instante a su lado, quien con su paciencia me ha mostrado el significado de lo bello que es mi vida, que con su ternura ha hecho que día a día el mundo se ilumine, quien ha sido mi soporte y mi aliento para continuar caminando y que, sin su apoyo, paciencia, amor y enseñanzas este proyecto no hubiese sido posible.

Te amo

A mi padre, Rafael, que con su historia de vida me enseñó la importancia de la dedicación, la constancia, y amar lo que se hace, gracias por ser uno más de mis ejemplos y de mis pilares, hasta el cielo este proyecto va dedicado, en su memoria.

Te amo y cada día te llevaré en mi mente y mi corazón

A mi hijo, a quien amo con el alma entera y quien es y será mi inspiración para continuar con mis metas.

Agradecimientos

Al Universo entero, que para algunos es Dios, por todo lo que me han permitido vivir, por cada enseñanza, por las oportunidades que me ha brindado, por los grandes seres humanos que ha puesto en mi camino.

A mí querida Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo por haberme dado la oportunidad de seguir con mi fortalecimiento y crecimiento académico y profesional.

A mi director de tesis el Dr. Jesús Enciso González, gracias por su amistad, por formarme como alumna, y sobre todo por brindarme esas herramientas para fortalecer mi crecimiento personal y profesional.

Al Dr. Enrique Javier Nieto Estrada y a la Dra. Thelma Ana María Camacho Morfín, quienes han sido pieza importante para el desarrollo y avance de este proyecto, gracias por su acompañamiento y sus observaciones para que fuera mejor.

A la Dra. Karina Pizarro, a quien agradezco su acompañamiento, por darme el apoyo y fortaleza como mujer, por ser parte importante para poder levantarme y continuar.

A Javier Moreno, por brindarme su amistad sincera, por ayudarme en la revisión de este proyecto, gracias por tu bella amistad.

A mi madre Elvira, gracias por todo el gran apoyo, por tus consejos y tu sonrisa, por estar ahí cuando más necesito. Porque Gracias a ti y a mi padre soy la mujer que soy ahora, gracias por ser mis ángeles y mis pilares de vida, los amo.

A mis hermanos, Beto y Toño, en especial a Toño, por el enorme apoyo que me brindó durante los problemas técnicos que se presentaron durante el curso, los amo.

A Pame, que la considero una gran mujer y que ha estado al lado de mi hermano y de nosotros como familia.

A mi tía Carmen, quien a distancia su corazón está presente, gracias por tus palabras, por tus consejos y por todo tu amor, te amo infinitamente.

A David mi amigo, mi hermano, que a pesar de la distancia ha sido un apoyo sin igual, un pilar importante, gracias por creer en mí, por escucharme, por estar ahí.

Lorena, quien es un ser humano maravilloso, por ser mi Maestra en este camino que llamamos vida, a quien admiro constantemente, Gracias por dar paz y luz a mi mente y mi corazón.

A Daniel Gibal, quien aún en la distancia recibí apoyo y asesorías, gracias por todo, y sobre todo, gracias por tu amistad

A mis compañeros de doctorado que en el transcurso se convirtieron en más que eso.

A Leila, Diana, Alba, Adry, mujeres hermosas, extraordinarias y grandes seres humanos, de quienes he aprendido y valorado más que un compañerismo, gracias, por ayudarme a levantarme y ser parte de la aventura de este Doctorado y de mi vida.

A David y Sol, por ser más que mis amigos, por estar cuando el cielo ha estado más negro, gracias por acompañarme, por ayudarme a sonreír

A Anita, por ayudarme en la travesía, por angustiarse en momentos junto a mí y estar al pendiente de los avances aun y a distancia

A Gaby Maturano, Maritere Tapia, Lulú de la Cruz, quienes se han convertido en hermanas de alma y corazón, gracias por acompañarme durante mi proceso de formación profesional, y por este nuevo logro, gracias por todo su cariño, palabras, abrazos y más.

A Kary Galván, Poleth López, Juan de Dios Olvera, Silvia Mireya, Adry Estrada, esas personas que han sido parte importante en mi vida y que sobre todo han contribuido en mi crecimiento personal.

A mi querido amigo José Cruz Escamilla, por todo este tiempo de tu bella amistad, por tus consejos y por acompañarme en este proceso.

A mis alumnos y alumnas, que día a día me enseñan lo hermoso de la vida, las adversidades, gracias por hacerme sonreír, y sobre todo, gracias por enseñarme valorar más el amor a la docencia.

Agradecimiento académico

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), que me permitió llevar a cabo el desarrollo de estos estudios, con el apoyo de una beca de manutención otorgada por número de beca 553177.

Así mismo, se agradece a los participantes que apoyaron con la realización de este proyecto de investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	I
Abstract ..	II
Introducción.....	IV
Capítulo 1 Enfoques sociales del área de la salud: un estado de la cuestión	2
1.1 Economía Política de la Salud	3
1.1.1 Economía de la salud	10
1.2 Sociología de la salud.....	16
1.3 Salud Pública	23
1.4 Determinantes Sociales de la Salud	37
Capítulo 2 Estudios sobre estrés laboral y diabetes: un binomio poco explorado.	49
2.1 Formas históricas de organización del trabajo en las ciudades y su efecto en la salud del trabajador.....	51
2.1.1 Trabajo artesanal: base del trabajo asalariado en el capitalismo incipiente.....	52
2.1.2 Período manufacturero del capitalismo.....	55
2.1.3 Período industrial	60
2.1.4 El Taylorismo	63
2.1.5 El Fordismo.....	68
2.1.6 El posfordismo	70
2.1.7 Capitalismo cognitivo	73
2.1.8 Cultura Organizacional e ingeniería cultural	79
2.2 Trabajo enajenado: antiguo concepto para explicar el estrés contemporáneo.	85
2.3 Estrés laboral y sus implicaciones en el proceso salud-enfermedad	91
2.4 Síndrome de Burnout: fenómeno en expansión.....	96
2.5 Estrés laboral en docentes.....	101
2.6 Relación estrés y diabetes	102
Capítulo 3 Estrés laboral y su relación con la salud del docente: un estudio exploratorio.....	108
Introducción.....	108
3.1 Problemáticas en relación con el estudio de la salud laboral.....	109
3.1.1 Características del trabajo que se desarrolla según sectores económicos.....	110
3.1.2 Las dificultades del ser docente: el problema de sus estresores.....	113

3.2 Propuestas metodológicas en relación con la investigación en salud laboral	126
a)La inspección Estatal de la STPS.....	126
b)El Método LEST (Centro de Investigación No Estatal)	127
c)El modelo del trabajador italiano	128
d)Las metodologías universitarias	129
e)Nuestra propuesta: una visión mixta.	130
3.2.1 La interpretación de la información: la ética y el papel de la ideología ..	133
3.3 Visión panorámica de las condiciones laborales de Pachuca en el sector de la educación.....	134
3.4 Descripción del grupo en estudio.....	141
3.5 Instrumentos de recolección de información.....	146
3.5.1 Cuestionario: Estrés laboral en docentes	146
3.5.2 Guion para la guía de entrevista: Estrés laboral docente	153
Capítulo 4. Resultados y discusión	157
4.1 La investigación empírica desarrollada.....	159
4.1.1Resultados por variable del inventario Burnout de Maslach: cansancio emocional, despersonalización y realización personal	159
4.2 Los datos antes de la pandemia	160
4.3 Los datos durante la contingencia sanitaria por COVID-19	171
4.4 El antes y durante de la pandemia ¿Se modifican las tendencias por variable?	176
4.5 Comparación de variables	177
4.6 Consideraciones sobre la relación estrés y enfermedad. La autopercepción.	178
4.7 El problema de la Percepción	180
4.8 Las evidencias cualitativas. Relatos de docentes con diabetes en el grupo investigado.....	184
4.8 Análisis de entrevistas	189
4.8.1 Introducción: El trabajo enajenado.....	189
4.8.2 Categoría: Cansancio emocional y físico.....	193
4.8.3 Categoría: Despersonalización.....	195
4.8.4 Categoría: Realización personal.....	195
4.8.5 Categoría: estrategias de afrontamiento.....	197
4.8.6 Categoría: Estresores	199
4.8.7 Categoría: Nivel de percepción de estrés	200
4.8.8 Categoría: Cultura organizacional.....	200
4.8.9 Categoría: Relación estrés-enfermedad	203
4.8.10 Categoría: Consecuencias en las áreas sociales.	205
Conclusiones.....	207
Referencias	212
ANEXOS.....	232

Anexo 1. Formato de preguntas base para el cuestionario.....	232
Anexo 2 Consentimiento Informado. Cuestionario.....	236
Anexo 3 Consentimiento Informado. Entrevista.....	237
Anexo 4 Entrevista Informante 1.....	238
Anexo 5 Entrevista Informante 2.....	246
Anexo 6 Entrevista Informante 3.....	265
Anexo 7 Entrevista Informante 4.....	279
Anexo 8 Entrevista Informante 5.....	294
Anexo 7 Entrevista Informante 6 (fragmento).....	309

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Distribución de diabetes por regiones y miembros de la Federación.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 2 Total de horas trabajadas en 2018.....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 3 Interacción entre las actividades humanas y el medio ambiente físico-químico, biológico y social.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 4 Marco conceptual de los determinantes sociales de la salud.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 5 Prevalencia de la diabetes según edad y sexo.....</i>	<i>112</i>
<i>Figura 6 Pirámide de población 2015.....</i>	<i>138</i>
<i>Figura 7 Distribución de participantes por género total de la muestra.....</i>	<i>142</i>
<i>Figura 8 Distribución de participantes por estado civil.....</i>	<i>143</i>
<i>Figura 9 Presentación del cuestionario: Estrés laboral docente.....</i>	<i>151</i>
<i>Figura 10 Primera sección: Datos generales docente.....</i>	<i>151</i>
<i>Figura 11 Segunda sección: Estrés laboral docente.....</i>	<i>152</i>
<i>Figura 12 Sexta sección: Salud y estilos de vida.....</i>	<i>152</i>
<i>Figura 13 Comportamiento de la variable Cansancio Emocional docente antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>162</i>
<i>Figura 14 Frecuencias de la variable Cansancio emocional.....</i>	<i>163</i>
<i>Figura 15 Comportamiento de la variable Despersonalización antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>165</i>
<i>Figura 16 Comportamiento general de la variable Despersonalización antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>166</i>
<i>Figura 17 Comportamiento general de la variable Realización Personal antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>168</i>
<i>Figura 18 Comportamiento general de la variable Realización Personal antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>169</i>
<i>Figura 19 Distribución de frecuencias en estrés de los docentes antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>171</i>
<i>Figura 20 Comportamiento de la variable Cansancio emocional docente por reactivo durante la contingencia sanitaria por COVID-19.....</i>	<i>172</i>
<i>Figura 21 Comportamiento general de la variable Cansancio emocional docente durante la contingencia sanitaria por COVID-19.....</i>	<i>173</i>
<i>Figura 22 Comportamiento de la variable Despersonalización docente por reactivo durante la contingencia sanitaria por COVID-19.....</i>	<i>173</i>

<i>Figura 23 Comportamiento de la variable Despersonalización docente durante la contingencia sanitaria por COVID-19.....</i>	<i>174</i>
<i>Figura 24 Comportamiento de la variable Realización personal docente por reactivo durante la contingencia sanitaria por COVID-19.....</i>	<i>174</i>
<i>Figura 25 Comportamiento de la variable Realización personal docente durante la contingencia sanitaria por COVID-19.....</i>	<i>175</i>
<i>Figura 26 Distribución de frecuencias en estrés de los docentes durante de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>176</i>

ÍNDICE DE CUADROS

<i>Cuadro 1 Resultados de la estimación de gastos catastróficos considerando la variable ingreso (tipo I, II y III) obtenidos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH)</i>	<i>12</i>
---	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Tabla comparativa entre estrés laboral, promedio de horas trabajadas, distribución Económica PIB y población adulta con diabetes.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 2 Ficha técnica de procedimiento metodológico.....</i>	<i>130</i>
<i>Tabla 3 Plan de análisis estadístico de los resultados</i>	<i>132</i>
<i>Tabla 4 Población ocupada y su distribución porcentual según sector de actividad económica, 2015.....</i>	<i>134</i>
<i>Tabla 5 Índice de Desarrollo Humano, 2010</i>	<i>135</i>
<i>Tabla 6 Estadística Básica Inicio de Cursos 2020-2021.</i>	<i>136</i>
<i>Tabla 7 Proyecciones de población por grandes grupos de edad.....</i>	<i>139</i>
<i>Tabla 8 Composición de la muestra de informantes. Nivel educativo atendido ..</i>	<i>144</i>
<i>Tabla 9 Composición de la muestra de informantes. Tipo de contratación</i>	<i>145</i>
<i>Tabla 10 Composición de la muestra de informantes. Tipo de institución.....</i>	<i>145</i>
<i>Tabla 11 Codificación del cuestionario Estrés laboral docente</i>	<i>147</i>
<i>Tabla 12 Frecuencias de la variable Cansancio Emocional antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>161</i>
<i>Tabla 13 Frecuencias de la variable Despersonalización antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>164</i>
<i>Tabla 14 Frecuencias de la variable Realización Personal antes de la pandemia por COVID-19.....</i>	<i>167</i>
<i>Tabla 15 Nivel de estrés en docentes antes de la pandemia por COVID-19</i>	<i>170</i>
<i>Tabla 16 Nivel de estrés en docentes durante de la pandemia por COVID-19... ..</i>	<i>175</i>
<i>Tabla 17 Comportamiento de variables de estrés antes y durante la pandemia COVID-19.....</i>	<i>177</i>
<i>Tabla 18 Resultados por sexo del Inventario de Burnout previo al COVID</i>	<i>177</i>

<i>Tabla 19 Resultados por sexo del Inventario de Burnout después del COVID ...</i>	<i>178</i>
<i>Tabla 20 Síntomas relacionados con estrés en docentes</i>	<i>182</i>
<i>Tabla 21 Enfermedades relacionados con estrés crónico en docentes</i>	<i>183</i>
<i>Tabla 18 Correspondencia de las categorías teóricas y las narrativas</i>	<i>186</i>

RESUMEN

La presente investigación maneja un binomio insuficientemente explorado: el estrés laboral y la diabetes tipo 2. Trabajo y salud son, entonces, las dos variables fundamentales que están en juego en este trabajo. Dentro de la variada gama de enfoques disciplinarios bajo los cuales se ha estudiado esta dupla, uno de ellos destaca, y lo utilizamos, por su sentido crítico y por la estrecha relación con la que examina lo sanitario y lo laboral: nos referimos a la economía política. Visión que, en su estudio de la salud del trabajador, descubre un fenómeno que hoy en día crece más y más. Complementamos este enfoque con el de determinantes sociales de la salud. El estrés laboral, que llega a afectar física y mentalmente, es un fenómeno que está presente en cada una de las formas históricas del trabajo en el capitalismo, desde las más antiguas hasta las más contemporáneas. Hoy, en nuestra sociedad posfordista, se le llama *burnout*, y no había recibido tanta atención en etapas pasadas. En el presente estudio, en su dimensión empírica, se toma el caso de los trabajadores de la educación superior en una ciudad media, Pachuca de Soto. Partimos de la hipótesis de que existe una relación directa del nivel de estrés laboral como factor desencadenante de la Diabetes tipo 2. Para comprobar esta hipótesis aplicamos una metodología mixta y, como resultados del análisis, concluimos que tan vinculación existe, aunque con sus matices debido a la particularidad de la población seleccionada.

Palabras clave: Estrés laboral, diabetes, Economía Política, Determinantes Sociales de la Salud, docentes, Pachuca de Soto

Abstract

The present research handles an insufficiently explored binomial: work stress and type 2 diabetes. Work and health are, then, the two fundamental variables that are at play in this work. Within the varied range of disciplinary approaches under which this pair has been studied, one of them stands out for its critical sense and for the close relationship with which it examines health and labor: we refer to political economy which, in his study of worker health, he discovers a phenomenon that today grows more and more. We complement this approach with that of social determinants of health. Work stress, which comes to affect physically and mentally, is a phenomenon that is present in each of the historical forms of work in capitalism, from the oldest to the most contemporary. Today, in our post-Fordist society, it is called burnout, and it had not received as much attention in past stages. In the present study, in its empirical dimension, the case of higher education workers in an average city, Pachuca de Soto, is taken. We start from the hypothesis that there is a direct relationship between the level of work stress as a trigger for Type 2 Diabetes. To test this hypothesis we applied a mixed methodology and, as a result of the analysis, we concluded that such a link exists although with its nuances due to the particularity of the selected population.

Keywords: Work stress, diabetes, Political Economy, Social Determinants of Health, teachers, Pachuca de Soto

INTRODUCCIÓN

Introducción

Desde hace décadas se está estudiando la salud, a fin de encontrar su explicación, en relación con dos enfoques diferentes: uno se refiere a perspectiva de las ciencias sociales y el otro se halla bajo los paradigmas de las ciencias médico-biológicas. Y es que, la relación estrecha entre las categorías de análisis en el proceso de la salud y la enfermedad, es un asunto que no solamente enmarca un fenómeno individual, sino un proceso que se inserta en un determinado contexto social. Así, existen diferentes variables intervinientes que se concatenan íntimamente como un engranaje de sistemas.

Lo que justifica la presente tesis, es el abordaje de uno de los problemas más preocupantes a escala mundial: el cambio en el perfil epidemiológico en las últimas décadas, donde el aumento de enfermedades crónico-degenerativas ha aumentado, en particular en la diabetes tipo 2 en México. De acuerdo con las estadísticas oficiales (Federación Mexicana de Diabetes, 2019; Federación Internacional de Diabetes, 2019) esta condición ha aumentado considerablemente y, probablemente se haya complicado por la presencia del estrés en el trabajo. No es algo nuevo decir que el término de estrés se ha vuelto cotidiano en el vocabulario de las personas.

Sin embargo, lejos de ser sólo un término es un problema realmente importante. El estrés crónico se ha convertido en uno de los problemas de salud pública a nivel mundial, que afecta a todo tipo de población. Diversos estudios mencionan la estrecha relación entre el estrés y el desarrollo de enfermedades debido al desequilibrio fisiológico que provoca, como gastritis, colitis, colon irritable, algunos tipos de cáncer, hipertensión, diabetes, algunos trastornos mentales como depresión, fobias, trastornos de ansiedad, del sueño, entre otros, (Reducindo, Cortés, Gómez, & Godínez, 2011; Vieco & Abello, 2014).

La diabetes¹ por su parte, al igual que el estrés, actualmente también es uno de los padecimientos que se ha categorizado como un serio problema de salud pública, debido a su alta prevalencia. Según los últimos datos registrados por la Federación Internacional de Diabetes (Federación Internacional de Diabetes, 2019), en el mundo existen cerca de 463 millones de personas con diagnóstico confirmado de diabetes tipo 2. De acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud, la cifra de muertes ocasionadas por este padecimiento alcanzó los 1,6 millones en el año 2016 (OMS, 2016).

La Federación Mexicana de Diabetes (2014) en sus estadísticas, México ocupó el séptimo lugar a nivel mundial en prevalencia, con 10 millones de personas

¹ La diabetes está definida por la Asociación Americana de Diabetes (ADA) como un grupo de enfermedades o síndromes metabólicos caracterizados por hiperglicemias constantes en la sangre, provocada por defectos de la secreción de la insulina, por su acción o por ambas (American Diabetes Association, 2015).

La ADA, clasifica a la diabetes en diferentes categorías, cuyas características son: Diabetes Tipo 1 (DT1): las células beta, localizadas en el páncreas, se destruyen, lo que conduce, a la deficiencia absoluta de insulina. Sus primeras manifestaciones suelen ocurrir alrededor de la pubertad. En este tipo de diabetes la aplicación de insulina es necesaria para que el paciente sobreviva, sin embargo, existe una forma de presentación de lenta progresión que inicialmente puede no requerir insulina y tiende a manifestarse en etapas tempranas de la vida adulta. A este grupo pertenecen aquellos casos denominados como diabetes autoinmune latente del adulto.

Diabetes Tipo 2 (DT2): se presenta en personas de todas las edades con grados variables de resistencia a la insulina, pero se requiere también que exista una deficiencia en la producción de insulina que puede o no ser predominante. Ambos acontecimientos deben estar presentes en algún momento para que se eleve la glucosa. A pesar de que no existen marcadores específicos que indiquen con precisión cuál de los dos defectos primarios se encuentra generalmente en cada persona, el exceso de peso es un indicador de la presencia de resistencia a la insulina; mientras que la pérdida de peso sugiere una reducción progresiva en la producción de la hormona. A pesar de que este tipo de diabetes se presenta principalmente en el adulto, su frecuencia está aumentando cada vez más en niños y adolescentes con obesidad (American Diabetes Association, 2007; Solano, Atitlan, & Ramírez, 2013).

Diabetes gestacional: Se refiere a la alteración en el metabolismo de los carbohidratos, que sucede solo durante el periodo de gestación. El tratamiento recomendado es a base de insulino terapia, ya que los hipoglucemiantes orales atraviesan la barra placentaria, mismos que podrían causar efectos secundarios en el producto.

Otros tipos de diabetes: incluyen defectos genéticos de la función de la célula beta, defectos genéticos en la acción de la insulina, enfermedades del páncreas exocrino, endocrinopatías, diabetes inducida por drogas o químicos, infecciones, inmunológicas, síndromes genéticos asociados a ésta (American Diabetes Association, 2015).

registradas en el 2014. Sin embargo, se estima que aproximadamente 2 millones de personas más aún desconocen su diagnóstico. Dentro de las variables psicosociales estudiadas para el manejo de la diabetes está el estrés; investigaciones refieren que éste está considerado como una de las posibles causas de diagnóstico de diabetes, debido a sus efectos en el control metabólico. Estos estudios afirman que el origen de la diabetes ocurre frecuentemente como resultado del estrés en personas con una predisposición genética para desarrollar esta patología (Surwit, 2002; Surwit & Schneider, 1993; ADA, 2013).

En cuanto a los estudios que han abordado las condiciones generadoras de estrés en México, se encuentran aquellos donde abarcan diferentes ámbitos de estudio como el laboral, los aspectos culturales, las cuestiones de vivienda, el nivel de pobreza, la percepción de inseguridad y la violencia (Prieto, 2002). En esta tesis daremos énfasis a los factores laborales.

Así, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (y paradójicamente contrario a lo que encontramos nosotros en una primera aproximación a las poblaciones docentes en Hidalgo), el nivel de estrés laboral en México es considerablemente alto. Éste provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en nuestro país, donde el 75% de los trabajadores mexicanos lo padecen, esta cifra rebasa a países como China con el 73% y Estados Unidos con un poco más del 50% (Forbes Staff, 2019; Excelsior, 2018).

Debido a estas cifras reportadas por la Organización Mundial de la Salud y por la Organización Internacional del Trabajo, se obligó al gobierno de México a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) a establecer una serie de estrategias para proteger a los trabajadores. En este sentido, el gobierno de México ha propuesto una nueva norma, la cual ya está publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, denominada: *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*; la cual entraría en vigor en octubre 2019 (Maldonado A. , 2019; SEGOB, 2018). Esta norma, quizá responda a que según los últimos reportes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económico (OCDE, 2018), se refiere a México como el país con la mayor cantidad de horas de trabajo con un promedio de 2,148 al año; por encima de Costa Rica con 2,121 horas. Es decir, se trabajan alrededor de 43 horas a la semana. En el otro extremo se ubica Alemania, país donde se trabaja un promedio de 1,363 horas, equivalente a una media de 27 horas semanales, cifra más baja entre los miembros de la organización, pero una de las más productivas.

La OCDE, define la media de las horas trabajadas como el número total de horas realmente laboradas por año, dividido por el número promedio de personas en el empleo en el mismo periodo. En este sentido, las horas reales ocupadas incluyen las horas de trabajo regulares de los trabajadores de tiempo completo, de medio tiempo y de medio año, las horas extras remuneradas y no remuneradas, las horas trabajadas en trabajos adicionales. Se excluyen el tiempo no trabajado debido a días festivos, vacaciones anuales pagadas, enfermedades propias, lesiones e incapacidad temporal, licencia de maternidad, licencia parental, escolaridad o capacitación, trabajo “flojo” por razones técnicas o económicas, huelga o disputa laboral, mal tiempo, licencia de compensación y otras razones.

En la norma oficial NOM-035-STPS-2018 (SEGOB, 2018), en el punto 7.2 la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, considera que se deben de evaluar las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo² (2019). Éstas representan una exigencia de tiempo laboral hacia el trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, es decir, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos, ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.

² Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: diurna corresponden ocho horas al día con un total de 48 horas semanales, nocturna con siete horas por día y 42 horas semanales, jornada mixta es decir compuesta entre la jornada diurna y nocturna con siete horas y media por día y 45 semanales.

Por ello la importancia de realizar el análisis de los determinantes sociales de la salud, y en particular la presencia de estrés laboral, debido a que el contexto establece de manera directa las condiciones de vida, así como las formas de percibir los acontecimientos y las conductas individuales. Esto predispone a personas a realizar conductas de riesgo las cuales conllevan a su vez a desarrollar ciertas patologías. Caso específico, pone en riesgo a las personas con antecedentes genéticos de diabetes a padecerla o bien, a los pacientes con diagnóstico confirmado a desarrollar las complicaciones propias de la enfermedad más rápido.

Por otro lado, es imprescindible destacar a la diabetes como una de las enfermedades causantes de un enorme gasto económico para la sociedad. La Organización Mundial de la Salud menciona que los costos estimados por año del gasto generado por diabetes a nivel mundial son de alrededor de 827 000 millones de dólares. La Federación Internacional de Diabetes refiere que esta cantidad se triplicó durante el periodo del 2003 al 2013 (OMS, 2016). Esto debido a los ingresos a hospitalización de pacientes con complicaciones crónicas derivadas de la misma enfermedad donde ésta tiene alta prevalencia. Tal es el caso también de la insuficiencia renal crónica, derivada de la presencia de la nefropatía diabética, amputaciones no traumáticas causadas por neuropatías diabéticas y complicaciones cardiovasculares; así como el aumento de ceguera debido a la retinopatía diabética, esto sin considerar ingresos a hospitalización por complicaciones agudas (American Diabetes Association, 2007; Castillo-Del & Martínez, 2010; Castillo- Del, López, & Fragoso, 2009).

En México, según la Federación Mexicana de Diabetes, el costo anual de la atención de esta enfermedad se estima alrededor de \$1,163,028.00 derivado de pacientes que no tienen un adecuado control ya con presencia de complicaciones, mientras el gasto de los pacientes controlados es de \$88,024.00 (Federación Mexicana de Diabetes, 2019).

Con base en lo anterior, el objetivo general de este trabajo de investigación es identificar, en una muestra poblacional de docentes de la ZM de Pachuca de Soto,

cuáles son los determinantes sociales y factores de riesgo involucrados en el aumento de estrés laboral, así como analizar si éste se relaciona con el aumento de los casos de DT2 (diabetes tipo 2). Para ello, se intenta explorar los enfoques sociales del área de la salud, identificar los estudios y políticas que se han realizado en la relación del estrés laboral y diabetes. Tomamos dicha relación como un binomio poco explorado para comprobar si el estrés laboral crónico puede ser una variable desencadenante de la diabetes en México o, al menos, valorar en qué grado contribuye.

La hipótesis principal a comprobar con este estudio, sugiere que el estrés laboral es una de las variables primordiales desencadenante de la DT2 en la población docente de Pachuca de Soto y su Zona Metropolitana. El estrés laboral está relacionado con determinantes sociales de la salud específicos; en orden de importancia para este estudio retomamos los siguientes: el desgaste físico y mental generado por la intensidad de la ocupación, el perfil de la organización donde se labora, el estilo de vida (en específico los hábitos de consumo), la escolarización y el género.

Los determinantes sociales de la salud pueden influir de manera directa o indirecta en las conductas individuales. Éstas pueden convertirse en factores de riesgo para la salud: hablamos del aumento de consumo de dietas hipercalóricas, el no hacer ejercicio, el aumento en el consumo de alcohol y cigarro y la falta de adherencia al tratamiento médico. Estas conductas o factores de riesgo generan la aceleración de complicaciones propias de la enfermedad, ocasionando un deterioro en la calidad de vida de estos pacientes, así como un aumento del desgaste laboral, deserción laboral o ausencias laborales por internamiento, e incluso una muerte temprana, lo que genera un incremento en el costo económico directo e indirecto de los gastos en salud.

Los programas establecidos a través de los servicios de salud, han fungido mayormente como medios paliativos para el control y disminución de la diabetes tipo 2. Cabe señalar que las estrategias implementadas no han dado el resultado

esperado. En específico, nos referimos al programa de salud “Chécate, Mídete, Muévete” implementado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Salud y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, basado en la promoción de salud en el 2016, llevado a cabo para reducir y prevenir enfermedades crónicas asociadas a la obesidad. No menos importante, son las modificaciones que se han hecho a las normas de etiquetados en productos de alimentos y bebidas no alcohólicas, con el fin de garantizar la protección el consumidor (Secretaria de Economía, 2020).

En cuanto a la implementación de políticas públicas, siempre es importante contar con los estudios sociales que fundamenten la acción del gobierno en el contexto social y en las condiciones de clase de la población. Las políticas locales establecidas y la atención sanitaria derivada a los individuos están determinadas por el contexto social donde pertenecen. Estas acciones se reparten como servicios públicos influyentes de forma directa e indirecta en las condiciones de salud. Ejemplos de éstos son el acceso a servicios sanitarios, la calidad de atención del servicio y tiempo de atención, entre otros.

Con base en lo dicho, nos hemos planteado una serie de preguntas las cuales se responderán a lo largo de la investigación. Partimos de cuestionarnos cuáles son los determinantes sociales y los factores de riesgo de la salud desencadenantes del aumento de estrés laboral en una muestra poblacional de Pachuca de Soto, Hidalgo. En un segundo momento, nos proponemos descubrir, cuáles son los estudios que relacionan el estrés laboral y la diabetes, una dupla poco investigada. También es de interés reconocer las formas históricas de organización del trabajo en las ciudades y su efecto en la salud del trabajador de la educación y, por último, nos interesa saber si existe una relación directa en el nivel de estrés laboral docente como factor desencadenante de la Diabetes tipo 2.

En relación a los puntos anteriores, a continuación, se describe el contenido de este trabajo. El primer capítulo de esta tesis tiene el objetivo de abordar de manera general los enfoques sociales del área de la salud para plantear el estado de la

cuestión. Abordamos las aportaciones de la economía política de la salud, la sociología médica y del trabajo, posteriormente desarrollamos las aportaciones que han sido de utilidad en cuanto a la Salud pública. Aunque Salud Pública es un término más administrativo, tiene la ventaja de relacionarse con las políticas públicas ya que es un enfoque tanto teórico como empírico. Concluiremos con la definición de los determinantes sociales de la salud.

El segundo capítulo pretende identificar cuáles son los estudios y metodologías realizadas en México durante el siglo XX en relación al fenómeno de estos dos problemas de salud pública, tanto del estrés laboral como de la diabetes. Se describen de manera general, las formas históricas de organización del trabajo en las ciudades y su efecto en la salud del trabajador. Se infiere que se ha estudiado poco, la relación del estrés y la diabetes desde las ciencias sociales.

El objetivo del tercer capítulo de esta investigación es comprobar si el estrés, específicamente el estrés laboral docente, es una de las variables más importante como desencadenante de la diabetes en este sector de los trabajadores México. Consideramos, evidentemente, los determinantes sociales y de los factores de riesgo de la salud. Se pretende identificar los elementos de la cultura mexicana que convierten al estrés laboral como la variable detonante de la diabetes en los profesores y profesoras, por ello se realizará una exploración en el área de la epidemiología laboral. Avanzamos en presentar el diseño de la investigación empírica.

El capítulo cuarto presenta los resultados cuantitativos y cualitativos del estudio de caso en Pachuca. Por lo tanto, abordamos principalmente las condiciones laborales que vive un grupo de docentes. En su mayoría de educación superior que desarrollan su actividad sin estabilidad en el trabajo: son maestros por horas. Además de ser puestos regularmente con contrataciones por temporadas, con sueldos base muy bajos, o sin sueldos base, con horas de trabajo que sobrepasan las 48 reglamentadas por la Ley Federal de Trabajo, o bien contrataciones por

honorarios, los cuales a su vez no ofrecen ningún tipo de prestación al empleado como el seguro social.

La metodología a utilizar fue mixta. Para lo cualitativo, se realizaron entrevistas y se rescataron relatos de vida para el reporte final y, en lo cuantitativo, se realizó una comparación de las variables que nos indique el comportamiento de las mismas: estrés laboral y diabetes. Tomamos en cuenta el grado de incidencia del estrés laboral en la diabetes a partir de los determinantes sociales (ocupación, perfil organizacional, estratificación social, género, escolarización) y de los factores de riesgo de la salud (consumo de dietas hipercalóricas, sedentarismo, consumo de alcohol y cigarro, falta de adherencia terapéutica).

Las conclusiones darán cuenta si se logró ratificar la hipótesis, si fue posible responder las preguntas de investigación, si se lograron los objetivos planteados, así como determinar si la metodología implementada fue la adecuada para llevar a cabo este proyecto de investigación.

CAPÍTULO 1

ENFOQUES SOCIALES DEL ÁREA DE LA SALUD: UN ESTADO DE LA CUESTIÓN

Capítulo 1 Enfoques sociales del área de la salud: un estado de la cuestión

Introducción

En este capítulo, que tiene el objetivo de describir de manera general los enfoques sociales del área de la salud, exponemos un estado de la cuestión sobre el tema. Se abordan estudios que se han hecho sobre todo en América Latina, sin pasar por alto que el concepto del proceso salud enfermedad es diferente para los países europeos y para Estados Unidos.

Por ello, y porque la salud-enfermedad como concepto debe de entenderse también en tanto proceso sociohistórico, se retoman las aportaciones de autores como Jaime Breilh y Cristina Laurell, entre otros precursores del contexto social como eje explicativo³. Debido a lo anterior, es importante retomar lo abordado en el campo de las ciencias sociales y de la salud; esto nos da un parteaguas para poder explicar cuál es el papel que actualmente tienen los determinantes sociales de la salud y los factores de riesgo para desarrollar estrés laboral y analizar si éste tiene una relación directa en la incidencia de casos de diabetes tipo 2.

Abordamos primeramente las aportaciones de la economía política de la salud, las cuales se han centrado en fenómenos básicos como las condiciones del proceso de trabajo, el tipo de supervisión desde la gerencia en las organizaciones, los servicios sanitarios en sus variables de cobertura, acceso, calidad y utilización⁴, gastos dirigidos a los servicios de salud y en general el papel de la estructura política, económica y cultural⁵ que permea el proceso salud-enfermedad. Asimismo, se incursiona en el enfoque de la sociología de la salud, el cual básicamente intenta

³ Categorías que se irá definiendo a lo largo de este capítulo.

⁴ Se refiere al uso que le da el derechohabiente o no derechohabiente a los servicios de salud.

⁵ La importancia de la cultura para dilucidar lo que es estar sano o enfermo, se ha tomado como un marco imprescindible para ampliar la comprensión de nuestro objeto de estudio. La salud se relaciona con ciertos significados, ciertas representaciones simbólicas que llevan a una construcción de sentido, un producto de la relación y mediación social, un valor importante para comprender a la sociedad (González N. , 2007).

explicar la relación del proceso salud enfermedad no sólo como un fenómeno biológico, sino desde una perspectiva sociocultural.

El enfoque de Salud Pública, otra visión examinada, se centra en el concepto de la acción del estado, lo cual tiene la ventaja de diagnosticar o visualizar las condiciones de salud de una población desde la perspectiva de la intervención estatal. Sin embargo, tiene la desventaja de no explicar de manera objetiva los causales de los fenómenos.

Para terminar este capítulo, examinaremos la perspectiva de los determinantes sociales de la salud la cual sintetiza los anteriores enfoques, para analizar la problematización del proceso salud enfermedad, explicados a través del papel que cumplen los aspectos socioculturales y las condiciones de los servicios médicos. Este va a ser un enfoque más precisado porque, en combinación con la economía política, concuerda con la visión de nuestro objeto de estudio.

1.1 Economía Política de la Salud

Para los teóricos que cultivan el enfoque de la economía política, ésta es una disciplina y un método que analiza las relaciones político-económicas (de cooperación o conflicto) que se presentan en las diversas esferas de la vida cotidiana. Así, puede haber entre los muchos estudios de esta perspectiva, una economía política de la educación, de la vivienda, de la ciudad o de la salud. Y, en este último campo, destaca desde los años setenta las investigaciones del epidemiólogo ecuatoriano Jaime Breilh.

Jaime Breilh, en su obra *“Epidemiología, economía, medicina y política”* (1989), refiere los elementos que conforman la determinación social de la salud, los cuales van a comprender una nueva visión en la explicación del proceso salud enfermedad. La determinación general social de la salud, está compuesta por tres elementos principales: la estructura económica, la configuración política y la configuración cultural. Breilh, menciona que estos tres componentes van a condicionar los modos

de vivir, de enfermar o sanar, de trabajar, de consumir, y, en general, de consolidar una identidad social e individual, así como de orientar la calidad ambiental. Por tanto, la salud debe estar definida por estos tres elementos, donde la estructura social (síntesis de lo económico, político y cultural) se convierte en el principal determinante. De esta manera, la salud debe visualizarse como un fenómeno colectivo entre el encadenamiento de los hechos biológicos y sociales.

El proceso de salud enfermedad, está sometido a las leyes naturales y sujeto a modificaciones por factores externos, como el medio ambiente, los agentes físicos, químicos, orgánicos y lo que llama Breilh en su obra “la cosa social”, que se refiere al hecho social⁶. Sin embargo, también se debe tomar en cuenta que la salud, depende de aspectos de la vida individual. Por tanto, la esfera social-económica permea de manera directa en el individuo, es decir, el contexto es el que influye sobre las conductas individuales (Breilh, 1989; Vidal, y otros, 2014). Así, la dimensión socioeconómica va a tener una influencia directa en el desarrollo del grupo social al cual pertenece. Esta dimensión es el elemento que indicará hacia dónde y cómo está dirigido el comportamiento de una sociedad. Por esto, lo socioeconómico en gran medida definirá el que exista un sistema social de exclusión, donde solo unos cuantos solamente son los beneficiados, o un sistema de menor desigualdad.

Entender y analizar el proceso de salud enfermedad, según Breilh (1989), significa advertir que existen tres dimensiones de la salud: la general de los grupos, la particular de los grupos y la individual de las familias. Cabe observar que, en la dimensión general de los grupos, se encuentra la estructura socioeconómica. Esta dimensión enmarca el movimiento total del comportamiento social, toda vez que

⁶ Término acuñado por Durkheim para señalar que los hechos sociales son aquellos aspectos sometidos a las leyes naturales. Para precisar, es importante considerar que “La cosa social” o el hecho social va a cambiar de acuerdo al punto de vista de los grupos que tienen el poder y por tanto controlan también las opiniones médicas autorizadas y los servicios de salud (Breilh, 1989).

hemos crecido en sociedades capitalistas donde el aumento del capital y el afán de beneficios monetarios es lo prioritario. Así, por ejemplo, nos dice Breilh, las sociedades actuales se reproducen en relación al capital y a su acumulación. Es decir, la reproducción social es la a la vez reproducción del capital, de las condiciones de vida capitalistas, lo que implica una serie de ventajas y desventajas que condicionan de manera directa a la salud. Esto lleva a la necesidad de analizar las problemáticas sociales de forma distinta, considerando que no se puede generalizar, pues difieren de una clase a otra.

La atención a la salud se ve modificada en cada revolución industrial. En las sociedades contemporáneas, el desarrollo capitalista se da en función de las revoluciones tecnológicas y cada revolución modifica las condiciones de trabajo e influye en la cultura como un todo. De esta manera, para preservar simultáneamente el nivel de ganancias y garantizar la continuidad del sistema, actualmente se ha echado a andar la 4ta. revolución industrial basada en la confluencia de tecnología digital, física y biológica: ésta ha establecido una aceleración en el modo de vida social, mayores exigencias de velocidad, cantidad y calidad productiva y, seguramente, mayores daños a la salud del trabajador. Por ellos se dice que para garantizar los niveles de acumulación, en el aspecto laboral se requiere mano de obra más proactiva, jornadas de trabajo más flexibles, más insumos y más consumos (útiles e inútiles), lo cual hace que la vida se viva más rápido, y por ende que la condición sanitaria se deteriore más rápido.

Por otro lado, Cristina Laurell, (1978) menciona que el estudio de la relación entre salud y trabajo se debe abordar examinando dos caras del problema: la técnica, donde están involucrados los aspectos desarrollados por los expertos de salud ocupacional; y la conceptual, indispensable para la reformulación del análisis problemático de la salud.

Según Laurell, a pesar de que las y los trabajadores laboran en condiciones realmente nocivas, en muchas ocasiones las investigaciones no muestran las incongruencias, por ello los capitalistas sostienen que los procesos de producción

no dañan a la salud. Sin embargo, a muchos investigadores les ha surgido el interés por seguir estudiando este fenómeno. Las aportaciones apuntan a que las condiciones de trabajo afectan directa e indirectamente el proceso salud-enfermedad (Pulido, 2012). En una visión un poco más amplia, el desarrollo de la conceptualización del trabajo, desde la salud ocupacional se entiende como un problema ambiental cuando se expone al trabajador en contacto con agentes químicos, físicos, biológicos y psicológicos causantes de accidentes o enfermedades. Sin embargo, cabe mencionar que los riesgos ocupacionales no son independientes del funcionamiento de la industria capitalista: más aun, parecieran ser normales por el grado de desgaste que provocan.

El trabajo también debe contemplarse como un fenómeno que condiciona no sólo la esfera de la producción sino también la del consumo. Es decir, el generador de recursos determina a su vez una forma particular de satisfacer necesidades, de consumir en el contexto individual y familiar. La Epidemiología Materialista, corriente de pensamiento surgida en Estados Unidos durante los años 70, realiza una reconceptualización del trabajo como una categoría analítica central para el entendimiento de la salud y la enfermedad desde una perspectiva social y colectiva. De esta manera, es necesario desarrollar la comprensión de la salud partiendo del análisis del proceso de trabajo para poder explicar el desarrollo de patologías de los trabajadores de manera individual. El estrés, como parte de los fenómenos sociales, nos lleva a analizar otras categorías sociales, entre las que se encuentra el proceso laboral. Con ello, damos con una concepción de estrés que viene causado por la implementación del proceso capitalista avanzado (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978; Pulido, 2012).

Para entender la relación entre el trabajo y la salud es necesario tomar en cuenta que éste es una categoría social y ontológica: es decir, explica el ser y la identidad de hombres y mujeres, pues representa un mecanismo fundamental de la reproducción de su vida material y espiritual. Luego entonces, el ejercicio del trabajo debe ser conceptualizado desde sus determinaciones múltiples y no sólo como un factor de riesgo ambiental. El hecho de que diferentes tipos de proceso de trabajo

descubran su punto de expresión en distintos momentos del ciclo vital, lleva a considerar que se trata de un concepto clave para explicar los orígenes sociales de la enfermedad.

Plantea Laurell que cada formación social (cuyo núcleo es el modo de producción) tiene un particular proceso de salud y enfermedad. Así, el modo de producción⁷ particular en una sociedad como la que vivimos actualmente determina una forma particular no solo de trabajar sino también de enfermar y morir, de distribuir y consumir la riqueza social. Por tanto, cada sociedad histórica también genera mecanismos para solventar sus necesidades. Observamos entonces que el aspecto biológico no puede establecer más que algunas necesidades fisiológicas básicas, otras necesidades serán de orden cultural (incluyendo la cultura de trabajo, de circulación y de consumo).

Trabajo y salud parecen amarrados en el capitalismo. Expliquémonos. El poder organizativo restringido del trabajo, se establece a partir del momento en que ningún trabajador puede planear un proyecto de vida sin antes tomar en cuenta el tiempo y la energía que le deben dedicar al trabajo. El trabajo cuenta con un aspecto esencialmente técnico, que tiene que ver con el momento productivo, y un aspecto social, donde se ponen en juego un complejo mundo de interacciones sociales que se concentran en el fenómeno de la cooperación. Tanto en lo técnico como en lo social, se establecen formas de control sobre los trabajadores que (por su mayor o menor presión) les generan alteraciones anímicas y físicas. Así es como la producción capitalista puede ser peligrosa para la salud, ya que, con el fin de obtener más ganancias a su capital de la empresa, conlleva a imponer al obrero una manera específica de desgastarse. Bajo estas características, los procesos

⁷ El modo de producción es definido como la manera de obtener los bienes materiales necesarios al hombre para el consumo productivo y personal. Constituye la unidad de las fuerzas productivas que son el conjunto de medios de producción y de los hombres que los emplean para producir bienes materiales, y de las relaciones de producción (Anísimov, y otros, s.f., pág. 163).

laborales pueden generar que el trabajador desarrolle un estrés negativo debido a las condiciones del trabajo y a la enajenación del mismo.

Ante la necesidad de seguir laborando, los obreros o empleados, en muchas ocasiones, tienden a minimizar las manifestaciones causadas por el estrés, traducidas en daños en el organismo. La necesidad obliga a crear una realidad social, al continuar con el mantenimiento de un trabajo estresante ante la amenaza de desempleo (Pulido, 2012). La empresa establece el ritmo de trabajo, lo cual está relacionado con el estrés y limita el poder relativo de decisión del trabajador, lo que determina al mismo tiempo las condiciones de posibles accidentes (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978). Al considerar que primero se cubren las necesidades del trabajador, y posterior a ello los recursos restantes se reparten entre el resto de su familia, entonces los efectos de este tipo de procesos de trabajo afectan tanto al trabajador como a su ámbito familiar. Así, existen diversos casos donde el nivel salarial no permite la adquisición de satisfactores para las necesidades básicas como alimentación, vivienda o salud del núcleo familiar. (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978; Pulido, 2012)

Ahora bien. Existen más altos salarios y mejores prestaciones en las empresas de tecnología productiva avanzada. El problema es que en México, una parte importante de la población no participa directamente en el proceso productivo capitalista maquinizado⁸ sino en la producción mercantil simple⁹. Esta forma de producir obliga al trabajador a invertir más esfuerzo y más desgaste, para mantener

8 "Constituye un proceso de producción de plusvalía sobre la base de aplicar sistemas de máquinas" (Anísimov, y otros, s.f., pág. 195).

9 Producción basada en la propiedad privada de los medios de producción y en el trabajo personal de los productores, donde se elaboran artículos destinados a la venta en el mercado (Anísimov, y otros, s.f., pág. 199)

un ingreso que garantice un nivel mínimo de consumo, en una situación de creciente intercambio desigual entre sus productos y los de las industrias bien establecidas.

Según Laurell, entonces, estudiar a fondo de qué manera se presenta una desigualdad en las condiciones de trabajo y salud en los trabajadores implica considerar las diversas condiciones de desempeño de los trabajadores. Así, se menciona que las líneas desarrolladas de consumo y reproducción de las clases en la sociedad capitalista se determinarían por los siguientes cuatro elementos: el tipo predominante de plusvalía¹⁰ extraída; el grado y tipo de desarrollo de la tecnología y en general de las fuerzas productivas; el grado de control relativo del obrero o empleado sobre el proceso laboral y la situación de la lucha de clases; el grado de control estatal-patronal sobre los trabajadores y los avances en la organización reivindicativa y de clase (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978).

Por otro lado, los incrementos, tanto en intensidad como en productividad, provocan situaciones de estrés y de fatiga, por esa razón impactan en el organismo del trabajador. Sin embargo, las condiciones de trabajo y la escasez de empleos, hacen que éste se obligue a sí mismo a permanecer en condiciones nocivas de precarización laboral y a no manifestar, ante el empleador, la presencia de algún síntoma. En consecuencia, debe cumplir con una serie de requisitos que le permitan su permanencia y ser acreedor de un salario para cubrir los gastos de necesidad básica tanto personal y familiar (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978; Pulido, 2012). Estas situaciones de estrés son causantes de cambios fisiológicos en el cuerpo que originan predisposiciones patológicas a corto y largo plazo. El desgaste del obrero o empleado será distinto y más relacionado a los efectos a largo plazo de estos fenómenos (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978; Pulido,

10 Plusvalía: se refiere a el “valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista. La plusvalía, es la particularidad de la forma capitalista de explotación...” (Anísimov, y otros, s.f., pág. 187)

2012). Sin importar los daños a la salud, el trabajador está regularmente obligado a desempeñar cualquier actividad laboral para su manutención. Si los empresarios se percatan del daño, expulsan del trabajo a estas personas, como resultado genera a una persona enferma y desempleada (Pulido, 2012).

A esta investigación le es trascendente la relación del estrés laboral con la diabetes. Al respecto, en la actualidad, la diabetes aparece entre las principales causas de muerte, hecho que puede relacionarse con estrés prolongado. Laurell (1978) ubicó a la diabetes, en el año de 1965, como parte del desarrollo de las diez principales causas de muerte de hombres mexicanos entre 45 y 64 años, es decir, en cohortes con una vida laboral activa. Esta enfermedad aparece con una tasa de 37.7 por cada 100,000 habitantes (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978). En 1974 y 1976, los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Dirección General de Estadística y la Secretaría de Industria y Comercio reportaron estadísticas similares. Estos datos también demuestran, desde aquellos años del siglo pasado, la existencia de un cambio relativo en la patología. Este cambio se manifiesta como una disminución de muertes relacionadas con el consumo deficiente y un incremento de las causas de muerte por enfermedades crónicas vinculadas al proceso de trabajo del capitalismo (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978).

1.1.1 Economía de la salud

Un enfoque ligado a la economía política de la salud es el de la economía de la salud. Son “primos hermanos”. Sin embargo, el meollo de este último enfoque es ser más descriptivo y cuantitativo que político y teórico. Una categoría central de esta perspectiva es el de gasto en salud. Y sobre el problema del gasto en salud hay un sinnúmero de autores que se han pronunciado. El enfoque es relevante dado que las enfermedades laborales provocan cada vez más erogaciones, que en ocasiones son cubiertas por la institución y en ocasiones por los mismos trabajadores. Valladares, Torres, Méndez y Chávez (2011), mencionan que se trata de una disciplina científica, que tiene el mérito de integrar las teorías económicas,

sociales, clínicas y epidemiológicas. Maneja el financiamiento, la producción, la distribución y el consumo de todos los bienes y servicios utilizados en el campo de la salud. Además, analiza la oferta y demanda de los servicios de salud y las condiciones económicas de la política de inversión sanitaria. Esta disciplina surge a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta en Estados Unidos e Inglaterra, donde se realizan las primeras aplicaciones del enfoque costo-beneficio en materia de salud.

En su marco conceptual, un sistema de salud es eficiente cuando brinda lo necesario a la sociedad con el menor uso del recurso. Los criterios para el análisis de la eficiencia son: los recursos humanos, materiales y su utilización, la efectividad de los sistemas para el control de los recursos, el costo por unidad de los servicios prestados y el control de la ejecución del presupuesto (Valladares, Torres, Méndez, & Chávez, 2011). Se preocupa además por explicar que es la calidad de atención médica, categoría compleja que es definida por la OMS como aquella que se brinda con un alto nivel de experiencia profesional, un uso eficiente de los recursos, un mínimo de riesgos para el paciente y un alto grado de satisfacción del mismo (Valladares, Torres, Méndez, & Chávez, 2011). En este enfoque también interviene el presupuesto del estado a las actividades de salud, el cual se define como el plan de gastos determinado antes de llevar a cabo las actividades o acciones que se pretenden realizar y determinen el monto de los recursos monetarios para financiar los mismos. El presupuesto aprobado por el estado, identifica de igual manera las necesidades de concentrar los recursos disponibles en programas que cubran los esfuerzos para satisfacer las necesidades básicas de la población; al facilitar el control de los recursos financieros, materiales y humanos (Valladares, Torres, Méndez, & Chávez, 2011).

Un problema importante del enfoque de economía de la salud es el de los “gastos catastróficos”. Este tema es fundamental para determinar el acceso a los servicios cuando las poblaciones beneficiarias se ven en coyunturas de fuerte necesidad. Eliseo Díaz-González y José Bertín Ramírez-García, realizan un estudio para estimar los gastos catastróficos en salud en México en el año 2017.

Los autores hacen mención que la condición de aseguramiento disminuye los gastos en salud, pero no hay una relación de determinación con la probabilidad de que una familia no incurra en gastos médicos catastróficos. Este estudio realizó el análisis para saber si el aseguramiento podía ser un factor determinante para la emergencia de los gastos catastróficos en salud.

Cuadro 1 Resultados de la estimación de gastos catastróficos considerando la variable ingreso (tipo I, II y III) obtenidos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH)

Total de hogares	29 074 332		
Hogares con gastos en salud	14 105 718		48.5%
<i>Hogares con gastos catastróficos</i>			
Gasto salud/ingreso neto	Ingreso I	Ingreso II	Ingreso III
> 0.30	745 096	737 256	730 310
< 0.0	535 582	1 232 120	1 413 427
Suma	1 280 678	1 969 376	2 143 737
<i>Proporción respecto a total de hogares</i>			
Gasto salud/ingreso neto	Ingreso I	Ingreso II	Ingreso III
> 0.30	2.6%	2.5%	2.5%
< 0.0	1.8%	4.2%	4.9%
Suma	4.4%	6.8%	7.4%
<i>Proporción respecto a hogares reportando gastos en salud</i>			
Gasto salud/ingreso neto	Ingreso I	Ingreso II	Ingreso III
> 0.30	5.3%	5.2%	5.2%
< 0.0	3.8%	8.7%	10.0%
Suma	9.1%	14.0%	15.2%

Fuente: Díaz-González & Ramírez-García, 2017.

Del cuadro 1, podemos observar que los subsidios del gobierno, así como las remesas que reciben los hogares contribuyen a incrementar tanto los gastos en salud como la probabilidad de incurrir en gastos de tipo catastrófico.

Los gastos en salud son catastróficos cuando las familias deben reducir un gasto básico por un periodo de tiempo para cubrir los costos relacionados con la atención de la salud. Díaz-González & Ramírez-García (2017), estiman que en México más de 50% del gasto total en área de salud es privado. Sin embargo, más de 90% de

éste procede directamente del bolsillo de las familias, debido a que se continúa pagando con recursos propios servicios médicos y medicamentos cuando los necesitan, a pesar de contar con la prestación de éstos. Fenómeno que claramente representa una injusticia social.

Por otro lado, Ramón Sergio George, Rafael Laborí, Gicela Noa y Marianela Noa (2017), realizan el análisis de las consecuencias entre la salud y los recursos asignados para atenderla. Estos autores coinciden con Valladares, Torres, Méndez y Chávez (2011), en que la economía y la salud deben constituir un binomio inseparable, ya que para que exista estabilidad económica o crecimiento económico debe existir bienestar social. No puede existir una estabilidad política o crecimiento económico sin que el bienestar se extienda a la sociedad en su conjunto. La influencia de la estabilidad política en la salud establece los recursos destinados a los servicios de salud determinantes en la preservación de la principal fuerza productiva de la sociedad, por ello toda decisión económica afecta directa o indirectamente la salud (George, Laborí, Noa, & Noa, 2017).

En este enfoque, la economía se constriñe mucho a la asignación de recursos como estrategia de maximizar el bienestar social; se busca no solo se gaste menos, sino invertir mejor para obtener máximos beneficios sociales con menores costos. Esto posibilita la toma de decisiones para la búsqueda de alternativas “eficientes y racionales” (George, Laborí, Noa, & Noa, 2017). Así, la evaluación económica sanitaria que promueve esta visión, se convierte en una herramienta esencial para la investigación y el análisis que reconozca las consecuencias clínicas, económicas y sociales derivadas de la utilización de intervenciones, programas, tecnologías y servicios de salud.

A diferencia de la economía política, esta visión está más ligada a marcos teóricos económicos más formales, más neoclásicos. Por eso usan categorías más técnicas. Por ejemplo, argumentan que el nivel de salud mejora con mayores niveles de ingresos a lo largo de la estructura de distribución. Asumen también que, la “reducción marginal” de la tasa de mortalidad por cada unidad adicional de ingreso

es mayor en la parte inferior que en la parte superior de la distribución de los ingresos (George, Laborí, Noa, & Noa, 2017). Así, las diferencias de nivel de salud están relacionadas con otras variables, como raza, geografía, categoría ocupacional, rango, condición socioeconómica, describiéndose como las desigualdades en salud. De igual manera, el acceso que propician factores de riesgo (conductual) como el consumo de tabaco, alcohol, drogas, sexo, afectan directamente en la morbilidad y mortalidad de la Población (George, Laborí, Noa, & Noa, 2017).

Schultz, (2005 citado en George, Laborí, Noa, & Noa, 2017), menciona que el nivel de salud desempeña un papel decisivo en la formación de capital humano. Es decir, en la determinación de la capacidad física, la fuerza y resistencia que se requiere en el puesto de trabajo; asimismo, colabora en las capacidades mentales como el funcionamiento cognitivo, la capacidad de razonamiento, e inteligencia; todas ellas, “materia prima” para el buen desempeño laboral.

George, Laborí, Noa, y Noa (2017), encontraron en su estudio que los gastos en salud aumentan con la edad. El número de hombres integrantes de la familia hace disminuir los gastos en salud con mayor significancia, y los gastos catastróficos en salud son un riesgo para las familias porque pueden convertirse en vía para el empobrecimiento y también para el incremento en la morbilidad y mortalidad de la sociedad. En México, mencionan, cerca de la mitad de los hogares reportan gastos catastróficos en el sector salud, donde el porcentaje de unidades familiares expuestas a catástrofes financieras aumenta hasta 5.3% (George, Laborí, Noa, & Noa, 2017).

La economía de la salud ha tenido que desplazar sus análisis de la economía del gasto en salud a los componentes definitorios de la oferta en salud. Es decir, los usuarios estarán dispuestos a erogar cantidades por el servicio, si este “lo vale”. Así, otro aspecto importante a considerar es el estudio de la práctica de la medicina dominante, donde hace referencia a que el comportamiento de la salud y la enfermedad dependen a su vez de la atención proporcionada a la población. Por

esto, se debe tomar en cuenta el proceso *in extenso* de salud-enfermedad-atención. (Menéndez, 2003; Menéndez, 1994). Al tomar en cuenta la atención, entonces se pone en juego la variable de la calidad en tanto cobertura de expectativas. Ahora bien, en las sociedades latinoamericanas existen diversos modelos de atención de los padecimientos considerados en forma aislada y hasta opuesta por el sector salud. La identificación y descripción de las formas de atención se realizan a través de lo que hacen y usan los sujetos y grupos sociales para atender sus enfermedades, y no a partir de los médicos tradicionales o alternativos (Menéndez, 2003).

Desde una perspectiva antropológica los modelos de atención, se refieren tanto a las actividades de tipo biomédico, como a todas aquellas que involucran la atención de los padecimientos. Buscan intervenir en los diferentes niveles de atención que van desde la promoción y prevención de enfermedades, hasta dar tratamiento, controlar, aliviar y/o curar un padecimiento determinado (Menéndez, 2003). Por ende, en las sociedades latinoamericanas capitalistas más desarrolladas, se incrementan las medicinas alternativas paralelas, relacionadas a determinadas características de las orientaciones biomédicas, convirtiéndose en un factor decisivo en el proceso salud-enfermedad.

Para concluir este primer apartado encontramos de manera general, que la economía política de la salud y la economía de la salud¹¹, nos enmarcan aspectos importantes los cuales van a ser imprescindibles para tomar en cuenta el análisis y entender las condiciones generadas por el comportamiento del proceso de salud enfermedad de una población. Abordamos las ideas centradas en fenómenos como las condiciones de procesos de trabajo, acceso y calidad de servicios sanitarios, gastos dirigidos a los servicios de salud y en general el papel de la estructura política, económica y cultural que permea el proceso salud-enfermedad.

¹¹ Las cuales, ya lo mencionamos, tienen raíces teóricas distintas siendo estas el materialismo histórico y la otra la economía neoclásica y el funcionalismo.

1.2 Sociología de la salud

Uno de los problemas que representa este enfoque es el de su definición, pues implica el cruce de varios marcos teóricos. La siguiente cita puede darnos una idea:

La sociología médica o sociología de la salud es una rama tanto de la sociología como de la medicina encargada del análisis de las organizaciones e instituciones médicas; la producción de conocimiento y la selección de métodos relacionados entre ambas áreas, la acción social y la interacción entre los profesionales de la salud, como también de los efectos socioculturales derivados de las prácticas médicas. Los campos que interactúan comúnmente con esta disciplina son la sociología del conocimiento, los estudios de ciencia, tecnología y sociedad y la socioepistemología. (Vallester, 2021)

Como se logra ver, se trata de ver la salud en el contexto de sus instituciones y sus actores sociales. En este cruce tienen igual cabida el personal médico que el personal de formación sociológica:

Los sociólogos médicos se encuentran interesados en las experiencias cualitativas de los pacientes, desempeñándose en los límites de otras disciplinas tales como la salud pública, el trabajo social, la demografía, la gerontología, entre otros, con el fin de explorar la convergencia entre las ciencias sociales y las ciencias médicas. Una de las problemáticas que trata la sociología médica es la desigualdad en el acceso a la salud asociado a las clases sociales y razas, siendo los resultados de las investigaciones un objetivo en la creación de normativas y mejoramiento de las políticas públicas dentro del ámbito estatal. También realizan análisis del impacto social y cultural de los sistemas de salud tanto públicos como privados y las diferencias que existen entre ellos. (Vallester, 2021)

Considerando lo apuntado en la cita, la sociología de la salud está más interesada en los enfoques cualitativos (a diferencia de la economía de la salud que se interesa

más por los números o la economía política, que se interesa por el proceso de trabajo y sus efectos) y de desigualdad en el acceso al servicio médico. Evidentemente, su formulación conceptual del proceso de salud enfermedad tiende a matizar la condición de clase de las poblaciones.

La visión de la sociología de la salud pone de manifiesto que el proceso salud, enfermedad-atención y eventual muerte¹² son de carácter social y no meramente individual. Desde finales del siglo XIX, bajo las investigaciones realizadas por Durkheim en su obra del suicidio, se enmarca la relación entre ciencias sociales y ciencias de la salud. El sociólogo propone una visualización de la medicina desde la perspectiva social, donde el ser humano y la sociedad se convierten en objetos de estudio, ya que tanto las ciencias sociales como las de la salud están íntimamente relacionadas. Sin embargo, cabe señalar que desde las condiciones históricas del Siglo XVII se origina el pensamiento clínico y esto facilita el surgimiento de las ciencias sociales (Castro-Pérez, 1992; Neira, 2001; López M. J., 2015).

El organismo más grande encargado de reportar los estudios y análisis sobre la salud, en 1948 define a esta misma como el completo estado de equilibrio de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad (OMS, 2019). Sin embargo Machteld Huber y colaboradores (2011), con un enfoque más crítico, expresan que esta definición queda corta a las necesidades actuales, a causa del cambio en la demografía, la cual ha ocasionado el aumento de las enfermedades crónicas, siendo éste uno de los señalamientos establecidos. Otra crítica es hacia el uso del término “completo” en relación al bienestar, lo que deja a la mayoría de la población enferma. Esto conlleva a la frecuente medicalización de la sociedad tanto de enfermedades físicas como mentales, a su vez afecta de manera directa al establecimiento de políticas sanitarias.

¹² El ciclo general es salud-enfermedad-atención-muerte, sin embargo para fines de este estudio solo se retomará el proceso de salud enfermedad debido a la naturaleza del objeto de estudio.

Los sociólogos de la salud también han criticado las propuestas para adaptar la definición de salud, entre las cuales está la de Ottawa Charter, donde hace hincapié en los recursos sociales y personales, así como en la capacidad física (Ferreira., 2011). A su vez Machteld Huber y colaboradores (2011) mencionan, que la redefinición de salud es un fenómeno complejo el cual considera diversos aspectos, como consultar a partes interesadas como instituciones, reflejar las necesidades culturales, además de tomar en cuenta los adelantos científicos y tecnológicos a futuro. Como resultado proponen emplear en el término de salud la capacidad de adaptación y de autogestión para identificar y caracterizar estos conceptos en las tres esferas de la salud: la física, la mental y la social (Huber, y otros, 2011). Ésto da inicio a un nuevo modo de conceptualizar la salud humana con un conjunto de características y dimensiones dinámicas que se pueden medir. Otro concepto para tomar en cuenta es la percepción¹³ sobre la enfermedad. En el área de salud mental es parte de los factores que contribuyen a la capacidad de enfrentamiento ante la diversidad de problemáticas generadoras de malestar emocional (Ferreira., 2011).

Las posturas sociológicas han incursionado en el pensamiento de organizaciones oficiales. Así, las investigaciones realizadas por la Organización Mundial de la Salud, han proporcionado herramientas para poder comprender de manera integral, la aparición y desarrollo de enfermedades en los diferentes grupos sociales de manera particular a nivel internacional. También ha ensayado un panorama más completo sobre las enfermedades que expandieron sus fronteras convirtiéndose en graves problemas de salud pública (OMS, 2016-2017).

El interés sobre el estudio del proceso salud-enfermedad es de carácter biocultural, dado que se ha investigado desde hace varios años para entender la interconexión

¹³ Como es el caso del Modelo de Creencias en Salud, una de las teorías más utilizadas en promoción de la salud desarrollado en los años 50 por un grupo de especialistas en psicología social, pertenecientes al departamento de salud pública de Estado Unidos de Norte América (Soto, Lacoste, Papenfuss, & Gutiérrez, 1997). Cabe señalar que el aspecto cognitivo/perceptivo es una variable que por el momento no está en la investigación, sin embargo, el trabajo empírico será quien indique si hay que incluirla o no.

de los fenómenos complejos. Al tomar en cuenta la concepción de la representación hacia la persona el estado de salud y cuando éste se ve alterado al concebir a la enfermedad, conlleva a un sinnúmero de maneras en la búsqueda para ser nuevamente restaurada (López D. , 2012; Borrell, 2002). El análisis del proceso salud-enfermedad, implica una serie de elementos y observaciones dirigidas a establecer las condiciones generales de salud y enfermedad. El resultado es la concepción de procesos multicausales como respuesta a los cambios biológicos y culturales que se han realizado por generaciones (López D. , 2012).

Es necesario establecer diferentes variables intervinientes, como el nivel socioeconómico de una sociedad y la pertenencia de clase, teniendo en cuenta que éstas influyen directamente en oportunidades para la atención en salud, es decir al acceso a los servicios de salud. En este sentido, las desigualdades sanitarias y las condiciones de salud de las personas van dirigidas a las diferentes maneras de clasificar a los miembros de una población. En muchos casos es inequitativa la distribución de los servicios de la salud, debido a diferentes determinantes sociales como la ocupación, el nivel educativo, la situación geográfica, la diferencia entre la población del medio rural y el urbano, entre otros, puesto que se ve reflejado en la esperanza de vida y la tasa de mortalidad (López D. , 2012).

Otro causal es el estilo de vida, el cual depende de las conductas de riesgo importantes reforzadas por diferentes cuestiones, como el sedentarismo, dietas hipercalóricas, mal manejo de estrés, entre otros (Gwatkin, 2000; López D. , 2012). En este sentido el origen y mantenimiento de diferentes enfermedades es un proceso que implica una alta complejidad, debido a que no solamente abarca los aspectos biológicos desencadenantes de desórdenes en el organismo donde la persona o la comunidad pudiesen padecer. Así, el proceso salud-enfermedad está asociado directamente con tres factores determinantes como el ambiente físico, la estructura social y la conducta individual (López D. , 2012). El análisis de estos tres factores se ven concatenados en la transición de la formación socioeconómica y las relaciones sociales, como son las condiciones de vida y la capacidad de adaptación que cada individuo y sociedad desarrollan entre esta interacción del ambiente y la

cultura sobre la respuesta biológica (Bronfenbrenner, 1976; Pérez F. , 2004). Sobre decir que, la salud y la enfermedad son aspectos correlacionados desde el origen de la humanidad. Pero es importante apuntar que ambos impactan en la estabilidad de las relaciones cambiantes entre los diversos componentes del cuerpo y con el ambiente en el que se encuentra el sujeto. Al considerar la dimensión social, caemos en la cuenta de que la enfermedad está mediatizada por la actividad social y por el medio cultural, por lo que son urgentes estudios empíricos para detectar cómo las enfermedades afectan a grupos de población específicos (López D. , 2012).

Coe (1988, citado en López, 2012), mediante el análisis de la estructura social y los diferentes modos de vida de quienes integran a un colectivo o contexto, menciona que el desarrollo de la enfermedad, se debe a etapas cambiantes no azarosas en su aparición, donde involucra aspectos comunes entre los grupos sociales donde emergen. Las personas realizan una evaluación sobre las condiciones donde se genera la enfermedad para crear un significado dependiendo de la cultura y basándose en las diferentes perspectivas. A partir de esto, la sociedad crea una serie de circunstancias para la atención de la misma, dando pie a las instituciones para tratar sistemáticamente aquellas patologías surgidas en su grupo (Coe1988 citado en López, 2012).

Por otro lado, Roberto Castro Pérez (2003), da un panorama general del desarrollo de las ciencias sociales y las de la salud en México, refiere que el pensamiento social en salud en México distingue tres escuelas: los antropólogos médicos; los exponentes de la medicina social y los sociólogos de la salud pública.

Enfoques ligados a la sociología de la salud son los de la antropología médica. Respecto a esta antropología, algunos autores apuntan lo siguiente:

Los abordajes antropológicos en salud pública, a pesar de no contar aún con la suficiente extensión, se basan sobre todo en la necesidad de interpretar la relación del proceso salud-enfermedad-atención, con la cultura y la sociedad. (Díaz, Zoe, Aguilar, T. y Linares, X., 2015, pág. 655)

Otra visión emparentada, aunque con un sentido más pragmático, es la corriente de medicina social que surge a mediados de la década de los setentas con una visión centrada en la perspectiva comunitaria, más que antropológica. En la Universidad Autónoma Metropolitana, da inicio la Maestría en Medicina Social, incorporando los aportes del análisis marxista en cuestiones de salud (Castro, 2003). El objetivo de la medicina social latinoamericana es demostrar de forma específica la determinación en la aparición y evolución de las enfermedades, tomando en cuenta que no pueden ser consideradas simplemente como un estado biológico, ni como la consecuencia mecánica de la pobreza, sino la combinación de una serie de factores contextuales que las determinan (Castro, 2003).

Abonando a esta visión cuasi sociológica de la medicina social, Castro retoma las aportaciones de Cristina Laurell (1978; Castro, 2003), acerca de la salud y la enfermedad, coincidiendo en que no pueden ser tomadas como dos elementos separados, sino que deben ser entendidas como dos momentos unidos intrínsecamente en un mismo fenómeno. De aquí surge un novedoso concepto del proceso salud-enfermedad, el cual incluye las conductas de los individuos realizadas para promover o atender a la enfermedad. Asimismo, la medicina social se enfoca en el análisis de la desigualdad social y de la forma en que esta desigualdad determina los procesos de salud-enfermedad-atención de las poblaciones y de las políticas públicas. Este enfoque, en intersección con la economía política, también se ha dado a la tarea de problematizar el vínculo salud-trabajo en México, el cual se debe entender como la fuente del desgaste del trabajador (Castro, 2003).

No obviamos señalar que la medicina social en México entra en vigor a partir de los años ochenta, con los primeros estudios sobre los riesgos del trabajo originados en Italia. Se analizan las condiciones de trabajo y los riesgos que éstas tienen sobre los obreros. Como segunda etapa en las aportaciones a la medicina social en cuestión teórico-metodológico mencionan a la desigualdad social. Bronfman (1992, citado en Castro, 2003), analiza las aportaciones sobre la relación entre variables sociodemográficas como educación de los padres, nivel socioeconómico, el nivel de

mortalidad infantil, entre otras. Refiere asimismo existen relaciones claras, entre estas variables, sin embargo, dejan sin explicar una parte del comportamiento del fenómeno.

Por su parte, los sociólogos de la salud pública, a mediados de la década de los ochenta dan inicio con el estudio del comportamiento del mercado de trabajo médico tratando de vincular sus características con la clase social de origen de estos profesionistas. Al mismo tiempo se hace una conceptualización entre las diferencias de los determinantes generales del mercado de trabajo médico, y los determinantes específicos. Entre los determinantes generales del mercado de trabajo médico, se incluye la estructura económica del país, las políticas del Estado, las formas de organización social, las instituciones sociales y la ideología (Castro, 2003). En cuanto a los determinantes específicos se considera a la oferta y demanda de servicios médicos, y la educación de los médicos. Frenk (citado en Castro, 2003) mostró que la clase social de origen de éstos se asocia directamente con el tipo de universidad a la que acceden para estudiar medicina, el tipo de especialización elegida, así como el tipo de institución donde son contratados.

En otro estudio, Castro enmarca el desarrollo de la sociología de la salud, su obra titulada “La salud colectiva: apuntes para un necesario ejercicio de reflexividad 2016”, hace mención de la distinción entre la sociología en la medicina que es la colaboradora de las instituciones de salud; y la sociología de la medicina que es independiente de las instituciones de salud. Aquí expone la existencia de una visualización de subordinación de las ciencias sociales respecto de las ciencias biomédicas (Castro, 2016). Dentro del campo médico o de la salud, las ciencias sociales¹⁴ entonces juegan un papel secundario, puesto que están llamadas a contribuir. En consonancia, dentro del campo de las ciencias sociales, la salud

¹⁴ Dentro de las ciencias sociales podemos mencionar a la sociología médica, antropología médica, sociología de la salud, psicología de la salud, psicología clínica, salud pública, determinantes sociales de la salud. Para fines de este proyecto retomamos los enfoques de la Economía Política de la Salud, la Sociología de la Salud, Salud Pública y Determinantes sociales de la Salud.

ocupa uno de los últimos lugares en la jerarquía de los objetos de estudio. Sin embargo, en la cuestión académica los científicos sociales, tanto como los antropólogos médicos y sociólogos de la salud, recobran su autonomía jugando aquí el papel principal en la explicación de este proceso (Castro, 2016).

Para empezar a cerrar este apartado, retomamos la visión de las sociólogas Nereida Rojo Pérez y Rosario García González (2000). En su interpretación, la sociología de la salud es una rama del conocimiento aún en construcción, de las ciencias sociales. Está en proceso de definición en cuanto a su grado de autonomía y al tipo de relación que tiene la esfera de la salud con la esfera social y con cada una de sus partes. Dicen estas teóricas que el enfoque se ve influenciado por diferentes corrientes sociológicas en las investigaciones y acciones de salud, donde los estudiosos tienen posibilidades de transformar la realidad en su nivel de competencia. Esto da como resultado una profunda revolución filosófica y social, que consiste en abordar los fenómenos y procesos en el marco de sus relaciones más generales. Por ende, requiere de un pensamiento integrador y de una visión holística de la realidad, donde su nivel de análisis es la población, así como los distintos grupos y estratos sociales que conforman la sociedad.

En el siguiente apartado se revisará el enfoque de salud pública y sus implicaciones en el proceso salud enfermedad, su desarrollo histórico y algunas críticas que investigadores han realizado y el panorama general de la diabetes y el estrés laboral como problemas de salud pública.

1.3 Salud Pública

Se trata de un enfoque que nace de una visión pragmática y por tanto está avalada por organismos oficiales de nivel internacional o nacional. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (2018), define a la salud pública como un conjunto de actuaciones de los organismos públicos y privados y de la sociedad, cuyo objetivo es garantizar el bienestar y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía mediante diferentes estrategias de intervención. En este apartado, vamos a presentar un abordaje general y somero de este enfoque, mediante su desarrollo

histórico, críticas y planteamientos para una redefinición que algunos investigadores han realizado.

Un poco de historia. El concepto original de salud pública, lo realiza el sanitarista norteamericano Winslow en 1920, que la define como:

...el arte y la ciencia de prevenir las dolencias y discapacidades, cuyo objetivo es prolongar la vida, fomentar la salud, la eficiencia física y mental, mediante el esfuerzo organizado de la comunidad para el saneamiento del ambiente, el control de las enfermedades, la educación de los individuos y la organización de los servicios médicos. Con el fin de diagnosticar de manera temprana y aplicar el tratamiento a nivel preventivo de las enfermedades, y del desarrollo social que asegure a cada nivel de vida apropiado para la conservación de la salud, de tal manera que cada individuo obtenga las condiciones de gozar de su derecho natural a la salud y a la longevidad (Rojo & García, 2000, pág. 92).

Así, según esta visión, la salud pública utiliza a la epidemiología como el conjunto de métodos, conceptos y formas de acción que muestra la transformación del proceso salud-enfermedad. En consecuencia, se convierte en un recurso de diagnóstico para identificar cómo se encuentra la salud colectiva en una sociedad y cómo se distribuye (Breilh, 1989). Su objeto de trabajo está entonces conformado por los procesos del ámbito social general, clases sociales y fracciones sociales, mismas que determinan la producción de condiciones específicas de la salud-enfermedad, y por tanto, hace una integración de las ciencias sociales, así como de las ciencias naturales. Jaime Breilh, propone implementar métodos exclusivos para establecer procesos estructurales y de clase, al realizar observaciones masivas en el contexto empírico (Breilh, 1989).

Aunque tiene una mirada pragmática, la salud pública surge de una revolución filosófica y social. Revolución cuyo objeto de estudio son las condiciones de la población, así como los distintos grupos y estratos sociales que conforman la sociedad en relación al proceso de salud-enfermedad. Por lo que, en el desarrollo

de la salud pública como ciencia, campo de acción y doctrina, se establece la orientación básica en lo conceptual y práctico de la relación e interacción de las Ciencias Sociales y de la Salud (Rojo & García, 2000).

La salud pública está relacionada con la consolidación del Estado capitalista. Por ello, para definirla conceptualmente, Rojo y García (2000) parten de diferentes acontecimientos sociohistóricos: el nacimiento de la salubridad en Francia surgida a partir de la Revolución Francesa, el establecimiento de la Asistencia Social en Inglaterra, en 1848 con la promulgación del Acta de Salud Pública, el establecimiento de la Seguridad Social para los trabajadores, en 1860 en Alemania para brindar salubridad, asistencia y seguridad social. Estos acontecimientos fueron consolidando la atención en aspectos de la salubridad y de la higiene social en los siglos XVIII y XIX. Análisis de diferentes teóricos (como Ramazzini, Virchow y Engels) demostraron las consecuencias de las precarias condiciones de vida y trabajo en la salud de los trabajadores (Rojo & García, 2000).

Por otro lado, Roberto Castro (2003), hace una crítica de la conceptualización y ejecución de la salud pública. Su mérito es realizar un análisis sobre la discusión que se dio en torno a la noción de “transición epidemiológica”, introducida en México por los sociólogos de la salud pública a partir del auge del concepto en la literatura internacional de esta misma.

Para la perspectiva de la salud pública es esencial el concepto de transición epidemiológica, la cual cambiará en función de la particularidad de los países. Es, por así decirlo, su categoría teórica clave que le permite tener un lugar en las discusiones médicas internacionales. Por ejemplo, se dice que el perfil de la salud en los países de América Latina dispone de una carga heterogénea en su transición. Sin embargo, Frenk y sus colaboradores (1991) analizaron que la mayoría de países latinoamericanos compartían ciertas similitudes, a diferencia de los países desarrollados cuyo esquema de transición epidemiológica llamaron “modelo polarizado” prolongado. Este modelo, muy a la europea, se caracteriza por la

presencia de la alta incidencia simultánea de enfermedades transicionales¹⁵, por el resurgimiento de algunas enfermedades infecciosas que ya habían sido controladas.

Como idea esencial de este enfoque, el concepto de transición de la salud abarca dos enfoques: la transición de la atención sanitaria y la transición epidemiológica. Los principales mecanismos involucrados en ésta última contemplan tres procesos básicos: los cambios de etiologías entre las primeras causas de muerte de las enfermedades infecciosas comunes por enfermedades no transmisibles y lesiones; el desplazamiento de la mayor carga de morbimortalidad de los grupos más jóvenes a los grupos de adultos maduros y adultos mayores; y el cambio del predominio de la mortalidad en el panorama epidemiológico a otra en la que la morbilidad es lo dominante (Frenk, y otros, 1991).

La transición epidemiológica se refiere, por tanto, a los cambios de frecuencia, magnitud y distribución de las condiciones de salud expresadas en causas de muerte, enfermedad e invalidez. Toma en cuenta la respuesta social organizada a las condiciones antes mencionadas, que se mide a través del sistema de atención a la salud (Frenk, y otros, 1991). Por otro lado, la transición de la atención sanitaria se describe como la transformación de la respuesta social expresada en la forma en que el sistema de salud se organiza para el suministro de los servicios. La atención sanitaria ha influido de manera importante sobre la transición epidemiológica en la medida que las nuevas tecnologías han sido aplicadas a la población (Frenk, y otros, 1991).

Frenk, Lozano y Bobadilla (1994) mencionan que la transición epidemiológica se vive en todos los países, pero con ritmos y características distintas. Estas propiedades no deben considerarse como elementos rígidos entre los grupos de

¹⁵ La transición de un patrón de morbi-mortalidad por enfermedades infecciosas, por un patrón de morbi-mortalidad por enfermedades crónicas-degenerativas y afecciones producidas por lesiones.

países, debido a que la calidad de los datos origina algunas ambigüedades (Frenk, Lozano, & Bobadilla, 1994).

La salud pública, no es sólo un enfoque teórico, su sentido pragmático viene de que es usado por instituciones específicas. Al respecto, apuntamos que, en México, el 27 de enero de 1987 se fundó el Instituto Nacional de Salud Pública. La iniciativa de crear este Instituto surge con Guillermo Soberón Acevedo, quien reconoció que se requerían evidencias sustentables para reformar la atención a la salud en el país (Rubin, 2017). Frenk, por su parte contribuyó a establecer el desarrollo de trabajos de investigación. Estos inician con la apertura de trabajos que permitieron explorar los diferentes problemas con distintos abordajes teóricos a la perspectiva crítica estructural realizados en ese momento. Las propuestas de Frenk abordaron una serie de importantes debates politizados desde de la corriente de la medicina social durante la segunda mitad de la década de 1980.

El sentido internacional de este enfoque es interesante porque pone en juego la geopolítica mundial en relación a la salud. Así, se analiza la propuesta realizada por el Banco Mundial en 1993 (citado en Castro, 2003), para reformar la política oficial de salud en el país, la cual tuvo por objetivo privatizar los servicios de salud, donde capitales privados tuvieran la oportunidad de invertir tanto en la prestación de servicios, como en la administración de fondos de retiro de los trabajadores. La principal crítica a esta reforma, fue hacia la tendencia de solo beneficiar a aquellos que gozan de grandes capitales, esto perjudica directamente a los más desprotegidos.

Otra situación que generó controversia, fue la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá en 1994 que abrió la discusión sobre las posibilidades de incluir a los servicios de salud entre las “mercancías” a intercambiar entre los tres países (Castro, 2003). Estos hechos dan apertura a una serie de críticas de los mecanismos utilizados por la salud pública, donde se visualiza un efecto de burocratización y desamparo a una gran parte de la población. La visualización de lo clínico, al priorizar a las ciencias biológicas y físicas, minimizando

las aportaciones explicativas de las ciencias sociales, plantea que la salud pública tiene una visión reduccionista (Breilh, 1989).

Sin embargo, actualmente existe una serie de investigadores y especialistas en salud que consideran a la salud pública como una ciencia integradora de diferentes disciplinas sociales como la Economía, la Administración, y otras ciencias sociales como la Sociología, la Antropología, la Psicología de la Salud y la Psicología Social. Además de seguir perfeccionando enfoques biológicos derivados de aportes que hacen la Epidemiología; Bioestadística, Ingeniería de Salud Pública¹⁶ y demás Ciencias Biológicas; (Ramos, 2000). Y es que la categoría de Salud pública no solamente se relaciona con el tipo de servicios estatal, privado, mixto o no lucrativo, sino con el criterio de alcanzar a toda la comunidad y al individuo sin distinciones, con equidad. Se refiere tanto a la salud o enfermedad individual como a la colectiva (Ramos, 2000).

La salud pública no ha dejado de lado la relación con el trabajo. Sin embargo su incursión en este ámbito ha sido más bien ambigua. Y es que la salud pública puede considerarse como una especialidad de carácter no clínico de la medicina orientada en la promoción, prevención e intervención de la salud desde una perspectiva multidisciplinaria y colectiva, sea en el horizonte de la comunidad, de la región, de lo nacional o en el ámbito internacional. Por esto, puede decirse que la salud pública no está enfocada en el individuo, sino en el colectivo (Rojas Ochoa, 2011). Desde este punto de vista, y puesto que se dirige a grupos sociales, la salud pública se emparenta con la salud urbana (en el sentido de las medidas sanitarias que

¹⁶ Ingeniería Sanitaria: es la rama de la Ingeniería relacionada con la promoción y conservación de la salud pública. Requiere de conocimientos de la Ingeniería Civil, la Microbiología, Parasitología, la Química, Epidemiología, Estadística, métodos para combatir enfermedades específicas, conocimiento de cómo combatir insectos y roedores, etc. Las obras de Ingeniería Sanitaria son las que transforman el medio en que se vive, y facilita a la sociedad un ambiente de comodidad y seguridad. Estas obras están relacionadas con los abastecimientos de agua, redes de alcantarillado, tratamientos de aguas negras y afluentes industriales, saneamiento de cuencas, albercas y playas de recreo, recolección y destino de las basuras, saneamiento de alimentos y establecimientos comerciales, instalaciones sanitarias en los edificios, aire acondicionado y obras para evitar la contaminación del aire. Tiene injerencia en higiene industrial y desechos radioactivos (Murguía, 1974).

permiten que las ciudades funcionen adecuadamente) y con la salud laboral, que implica el diseño de una serie de normas y el establecimiento de un conjunto de instituciones que vigilan y asisten a colectivos de trabajo.

En lo concerniente a estudios específicos del área de salud pública en relación sobre trabajo y estrés laboral, se realizó un seminario en Washington, D.C., el 28 de abril de 2016, para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), abordaron el tema sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema (OPS, 2016).

Francisco Becerra, Subdirector de la OPS y médico de profesión, mencionó en este seminario que el estrés laboral es un término muy común hoy en día en todo el mundo del trabajo, derivado de los avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales. Estos imponen retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de las habilidades y capacidades de las y los trabajadores. El resultante es en muchos casos el estrés crónico, el cual puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; dañar la salud, mermar la productividad y afectar los círculos familiares y sociales (OPS, 2016).

El estrés laboral significa un reto colectivo, debido a que según Becerra, no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo. Sin embargo, de acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró más del 10% de los participantes reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo (OPS, 2016). Asimismo, un estudio realizado en Argentina mostró un 26.7% de los trabajadores con estrés debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, evaluaron el ausentismo por accidentes y

enfermedades ocupacionales donde mostraron que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. En Chile encontraron un 27.9% de los trabajadores y el 13.8% de los empleadores con estrés y depresión en sus empresas (OPS, 2016).

En contraste, se están haciendo otros estudios para establecer la correlación de estrés laboral y condiciones de trabajo. Como un ejemplo podemos mencionar un experimento realizado en Microsoft de Japón en el cual se reporta que a una disminución de la jornada semanal de trabajo a 4 días, se correspondió un incremento en la productividad del 40 % (yahoo noticias, 2019).

En México el nivel de estrés laboral provoca el 25% de los 75 mil infartos al año, donde la OMS y la OIT reportan que el 75% de los trabajadores mexicanos lo padecen, cifra que rebasa a países como China con 73% y Estados Unidos con el 59% (Forbes Staff, 2019; Excelsior, 2018).

Pero la Salud pública, en su categoría central de transición epidemiológica, realiza estudios específicos sobre enfermedades crónicas. En México y a nivel mundial, desde hace unas décadas estas enfermedades parecen agravarse constantemente debido a los cambios demográficos. En un momento dado, las enfermedades conocidas como “enfermedades de la pobreza” (infecciosas y por parasitosis) se vieron desplazadas por “enfermedades del desarrollo” (problemas crónico-degenerativos). Entre los padecimientos crónico-degenerativos que podemos encontrar están: la diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, padecimientos mentales entre otros, lo que refleja un incremento de los riesgos asociados a la industrialización y la urbanización (González N. , 2007).

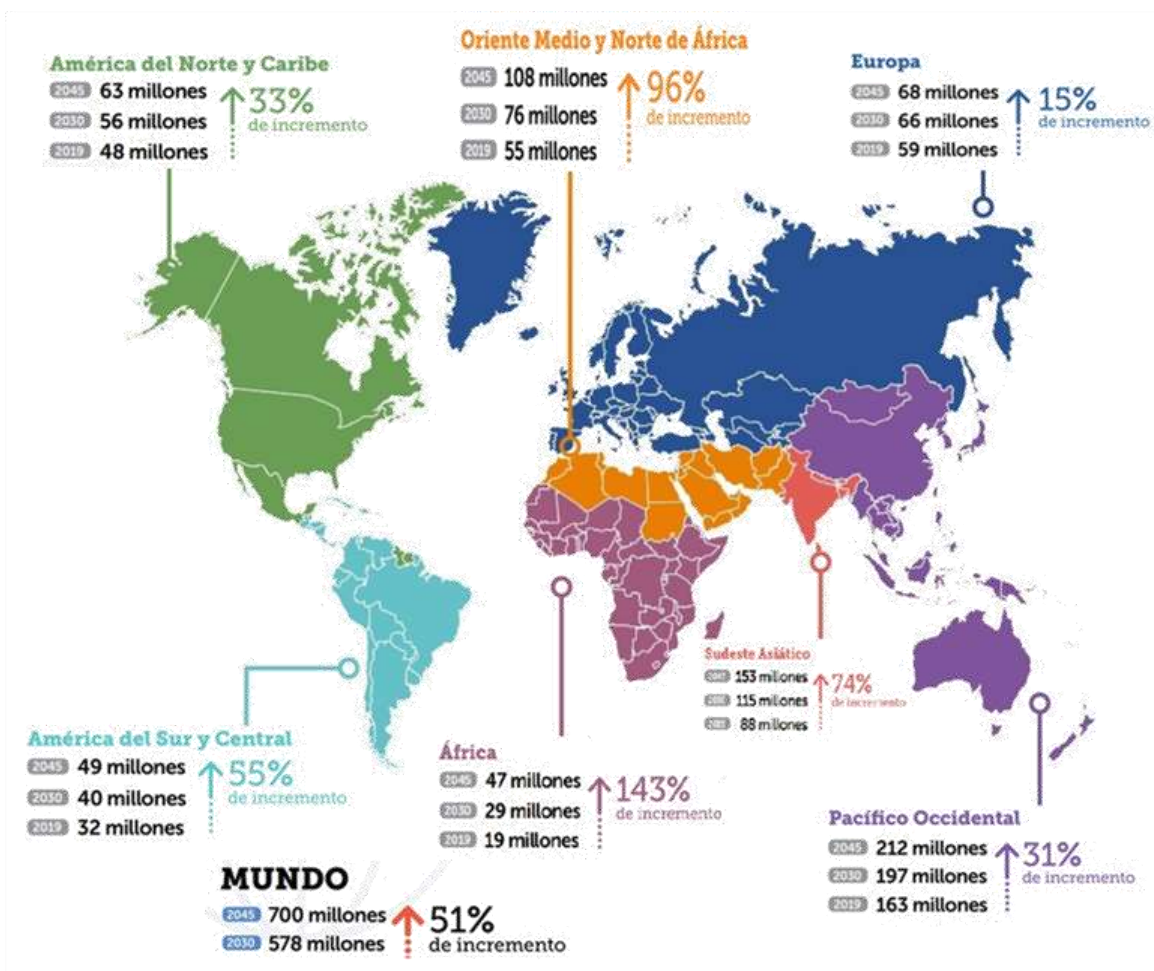
Según la Federación Internacional de Diabetes (FID, 2019) en la última edición de su “Atlas de la Diabetes”, a nivel mundial existen 463 millones personas con diabetes y de acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud, la cifra de muertes ocasionadas por este padecimiento alcanzó los 1.6 millones (OMS, 2016; OMS, 2018a). En la figura 2 podemos observar la distribución mundial que realiza por regiones.

La FID, en sus últimos registros reporta que Estados Unidos tiene 30,187,500 pacientes adultos con diabetes, esto representa una prevalencia del 13% de su población adulta. El impacto en las actividades productivas de la población adulta con diabetes, merma la economía de cada país. Según datos reportados por el Banco Mundial, Estados Unidos es el país con mayor economía a nivel mundial de acuerdo a su Producto Interno Bruto (PIB), con 20,494,100 millones de dólares, lo que representa la cuarta parte de la economía mundial aproximadamente (IMCO, 2017).

En México el total de casos con diabetes registrados en las últimas cifras reportadas por la FID (2019) fueron de 12,805,200 de personas, equivalente a una prevalencia del 15.2% de su población adulta (de 20 a 79 años de edad). Cifras que han aumentado, en comparación a los reportes de la Federación Mexicana de Diabetes, quien en el 2014 registró alrededor de 10 millones de personas, con una prevalencia nacional de 10.6%, descrita en los registros obtenidos de la ENSANUT 2020¹⁷ (Secretaría de Salud & Instituto Nacional de Salud Pública, 2020). Sin embargo, la FMD en su reporte del 2019 estima que aproximadamente 4.9 millones de personas aún desconocen su diagnóstico.

¹⁷ Existe una discrepancia entre los datos reportados por la Federación Internacional de Diabetes 2019 y los datos obtenidos de la ENSANUT, 2018, 2020 con una prevalencia de 15.2% por la FID y 10.3 y 10.4% respectivamente en nuestro país, sin embargo, no se ha encontrado cual es la razón de ello. Cabe mencionar que el INEGI, para estimar la prevalencia por Diabetes, y otras enfermedades crónicas, lo realizó mediante los datos obtenidos de la ENSANUT, 2028, ya que reportan, no existe fuente de información reciente (INEGI, 2020)

Figura 1 Distribución de diabetes por regiones y miembros de la Federación



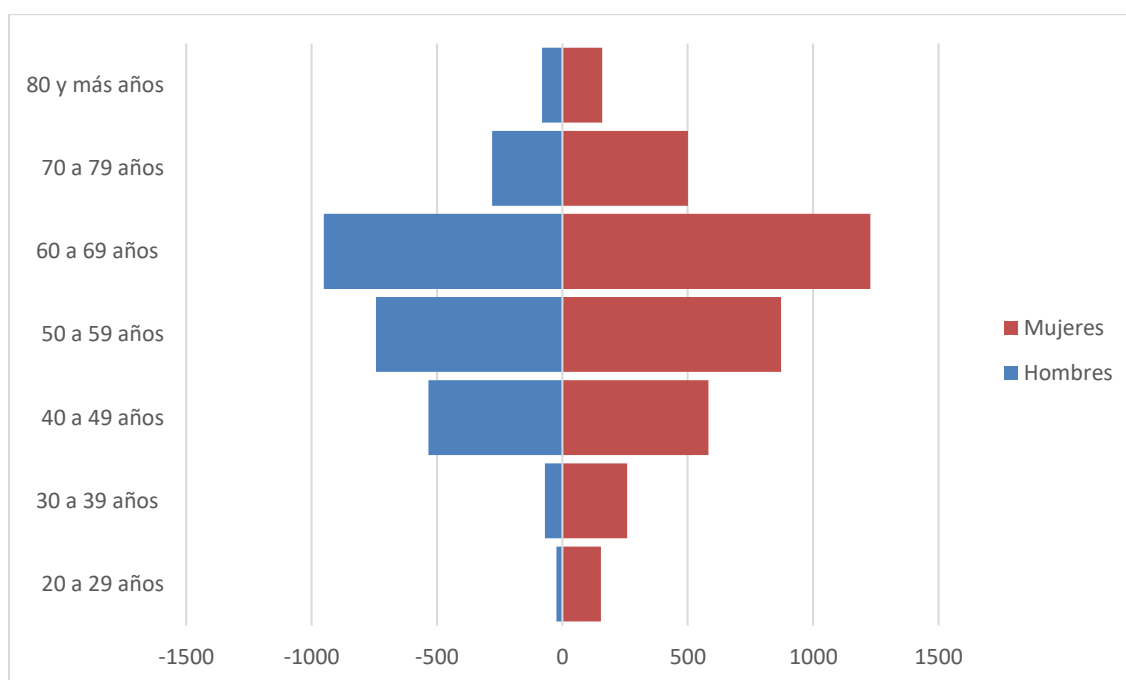
Fuente: Elaboración propia a partir del Atlas de la federación internacional de diabetes, 8va y 9na edición, número de personas con diabetes en el mundo y por región de la FID en 2019, 2030 y 2045 (Federación Internacional de Diabetes, 2019).

En la figura 3 se puede observar que en la primera cohorte que va de 20 a 29 años de edad, existe una mayor prevalencia en mujeres (hombres 0.3%, mujeres 1.6%). En la segunda cohorte de 30 a 39 años de edad se conserva la tendencia a la feminización de la enfermedad (3.1%), sin embargo, aumenta un poco la prevalencia en hombres (0.9%). Esto probablemente se deba a la presencia de diabetes gestacional. También puede deberse a las dobles jornadas de trabajo

femeninas. Ambas cohortes tienen el menor nivel de prevalencia tanto en hombres como mujeres (20 a 29 años: 1.0% y 20 a 29 años 2.1%).

En la cohorte de 50 a 59 años y en la de 60 a 69 años hay una simetría en los datos, sin embargo, la prevalencia de diabetes aumenta (50 a 59 años: 17.4% y 60 a 69 años 30.3%). A partir de la cohorte de 70 a 79 años se reduce la prevalencia (24.9%), se conserva la feminización de la enfermedad (hombres: 19.3% mujeres: 29.8%). Mismo fenómeno se observa en la última cohorte que corresponde a 80 años y más (hombres: 12.5% mujeres: 21.8%). Esto puede deberse al nivel de mortalidad por edad y/o debido a las complicaciones por la enfermedad.

Gráfica 1 Porcentaje de adultos que reportaron haber recibido un diagnóstico



Fuente: Elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Salud Pública, 2016.

En cuanto a la distribución económica, México ocupa el decimoquinto lugar en la lista de los países con mayor economía a nivel mundial. En el continente americano, se sitúa como la cuarta economía, por debajo de Estados Unidos, Brasil y Canadá,

y por encima de Argentina, Colombia y Chile con 12,23,809 millones de dólares que representa alrededor de 1.54% a nivel global (IMCO, 2017).

En cuanto a los registros de otros países donde observamos una alta prevalencia en diabetes encontramos a China con 114,394,800 de personas adultas con diabetes con una prevalencia de 10.9% de su población adulta. Se encuentra en el segundo lugar de la lista de los países con mayor distribución económica con 13,608,152 millones de dólares equivalente al 14.8% (IMCO, 2017). Japón tiene 7,234,200 pacientes adultos con diabetes con una prevalencia del 7.7% de su población adulta según la FID (2019). En cuanto a su distribución económica se encuentra en el tercer lugar del posicionamiento económico a nivel mundial, sus recursos registrados por el Banco Mundial son de 4,970,916 millones de dólares (IMCO, 2017). Estos datos podemos verlos representados en la tabla 1¹⁸.

Tabla 1 Tabla comparativa entre estrés laboral, promedio de horas trabajadas, distribución Económica PIB y población adulta con diabetes.

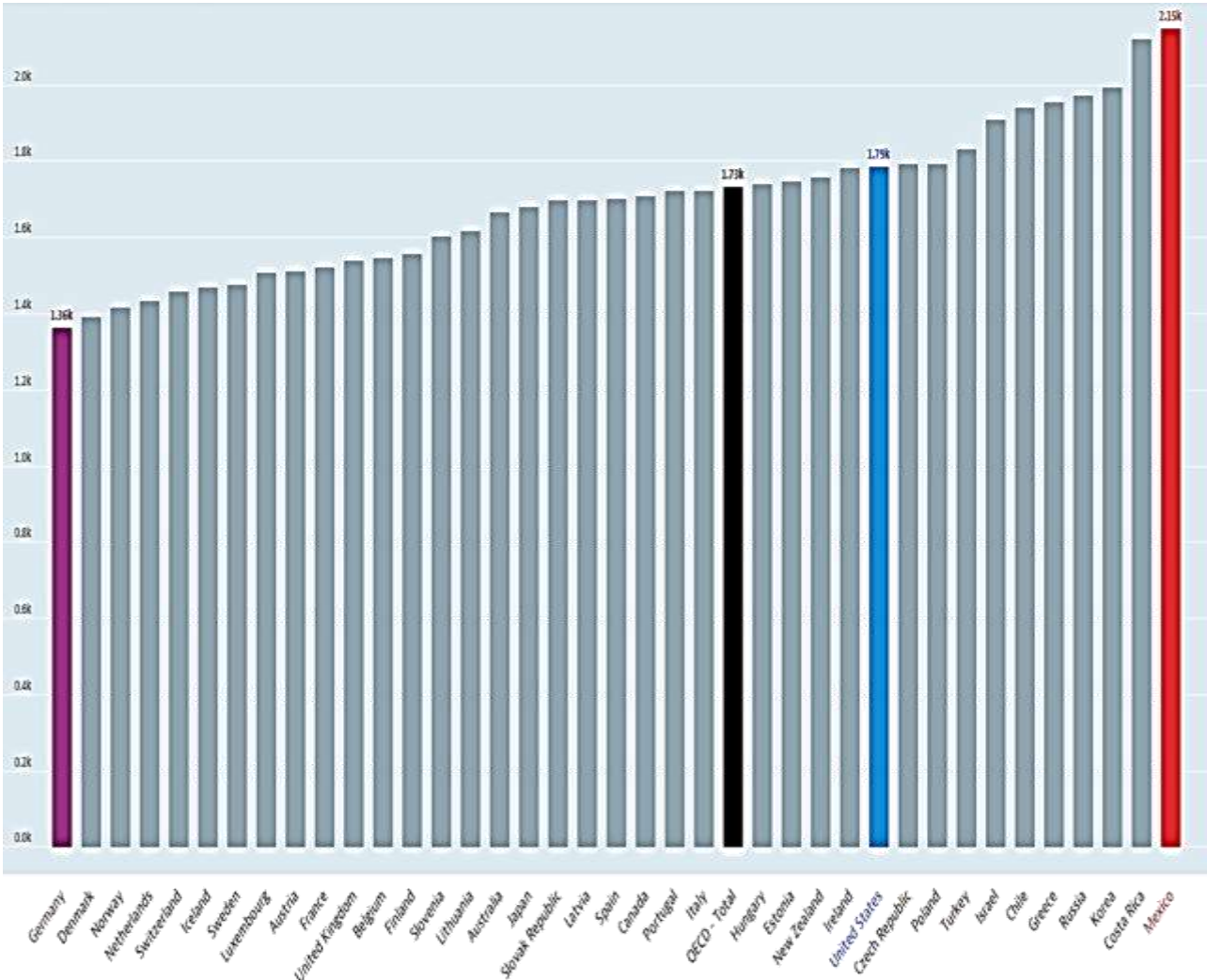
Rubro/Países	México		Estados Unidos		China		Japón	
Estrés laboral	75%		59%		73%		58.3%	
Promedio de horas trabajadas	Anual	Semanal	Anual	Semanal	Anual	Semanal	Anual	Semanal
	2,148	43	1786	36	2000-2200	44	1680	34
PIB (millones de dólares)	1,223,809		20,494,100		13,608,152		4,970,916	
Población adulta con Diabetes	Dato absoluto	Prevalencia	Dato absoluto	Prevalencia	Dato absoluto	Prevalencia	Dato absoluto	Prevalencia
	12,805,200	15.2%	30,187,500	13%	114,394,800	10.9%	7,234,200	7.7%

Fuente: Elaboración propia con datos de statista, 2019; Pueblo En Línea, 2015; Excelsior, 2018; International Diabetes Federation, 2019; OCDE, 2018.

¹⁸ Debido a que Estados Unidos, China y Japón son las economías más grandes registradas en la lista del Banco Mundial, son al mismo tiempo los países con mayor porcentaje en prevalencia de diabetes y estrés laboral, se decidió comparar sus registros de estrés laboral, promedio de horas trabajadas, su PIB (millones de dólares) y la prevalencia de su población adulta con Diabetes con México.

Los datos mostrados en la tabla 1, son un resultado del volumen de horas trabajadas, según culturas laborales en diversos países. Nótese la posición que ocupa México, uno de los países con más horas laboradas semanalmente.

Figura 2 Total de horas trabajadas en 2018



Fuente: OCDE, 2018

Para concluir, la salud pública es un enfoque multidisciplinario de amplio alcance. El enfoque de la atención que brinda es individual y colectivo. La nueva salud pública considera al proceso salud-enfermedad como un conjunto de fenómenos multicausales en el que intervienen: el ambiente físico-químico, biológico y el social. Su aplicación se orienta a la prevención primaria, secundaria y terciaria¹⁹; y primordialmente de la promoción y prevención de enfermedades o de complicaciones, como es el caso de la diabetes y del estrés laboral, con la ahora implementación de la nueva norma laboral.

Figura 3 Interacción entre las actividades humanas y el medio ambiente físico-químico, biológico y social



Fuente: Organización Panamericana de la Salud (1993, recuperado de OMS, 2010)

Sin embargo, el quehacer de la salud pública aún queda muy corta para cubrir con las necesidades requeridas por la población, pues como reporta la Federación Internacional de Diabetes, esta enfermedad cada vez va en crecimiento

¹⁹ Los niveles de atención son formas estratificadas y ordenadas de asignar recursos a fin de satisfacer necesidades sanitarias de la población. Para esta tesis, entendemos el nivel primario de atención como el más cercano a la población (consultorios y centros de salud comunitarios), en el secundario se hallan hospitales y establecimientos con servicios de ginecología, pediatría, psiquiatría, medicina interna y cirugía general. Finalmente, en el terciario se hallan los servicios especializados y de alta tecnología. Ver Julio y Vacarezza (2011) Niveles de atención, de prevención y atención primaria a la salud.

exponencial, a pesar de los programas de atención establecidos mediante los diferentes Sistemas de Salud. Lo anterior sustenta el argumento planteado como parte de la hipótesis de este proyecto: los programas que se han establecido a través de los servicios de salud, han fungido mayormente como medios paliativos para el control y disminución de la diabetes tipo 2, debido a que la incidencia de ésta, a pesar de las estrategias que han implementado, no han dado el resultado esperado.

1.4 Determinantes Sociales de la Salud

Existen varias investigaciones destacadas que se han realizado sobre las enfermedades con un valor científico en el manejo estadístico de fenómenos sociales complejos. Sin embargo, a partir de los años de la década de 1970 y la creciente prevalencia de algunas enfermedades, se han revisado nuevas metodologías y referentes teóricos, como el caso de los determinantes sociales de la salud. Tal enfoque puede dar una ilustración más amplia a la complejidad del comportamiento del proceso salud-enfermedad para realizar intervenciones concretas (González N. , 2007).

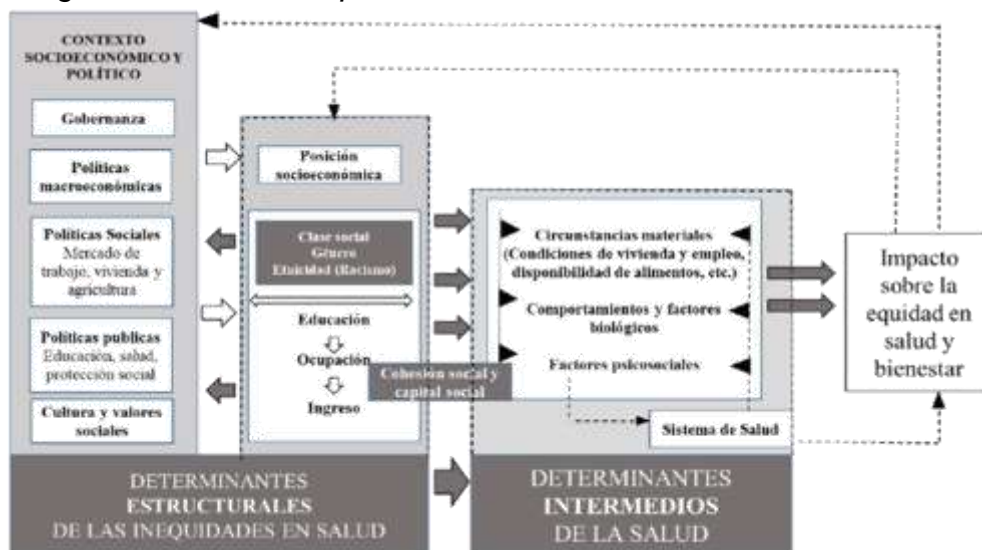
Los determinantes sociales de la salud, son definidos por la Organización Mundial de la Salud como:

...las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud. Esas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, que depende a su vez de las políticas adoptadas (OMS, 2018b, parr.1).

La definición anteriormente señalada tiene sus alcances y sus límites. Como alcances podemos señalar que precisa las variables que hay que tomar en cuenta para su correcto abordaje. Como límites podemos señalar que se trata prácticamente de una proclama política e ideológica muy común en los organismos internacionales a fin de generar consenso en todos los países. Aunado al concepto

de la OMS, en el año 1974, en el Informe de Lalonde²⁰ (citado en Vidal, y otros, 2014) se identifican como determinantes de la salud: los estilos de vida, el ambiente, la biología humana y los servicios de salud. Por tanto, éstos, son elementos explicativos de las desigualdades en la accesibilidad y calidad del servicio de atención sanitaria. Existen diferentes determinantes sociales que se convierten en factores de riesgo para la salud los cuales están íntimamente relacionados con la aparición y desarrollo de la diabetes tipo 2 (Pérez & Berenguer , 2015). Posteriormente, y ya en el siglo XXI, la OMS, intentó aclarar un poco más su propuesta de la definición de los Determinantes Sociales de la salud. Tal aclaración, se hizo en el contexto de explicar el por qué de las inequidades en la atención médica y en el bienestar social. En la figura 4 se presenta un diagrama que señala tales elementos:

Figura 4 Marco conceptual de los determinantes sociales de la salud



Fuente: (Solar & Irwin, 2010)

²⁰ El informe de Lalonde, elaborado en Canadá, llevó el nombre del entonces Ministro de Salud y Bienestar Nacional Marc Lalonde donde presentó el documento “Una nueva perspectiva en la salud de los canadienses” Este documento plasma que la salud o la enfermedad están relacionadas tanto con factores biológicos o agentes infecciosos, como con aspectos socioeconómicos, haciendo énfasis en éstos últimos en la mayoría de las enfermedades (Una nueva perspectiva sobre la salud pública, 1970–1986; Galli, Pagés, & Swieszkowski, 2017).

En el esquema observamos que hay dos tipos de determinantes: aquellos que son estructurales y aquellos que son intermedios. Los determinantes estructurales que influyen en las inequidades en salud tienen una primera vertiente enraizada en el contexto socioeconómico y político. Estamos hablando del nivel macro, por ello a la cabeza se encuentra la gobernanza, es decir la eficacia del estado para gobernar. El que la forma de gobierno esté en el punto más alto es lógico: la normatividad legal, el Estado de derecho, la democracia y la legitimidad en el poder son la primera condición para que las instituciones sanitarias funcionen correctamente. Mencionaba Marx (1982) en uno de sus escritos que para que el capital privado funcione correctamente y con tasas de ganancia adecuadas, requiere cargar en los hombros del estado aquellas tareas costosas que no le reportan utilidades al corto plazo: tal es el caso de los servicios de salud. Así, el estado se encarga de generar las condiciones generales de la producción privada ofreciendo todo tipo de servicios urbanos. Evidentemente, si se cuenta con un gobierno eficiente y legítimo, de él se desprenderán las políticas macroeconómicas, sociales (en trabajo, vivienda y agricultura) y públicas (en salud, educación y protección social) que garanticen los recursos necesarios para impulsar el desarrollo del país. Paralelamente con tal universo de políticas, a través de la acción estatal se intentará cohesionar a la población a través de la identidad cultural, las creencias y los valores. Para ellos los medios de comunicación y las instituciones educativas serán esenciales.

Por otro lado, los determinantes intermedios de la salud y el bienestar son aquellos que se expresan en condiciones materiales concretas, de facto, en cuanto a empleo, vivienda, las condiciones de los sistemas de salud, los comportamientos biológicos y psicosociales. Queremos poner énfasis, según el cuadro de determinantes sociales, en la influencia definitiva de la clase social a la que se pertenece, pues ella orienta en mucho las formas de enfermar y de morir:

En este sentido, estudiar la posición social de una persona sobre y desde las estructuras sociales permite el análisis sobre el origen e impacto en circunstancias que le afectan o le benefician. De la posición social podrían surgir las inequidades en salud, estas se definen como la ausencia de

disparidades entre grupos, determinados por procesos sociales, económicos, demográficos o geográficos, que ponen en desventaja a unos frente a otros, particularmente respecto a la salud, que se diferencian entre ellos por un distinto nivel de poder, bienestar o prestigio social (Linares y López, 2003). Dichas diferencias son potencialmente modificables en uno o más aspectos: salud, educación, nutrición y condiciones de vida. La equidad es un concepto cercano a la noción de justicia distributiva como respuesta a necesidades y demandas de las poblaciones (Cardona D, 2013)

La definitiva influencia de la clase social, se expresa en la desigualdad de oportunidades y de acceso a servicios de salud o de educación, entre otros. La inequidad, vista como injusticia distributiva de servicios, de ingreso o de otras riquezas y beneficios sociales, es, por esto, uno de los conceptos más importantes a tomar en cuenta cuando se trata de explicar los entresijos de la dinámica sanitaria en diferentes colectivos o comunidades:

“La OMS (2009) ha descrito cómo las inequidades afectan a la salud de las sociedades y ha puesto en marcha políticas públicas y programas para disminuir las inequidades que afectan los resultados de la salud-enfermedad, de tal manera que, los DSS podrían dar luz respecto a la explicación de cómo las circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, incluido el sistema de salud. Esas circunstancias son el resultado de la distribución del dinero, el poder y los recursos a nivel mundial, nacional y local, que depende a su vez de las políticas adoptadas. A través de los DSS se podrían explicar las inequidades sanitarias, es decir, las diferencias injustas y evitables observadas en y entre los países ante el panorama epidemiológico particular.” (Buichia, F. y Miranda, G.,2021)

De la anterior cita, conviene recalcar que, en las sociedades capitalistas actuales, las inequidades se tratan de resolver a través de políticas públicas y, en ocasiones, a través de la efficientización de los mercados.

Otros determinantes estructurales, están más bien ligados a una específica posición socioeconómica del grupo o del individuo. Nos referimos a la clase social, el género o la etnia, elementos que pueden impactar directamente en la calidad de vida y de salud. Pero también nos referimos al nivel educativo, la ocupación y el ingreso.

Así, entre algunos determinantes sociales de la salud que pueden interferir en el equilibrio de la salud se señalan los siguientes (Pérez & Berenguer , 2015): la ocupación (por su desgaste físico y mental generado por la intensidad del mismo), la estratificación social, el género, el nivel de escolarización y el nivel educativo²¹, la accesibilidad a los servicios de salud, la creencia sobre la belleza y la salud, la funcionalidad familiar, entre otros. En lo siguiente vamos a definir cada una de estas variables²².

La ocupación, la definimos como aquella actividad realizada por la persona de manera cotidiana con un sentido específico, mediatizada por los objetos que la misma requiere (uso de herramientas, equipos, ideas, etc.), donde se ponen en marcha destrezas manuales, cognitivas, motivaciones, afectivas y valores, generalmente nombradas por lo cultural²³, haciendo referencia al carácter simbólico de la actividad (Alvarez, y otros, 2007). La conformación social, por su parte, está caracterizada por la existencia de grupos diferenciados de acuerdo a criterios establecidos y reconocidos. Esto implica la presencia de una jerarquía social, así como una desigualdad institucionalizada; vinculada directamente con la forma en

²¹ Para fines de este proyecto solo se definen la ocupación, jornada de trabajo, dependencia laboral, tipo de contratación, cultura organizacional o de trabajo, actividad docente, actividad administrativa en la docencia, género, escolaridad y estilos de vida, debido a que serán las variables a utilizar.

²² Cabe mencionar que la operacionalización de estas variables se va a realizar mediante la aplicación de la entrevista y el llenado de datos sociodemográficos de quien sea participante.

²³ En este ámbito será importante considerar la cultura organizacional en tanto el complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias compartidas por los miembros de una organización (Salazar , Guerrero , Machado, & Cañedo, 2009).

cómo se organiza el proceso de trabajo en un explícito modo de producción²⁴ y estructuración de determinadas relaciones sociales lo que establece la forma de distribución de bienes (Sémblér , 2006). Así mismo, se establecen elementos importantes que se convierten en factores a evaluar dentro del quehacer ocupacional dentro de una organización. Tal es el caso la *jornada de trabajo*, la cual es definida por la Ley Federal de trabajo como: “el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo” (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018 parr.1). Por otro lado, se encuentra el tipo de *sector de la dependencia laboral*, si es que ésta es una dependencia tipo pública o privada. Tipo de contratación²⁵, *Actividad o función docente*, que se refiere a todas aquellas labores de carácter profesional que implican realizar procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje, así como otras actividades educativas que convengan a la institución educativa, como asesoría académica, tutoría, pertenecer a academias que corresponden a un grupo colegiado cuyo fin es constituir un espacio de análisis, planeación, organización, supervisión y evaluación de los procesos que se dan dentro de las asignaturas para establecer mejoras en las mismas, formación continua y, en el caso de los Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PTC), las actividades son, aparte de las antes mencionadas en el ámbito de docencia, investigación y extensión, mismas que corresponden a otras *actividades administrativas*.

El género, es definido por la OMS como las características dadas socialmente respecto a las funciones, comportamientos, actividades y atributos considerados apropiados para los hombres y las mujeres (OMS, 2019). En el tema de diabetes, las mujeres, son quienes la padecen con mayor frecuencia, lo cual se observa que

²⁴ El término modo de producción se inserta en el enfoque del materialismo histórico y se refiere particularmente a la manera en cómo se organiza la economía hegemónica en una formación social determinada ((Bajoit, 2014).

²⁵ De acuerdo a la Ley Federal de trabajo existen diferentes tipos de contratación en las diferentes instituciones laborales, para fines de este proyecto daremos cabida a la contratación por obra o tiempo determinado, que generalmente está acompañado de un servicio por honorarios, contratación por tiempo indeterminado, el cual abarca en caso de docentes de tiempo completo medio tiempo y por impartición de asignatura. (COFIDE Capacitación empresarial, 2021)

está vinculado con aspectos culturales y con bajos ingresos como consecuencia de las desventajas sociales que se encuentran expuestas en muchas regiones del mundo (Vidal, y otros, 2014). Así mismo, la escolarización, es la práctica educativa institucionalizada, producida por la aplicación, combinación y construcción de sujetos, tecnologías, recursos humanos, temporales, espaciales, materiales, entre otros; saberes, materialidades, intenciones y efectos (Molina, 2017; Salmerón, Trujillo, Huerto, Del, & Torre, De la, 2016). Comprendemos entonces que el nivel educativo, es el nivel de educación más alto obtenido por una persona. La educación y la salud están íntimamente unidas. La educación es un arma poderosa para romper el ciclo de la pobreza, la enfermedad, la miseria y la persistencia intergeneracional del bajo nivel socioeconómico. Ofrece la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial humano²⁶ (OEHHA, 2019; Chan, 2010).

En el esquema de los determinantes de la salud al que hemos estado haciendo referencia, también se contemplan determinantes intermedios, referentes a las circunstancias materiales de vivienda, empleo o alimentación. Otros determinantes intermedios se refieren a comportamientos específicos, aspectos biológicos y psicosociales. Un determinante intermedio que interesa aquí recalcar es la disponibilidad de servicios médicos; disponibilidad que implica la accesibilidad física y cultural, una buena cobertura, una adecuada utilización y una buena calidad. De esta manera, los determinantes de la salud, en sus dimensiones estructurales e intermedias, otorgan una explicación muy amplia de las desigualdades sociales en salud y bienestar.

Ahora bien, conocer los determinantes sociales que están involucrados en el proceso salud-enfermedad, implica la necesidad de explorar las relaciones fundamentales para establecer esas determinaciones desde un análisis sociohistórico (Pulido, 2012). En la década de los setentas inicia la constitución del

²⁶ Desde hace algunos años se ha implementado el concepto de desarrollo humano como un índice de calidad de vida en territorios urbanos y rurales. Particularmente este índice puede ser consultado en los censos que se levantan en cada uno de los países.

enfoque de determinantes sociales de la salud. Éste esquematiza el proceso de salud enfermedad a partir de la participación colectiva, organizada tanto en términos económico-políticos, como en función de particularidades culturales (ideológicas, étnicas y de otras identidades fuertemente estigmatizadas) (Menéndez, 1995).

Roberto Castro (2016), afirma en su estudio que el análisis de los determinantes de la salud se debe de realizar tomando en cuenta la sociología en la medicina, la cual consiste en la diferenciación de los determinantes sociales por niveles: la globalización, el cambio climático, el modo de producción, la desigualdad de clase, las determinaciones de género, el proceso de trabajo, el apoyo social y, finalmente, los estilos de vida. Esto muestra la importancia del aporte de las ciencias sociales al analizar las interconexiones de la biología con la política, da como resultado a la problematización del concepto salud enfermedad dirigiéndose fundamentalmente a dinámicas de poder. Por tanto, parece ser que el concepto de enfermedad, desde esta perspectiva, es como si estuviese dirigido al resultado de luchas y negociaciones entre diversos grupos sociales. Uno de ellos, es la comunidad médica que se encuentra comprometida en la medicalización, debido a esto los determinantes de la enfermedad son también de orden político²⁷ (Castro, 2016).

No puede dejarse a un lado en la economía el papel que juegan las grandes compañías farmacéuticas en la conformación e intervención de enfermedades iatrogénicas, cuyo propósito último parece estar dirigido a incrementar sus ganancias. También se debe tomar en cuenta a la nueva medicalización, promovida por ciertas filosofías no aceptadas por la comunidad médica dominante, mismas promueven visiones críticas a la medicina alópata convencional, y que pueden o no generar nuevas patologías a tratar (Castro, 2016). Por ello, se menciona que la aproximación de los determinantes sociales de la salud se centra en el cuestionamiento de la creación de nuevas enfermedades y sus clasificaciones, por

²⁷ En los años de la década de 1970, se desarrolló una interpretación de la salud enfermedad que se llamó biopolítica abanderada por Michael Foucault, en donde las relaciones de poder y subordinación estuvieron presentes en su interpretación de la realidad.

lo tanto, el proceso salud-enfermedad se convierte en un objeto de lucha. Esto se puede analizar desde las aportaciones de las ciencias sociales y la filosofía dependiendo de las condiciones o la dimensión de la enfermedad (Castro, 2016).

Morales-Borrero, Borde, Eslava-Castañeda y Concha-Sánchez (2013), en su estudio analizan las diferencias entre la determinación social y los determinantes sociales de la salud. Explican que no son sólo conceptuales, son también ético-políticas. Igualmente, las explicaciones distintas sobre la causalidad y el riesgo en salud están bajo implicaciones en las relaciones de poder, en la concepción de la ética y en la comprensión del proceso salud enfermedad. También señalan que los procesos macrosociales, condicionan los patrones de salud y enfermedad en lo micro, por lo que la relación entre pobreza, condiciones de trabajo y enfermedad van a ser determinantes clave del proceso salud enfermedad. Por lo tanto, como ya se explicó en el apartado correspondiente²⁸ los determinantes sociales de la salud abordan elementos que intentan explicar las desigualdades manifiestadas en los resultados de salud en diversos grupos de la sociedad, esto se relaciona con las distintas posibilidades de las personas a desarrollar en la vida y gozar de buena salud (Vidal, y otros, 2014). Estas desigualdades se ven reflejadas desde el desarrollo de la infancia, la escolarización, la naturaleza del empleo y las condiciones del mismo, las características físicas del medio construido y la calidad del medio natural en que vive la población. Tales elementos, así como las condiciones físicas, el apoyo psicosocial y los esquemas se construyen sobre la ejecución conductual donde varían para cada grupo, al generar una mayor vulnerabilidad ante el desarrollo de una enfermedad (Vidal, y otros, 2014).

La estratificación social generalmente también crea disparidades en el acceso al sistema de salud y en su utilización, y da lugar a desigualdades en la promoción de la salud y el bienestar, así como en la prevención de enfermedades y las posibilidades de restablecimiento y supervivencia tras una enfermedad (Vidal, y

²⁸ Cfr. Subtema 1.4 de este capítulo

otros, 2014). Sin embargo, el contar con los recursos económicos para hacer frente a fenómenos de orden de enfermedades infectocontagiosas de orden epidemiológico, no siempre se traduce en emplear los recursos para este medio, bien es sabido que un porcentaje del presupuesto para cada país lo destinan para el área de la salud.

El analizar los determinantes sociales como factores predictores de la adopción de estilos de vida saludables en una determinada población, establece criterios para proporcionar insumos aportados como elementos necesarios para la formulación de políticas públicas y programas, que tengan mayor impacto en la generación de conductas saludables. Los esfuerzos para mejorar la salud de las personas no deben centrarse sólo en los servicios de salud, sino se requiere intervenir en los estilos de vida saludables en la población (Vidal, y otros, 2014).

Por lo ya establecido, los determinantes sociales de la salud representa uno de los enfoques más complejos y desafiantes. Se trata de los aspectos claves de la vida y las circunstancias laborales de las personas y de sus estilos de vida que explican en gran proporción la diferencia en muchos de los indicadores de salud. Wilkinson y Pickett (citados en Vidal, y otros, 2014) plantean las diferencias en salud no sólo son generadas por una gran injusticia social, sino también atraen la atención de empresas farmacéuticas teniendo así una determinación en el comportamiento del proceso salud-enfermedad de las sociedades modernas.

Para finalizar este apartado, y en conclusión de nuestro primer capítulo, rescatamos que los enfoques descritos coinciden, con diversos grados de profundidad, en cómo la estructura política y económica de un contexto va a determinar el comportamiento del proceso salud enfermedad, en cuanto a la aparición de enfermedades.

En esta tesis daremos más peso, a la visión de la economía política y al enfoque de determinantes sociales de la salud: ambos señalan las circunstancias (laborales o no) en que las personas enferman. Esto a su vez predispone a los individuos a adoptar conductas de riesgo importantes reforzadas por el mismo ambiente (Gwatkin, 2000; López D. , 2012). Lo anterior sustenta y enmarca un acercamiento

a la hipótesis planteada en este proyecto: los determinantes sociales de la salud influyen de manera directa o indirecta en las conductas individuales, estas pueden convertirse en factores de riesgo para la salud como el aumento de consumo de dietas hipercalóricas, el no hacer ejercicio, aumento en el consumo de alcohol y cigarro y falta de adherencia al tratamiento. Asimismo, las conductas o factores de riesgo generan la aceleración de complicaciones propias de la enfermedad ocasionando un deterioro en la calidad de vida de estos pacientes, así como un aumento del desgaste laboral, deserción laboral o ausencias laborales por internamiento, esto ha generado un incremento en el costo económico directo e indirecto de los gastos en salud.

En el próximo capítulo, y una vez habiendo pasado revista a los estudios en salud, analizaremos el fenómeno del trabajo, su organización y su influencia para la aparición del estrés e hipotéticamente para la aparición de enfermedades físicas y mentales.

CAPÍTULO 2

ESTUDIOS SOBRE ESTRÉS LABORAL Y DIABETES: UN BINOMIO POCO EXPLORADO

Capítulo 2 Estudios sobre estrés laboral y diabetes: un binomio poco explorado

Introducción

El objetivo de este capítulo es determinar y profundizar en aquellas categorías que nos permitan analizar las condiciones laborales que provocan un desgaste en el organismo de los trabajadores, mismo que desemboca en el desarrollo de diferentes patologías, entre ellas eventualmente la diabetes tipo 2. Es por ello que se pretende conformar en este capítulo el marco histórico-teórico que sustenta al objeto de estudio de este proyecto. Dentro de estas condiciones laborales, no podemos obviar las formas de organización histórica del proceso de trabajo, pues cada una de las revoluciones industriales ha provocado serios problemas de salud en la mano de obra. Luego entonces, se describirán las modificaciones en la organización laboral partiendo del trabajo artesanal del capitalismo hasta el periodo del postfordismo. Por esto, se profundizará en categorías como trabajo, condiciones laborales, desgaste físico y emocional entre otras. Se pondrán en conciliación hasta donde sea posible aquellos autores que apunten en la misma dirección de nuestra investigación²⁹.

Para este capítulo, en el primer apartado, se realiza un bosquejo histórico sobre la manera como los trabajadores, en su labor productiva, han quedado subordinados a las órdenes del empresario y sus implicaciones en el bienestar físico y mental. Así mismo, se describe el concepto del estrés laboral, el cual puede desembocar, en su forma negativa, en el padecimiento de alguna enfermedad, como consecuencia de una constante y continua presión sobre los trabajadores para alcanzar aceptables cuotas de rentabilidad. Una de las ideas que guían este apartado, plantea que son las necesidades de ganancia del sistema capitalista, y su

²⁹ En este apartado, se abre la discusión sobre las categorías ya señaladas. Las posturas pueden entablar discrepancias y polémicas. Siendo congruentes con lo ya señalado en el Estado del Arte, retomaremos la visión de la crítica de la economía política.

consecuente descuido por la integridad corporal del trabajador, uno de los factores causantes del aumento del estrés y de las enfermedades consecuentes. Por esto, las necesidades empresariales de generar mayores ganancias, son causa privilegiada de que la organización laboral imponga, no solo mayores exigencias en la intensidad de la jornada, además establece una determinada ética de productividad y un comportamiento de total obediencia a la gerencia. Es decir, enmarca una cierta ideología, donde un trabajador sano es aquel que tiene una alta valoración de su capacidad productiva. Con ello, se concibe que los valores propios de esta sociedad se basan en la explotación del trabajo y, por tanto, en la generación de un comportamiento competitivo (Laurell C. , 1975). Benach, Pericás y Martínez-Herrera (2017), refieren que debe de estudiarse al capitalismo, particularmente en su fase destructiva³⁰, tanto en su gestión rígida como en su gestión flexible dentro del proceso de trabajo. Si no se hace de esta manera, no puede entenderse cabalmente el fenómeno salud enfermedad y, con ello, tampoco los efectos del estrés laboral sobre la vida cotidiana. Del mismo modo, en esta tesis, se visualiza al capitalismo como una formación social diversa, compleja y por momentos contradictoria, que genera consecuencias negativas en la salud de los recursos humanos utilizados.

Habiendo aclarado, particularmente en su dimensión histórica, la categoría de proceso de trabajo y sus condiciones generales de desarrollo en un sistema como el que vivimos, estaremos en condiciones de analizar los actuales, y específicos, fenómenos de desgaste físico y emocional que pueden desembocar en el desarrollo de enfermedades no transmisibles como es caso de la diabetes. Asimismo, hablaremos de situaciones de trabajo como las extensas jornadas, lo despótico en el trato, los bajos salarios y la discriminación de género, como aquellas condicionantes que tienden a deteriorar la salud de los trabajadores de ambos sexos

³⁰ Es decir, aquella fase en la cual destruía fuerza de trabajo, por lo extenso de las jornadas, en la idea de generar más ganancias.

En resumen, existen categorías básicas, alineadas al enfoque de la economía política, para la conformación de nuestro marco teórico tales como subsunción de proceso de trabajo, acumulación de capital, trabajo enajenado, salud ocupacional (proceso salud enfermedad centrada en el ámbito productivo) y estrés laboral. Cabe mencionar que estas dos últimas categorías son retomadas de manera orgánica a través de los llamados factores psicoemocionales según la visión de la NOM-035-STPS-2018 (SEGOB, 2018). Recalamos que un concepto clave para esta investigación es el de estrés laboral, por ello una última categoría con la cual cerraremos este marco teórico es el llamado Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado (“trastorno de adaptación”, dicho de manera genérica y académica), como fenómeno más común bajo el que se presenta la alteración emocional en los espacios de trabajo.

2.1 Formas históricas de organización del trabajo en las ciudades y su efecto en la salud del trabajador

Consta en diversos estudios del siglo XIX, y al menos la primera mitad del siglo XX (Neffa, 1982), que el capitalismo no ha tenido una preocupación especial por la sanidad en sus empresas. Y es que la salud del trabajador es vista en realidad como un costo para el capitalista. El encontrar mejores condiciones de bienestar físico y emocional dentro del trabajo fue producto de una fuerte lucha obrera (al menos al inicio) que se ha dado en el transcurso de largos períodos históricos, donde tal vez el centro de las negociaciones era, por un lado, el monto salarial y por otro, la reducción de la jornada laboral. En tal negociación, cobra especial relevancia el cómo organiza el capitalista el proceso de trabajo, y por tanto, consigue que el obrero se vea forzado a adaptarse a las particulares condiciones establecidas. Pero esta será la narrativa que contaremos en este fragmento de la investigación: empezaremos a desentrañar una descripción de la historia del trabajo asalariado bajo el capitalismo, no sólo describiendo las características, sino cómo cada

modificación en la forma de trabajar ha ejercido un efecto relevante en el estado de salud física y emocional de los trabajadores.

Por ello, es preciso comenzar con las características del periodo que componen al trabajo artesanal bajo al capitalismo, como un punto de partida, siguiendo luego la etapa manufacturera del capitalismo, el consecuente período industrial, para después describir las características del Taylorismo, Fordismo y la automatización, para terminar con el postfordismo.

2.1.1 Trabajo artesanal: base del trabajo asalariado en el capitalismo incipiente

Si bien es sabido que el trabajo artesanal existe desde antes del capitalismo, hay un consenso en admitir que el capitalismo mercantilista es la primera etapa. Las características del trabajo artesanal en sí mismo, nos interesa abordarlo porque dentro de sus características predomina las formas económicas de subsistencia, donde el proceso de trabajo estaba determinado sólo en el valor de los productos, los cuales se destinaban al consumo por parte de quienes lo fabricaban. Aún el mercado en gran escala no era el destino final sino frecuentemente el autoconsumo en la comunidad. Si bien el estrés laboral no es algo que nazca con el capitalismo, éste impone otro ritmo y otras características particulares de trabajo. Por tanto, bajo su dirección, podría ser el inicio de un tipo particular de estrés laboral con consecuencias negativas en la salud de los trabajadores.

Siguiendo con el trabajo artesanal, observamos que las materias primas que se obtenían las transformaban los artesanos dentro de sus domicilios, generalmente para su uso propio. Así, durante la Edad Media hasta finales del siglo XVII, el taller artesanal predominó como organización productiva urbana, la cual dirigían las corporaciones del oficio. Por ello, podemos decir que este tipo de trabajo presentaba las siguientes características: se realizaba en su totalidad de manera manual o se empleaba tecnología muy básica. Se desarrollaba generalmente en pequeños talleres que solían estar muy cerca de la casa del artesano, el tiempo de elaboración era largo, cada producto que se obtenía era original y diferente ya que al realizarlo

de manera individual, estos diferían del anteriormente fabricado, por lo tanto la producción era baja y se destinaba al mercado local (Neffa, 1982).

En el trabajo artesanal precapitalista, el trabajador era dueño de su propia fuerza de trabajo, así como de su aplicación, erogación o administración. Es decir, tenía control máximo sobre el modo de trabajar o producir; sobre los tiempos que dedicaba a la creación de su producto e incluso podía establecer un precio sobre los mismos, por lo que en gran medida sabía cuánto esfuerzo y tiempo había invertido en toda la producción. Otra de las características es que el artesano era dueño de sus herramientas y sus medios de producción. Así, sin tratar de romantizar su situación, el artesanado del capitalismo incipiente tal vez podría haberse enfrentado a estresores laborales que no tenían que ver necesariamente con el desgaste del trabajo asalariado y el trabajo enajenado³¹. Más bien, vivía el estrés que le generaba el cumplir con las cuotas de impuestos o tributos. O bien, el cómo conseguir los medios para obtener la materia prima, las herramientas, o en general cómo hacerse de los instrumentos de trabajo. Todo ello, aunado al nivel de pobreza en que se encontraba.

Por otro lado, lo iremos comparando con otros periodos, en los artesanos había situaciones que amortiguaban el estrés laboral. Por ejemplo, se vivía cerca del taller y en ocasiones éste se ubicaba en el patio de la vivienda. Esto era relevante, pues el artesano no sufría de manera importante las molestias, nerviosas y económicas del transporte, por lo que podía desarrollar su jornada de trabajo sin la preocupación de “llegar tarde”. Evidentemente, no se sometía a “la tiranía del reloj checador”. Su reloj era el sol y la existencia de luz natural. Al estar en un espacio cercano el lugar de trabajo y la vivienda, su vida familiar no estaba fragmentada: podía ver a sus hijos y a su esposa, a sus padres y hermanos casi de manera continua.

³¹ Se explicará más a detalle en qué consiste en el apartado 2.2 Trabajo enajenado: antiguo concepto para explicar el estrés contemporáneo.

Adicionalmente, el artesano, era dueño de sus herramientas y su espacio de trabajo, propiamente estaba menos sujeto a los vaivenes del “mercado de trabajo”. Es decir, no tenía la gran preocupación (no por ello decimos que era feliz), ni por tanto la angustia latente, de quedarse desempleado o que un patrón lo echara del taller. Más aún, las relaciones entre los trabajadores del taller podían ser de parentesco o con cierto nivel de afectividad, pues el maestro pasaba sus secretos a sus aprendices, los cuales en su momento se convertirían en maestros.

Podía desarrollar su labor con un determinado nivel de creatividad, lo cual le posibilitaba retribuir positivamente a su estado de ánimo. En cierta medida, seguía conservando un relativo carácter artístico en sus creaciones, en sus diseños, pues ponía en sus objetos producidos conocimientos y habilidades propias. Desde el inicio hasta el final, reconocía a los objetos producidos como algo suyo, resultado de su ingenio y de su esfuerzo. Aún y cuando los vendiera, siempre los entendía como algo propio, por lo que no sufría del proceso de enajenación que tiempo después va a vivir el obrero capitalista.

El artesanado contaba con formas de organización gremial, cofradías o “compagnonages” (grupos de aprendizaje del oficio) que en determinado momento servían de red de ayuda para los posibles problemas que hubiera en el desempeño del trabajo. Tales redes coadyuvarían a restaurar la salud anímica al reducir la percepción de aislamiento. Y, sin embargo, es evidente que el artesano, tanto el de ayer como el de hoy, no estaba exento del estrés laboral. Pero esta alteración emocional, en su dimensión aguda, no viene necesaria o mayormente proceso de producción sino básicamente del proceso de comercialización, si es que no trabajan bajo pedido o si el consumidor no tiene o no quiere pagar el trabajo encargado. También su estrés puede provenir de las cargas impositivas de la iglesia o del señor feudal.

En términos muy generales, el capitalismo, cuando supera su pura dimensión artesanal y se inserta en la producción industrial, lo primero que hará será empezar a reducir la capacidad de decisión del obrero en algunas partes del proceso de

trabajo. Asimismo, va a simplificar dicho proceso lo más posible, para que cualquier persona pueda insertarse en él, sin tener calificaciones especiales. De tal manera, expropia sus medios de producción, descalifica la fuerza de trabajo, sometiéndola a tiempos muy precisos, en jornadas que iban de las 16 horas a las 8 actuales. Con esto, también impone ciertas tecnologías duras y blandas³², y subordina al artesano para que éste genere la mayor cantidad de plusvalía³³ posible. La siguiente etapa, la del capitalismo manufacturero, dará cuenta de cómo inicia este proceso de continua expropiación de la libertad del artesano o del campesino que, al ser arrojado de su tierra, tiene que concentrarse en las ciudades y alquilarse como obrero.

2.1.2 Período manufacturero del capitalismo

La manufactura en el capitalismo, es una organización productiva basada en la división del trabajo asalariado y en la combinación de operaciones diferentes, para obtener un producto final, que sea vendido por el capitalista. De esta manera, en la manufactura capitalista se usa la fuerza de trabajo asalariada para generar mercancías. Si bien desde épocas muy antiguas, el llamado comunismo primitivo, existía una división de trabajo y combinación de operaciones diferentes, el periodo manufacturero capitalista, se caracteriza por haber dado lugar a la cooperación asalariada entre los trabajadores y bajo el mando del capitalista (Neffa, 1982).

A diferencia del periodo del trabajo artesanal, ahora en la manufactura el obrero o artesano asalariado se tiene que desplazar hasta donde se ubica el taller, lo que conlleva a que comience a enfrentarse a ciertas dificultades, tanto de tiempo de traslado como de uso de transporte, si así se requería. Por ende, el trabajador tendrá

³² Se denominan tecnologías duras a aquellas que incorporan nuevas maquinarias, y tecnologías blandas a aquellas que incorporan solo nuevas formas de cooperación laboral.

³³ Plusvalía: se refiere a el “valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista. La plusvalía, la particularidad de la forma capitalista de explotación...” (Anísimov, y otros, s.f., pág. 187)

repercusiones anímicas y económicas a fin de ser puntual en los tiempos de llegada. Aunque en estos primeros pasos del capitalismo, frecuentemente, el trabajador seguía siendo dueño de sus herramientas, ya no lo era de su espacio de trabajo, y por tanto comenzaba a tener que ajustarse a los vaivenes del “mercado de trabajo”. El artesano, en cierta medida, seguía conservando un relativo carácter artístico en los productos, pero ya debía seguir las instrucciones del dueño del taller. Comenzaba a enfrentar el proceso de enajenación, de extrañamiento en su actividad, que es propio del obrero capitalista.

El período manufacturero del capitalismo inicia al desplomase la edad media, y cuando las ciudades renacentistas empiezan a fortalecerse: es decir alrededor del siglo XVI. Según lo cuenta Adam Smith en su libro *La riqueza de las naciones*, la base de la organización del proceso de trabajo en este período trae como principal cambio, primero el concentrar en un solo taller a una gran cantidad de artesanos, todos ellos bajo la norma de una jornada de trabajo y un salario definido. Al mantener la concentración de los artesanos, da lugar a un especial tipo de cooperación³⁴ entre trabajadores. Sin embargo, éstos tenían sus propios utensilios de trabajo, la calificación que obtenían dependía del aprendizaje basándose en la repetición de la actividad y la imitación para adquirir la habilidad y destreza del oficio después de un largo tiempo. Por lo que ese conocimiento no era transmitido mediante la educación formal ni estaba codificado en manos del dueño (Neffa, 1982). Así, los artesanos de manera progresiva, van perdiendo la capacidad de poseer sus propios bienes de producción, aún cuentan con la capacidad de controlar hasta cierto punto su proceso de trabajo. Sin embargo, su autonomía se vuelve más

34 Llamamos cooperación a aquel sistema de trabajo en el cual se socializan las actividades de producción basado en el trabajo manual simultáneo sin una división en el trabajo (Anísimov, y otros, s.f., pág. 48). La cooperación es un proceso de interdependencia de los trabajadores, donde todos tienen el interés de cumplir las disposiciones de la gerencia capitalista, es una característica común a todas las formas de trabajo. Pertenece a la tecnología blanda.

reducida, ya que el capitalista es quien decide sobre el producto que se va a fabricar, su destino, las tareas a realizar y su distribución.

El comprender y activar el poder productivo de la fuerza de trabajo en cooperación³⁵, significaba advertir que se podía potenciar la producción por una más intensa división del trabajo. Dicha división, aumentaría la habilidad por la especialización de tareas y también la destreza. El capitalista cayó en la cuenta que la división de actividades haría posible la mejor coordinación de tareas y eliminaría el tiempo perdido ocasionado por pasar de una acción a otra. Asimismo, la división del trabajo propiciaría la adquisición y empleo de un gran número de maquinarias, mismas que sustituirán las tareas realizadas por los obreros (Neffa, 1982). Esta división del trabajo permitiría ejercer un mayor control sobre el trabajo de los obreros, promoviendo un incremento de la productividad. Pero la velocidad en la producción comúnmente ocasiona un desgaste físico y mental mayor en el trabajador. Esto refuerza la idea de desvalorización, ya que la fuerza de trabajo puede ser comprada más barata.

La cooperación en la manufactura, rescató una forma diferente de organizar las relaciones sociales en torno a la producción de satisfactores, así como la capacidad del ser humano para transformar la naturaleza tanto física como social. Sin embargo, esta nueva forma generó un conflicto entre los dueños de los medios de producción y la fuerza de trabajo asalariada. Tal conflicto se debe a la manera como se maximiza la plusvalía³⁶ o excedente a favor del capitalista. Se genera, en consecuencia, que un número considerable de obreros fuesen sometidos a procesos de trabajo excesivos (Neffa, 1982).

³⁵ En el capítulo tres, la forma de dirigir la cooperación (concentrada en lo que se llamaría cultura de trabajo o cultura organizacional) será retomada como parte de los estresores dentro del aspecto laboral.

³⁶ Plusvalía se refiere al “valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista. La plusvalía, la particularidad de la forma capitalista de explotación...” (Anísimov, y otros, s.f., pág. 187).

Ahora, con el timón del capitalista, la función de la cooperación implicaba establecer tareas de dirección y conducción, de lo cual se desprende un conflicto continuo entre la mano de obra y los capitalistas. La desintegración del trabajo artesanal ocasionó asignar una función exclusiva de manera permanente a cada obrero.

Históricamente, la manufactura adoptó dos formas principales de ejecución. Una, caracterizada por concentrar bajo la autoridad de un mismo capitalista a diversos oficios fabricando distintos productos que son evaluados al final. La segunda es la producción en serie, donde, el mismo objeto de trabajo es sometido a diferentes tareas efectuadas por trabajadores de un mismo oficio para lograr un producto final. Para el capitalista, en ambos casos, el objetivo es conseguir la ganancia e iniciar un proceso de acumulación de riqueza. El dueño, entonces, se apropia del producto y obtiene los beneficios de la diferencia costo-precio. Se aprovecha de una cooperación simple de los artesanos que resulta de la unión de una serie de operaciones ejecutadas.

A partir de lo anterior, surge la hipótesis que en este momento hace su aparición un nuevo tipo de fatiga laboral, propia de la de producción capitalista. Se presenta entonces un mayor nivel de estrés laboral negativo en los trabajadores. Y es que la descalificación de la fuerza de trabajo se ha iniciado: está directamente provocada por presiones que son realizadas en el proceso de trabajo dictado por las órdenes del capitalista para ejecutar la producción en menor tiempo y con igual calidad. Cabe aclarar que, en la manufactura, la fuerza de trabajo quedará inactiva si no la compra el capitalista. Una vez contratada, debe doblegarse a las condiciones de trabajo, por lo que pierde la capacidad para ejecutar la totalidad de decisiones que caracterizaban a un oficio (Neffa, 1982).

Existe una cuestión que tendría que reflexionarse: si el capitalismo ha venido, o no, a empeorar la vida de las poblaciones. Lo cierto es que abrió mercados, generó demandas de bienes, por lo que el antiguo problema del artesano para vender sus productos, en cierta medida quedó resuelto. Pero entró al laberinto del salario y al estrés del trabajo enajenado. El capitalismo también vino a implementar nuevas

condiciones de trabajo y también a generar diferentes normas de cooperación, con lo cual trajo consigo nuevas condiciones de la vida, favoreciendo principalmente a la parte más adinerada de la población. Por ejemplo, se instauró la muy nombrada “sociedad consumista” a partir del periodo del fordismo, con lo que el sistema trajo ventajas como la posibilidad de adquisición de bienes y servicios a mayor cantidad de personas. El capitalismo, en su idea de acumulación de riqueza en manos de unos cuantos, también fue un desarrollador impresionante de producción de bienes, de servicios y de tecnología, aspectos que han facilitado la sobrevivencia de las comunidades.

Al parecer, entonces, el capitalismo tiene un rostro liberador y un rostro opresivo. El elemento liberador viene de su democracia formal, tanto en la política como en la economía. Es decir, trajo consigo nuevas formas de socialización y “libertad” en ciertos ámbitos: como la autonomía personal para seleccionar la profesión u oficio . Por cierto, una libertad que es muy relativa, pues depende del nivel de desempleo en una sociedad determinada. Las luchas de trabajadores de antaño empujaron a la creación de organizaciones nacionales o internacionales que combatieran hasta donde era posible la excesiva explotación. Paralelamente se promovieron las normas o leyes que permitieran la protección del trabajo centrados en la seguridad y salud en el Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919, es un ejemplo (OIT, 2019).

Ambas caras, opresivas y liberadoras, generan estresores. Por lo cual, hablamos de elementos que pueden ocasionar estrés positivo o estrés negativo. Lo que conlleva a que el estrés laboral en la actualidad se viva de manera distinta: se trata tal vez de un estrés en un contexto de una relación consensuada: el contrato laboral. En la sociedad capitalista la base es el “contrato”. Es decir, el trabajador estaría de acuerdo en que lo presionen o en que aplicará la tecnología (dura o blanda) a los niveles de velocidad que se le impongan. En cierta medida da su consentimiento legal para vivir situaciones de estrés.

En su aspecto negativo, se pueden dar abusos en el entorno de trabajo. La razón es muy sencilla: los trabajadores no tienen el mismo poder de negociación que sus empleadores. Por tanto se sujetan a condiciones de subordinación y en ocasiones de despotismo. Asimismo, en la época de la manufactura y con ausencia o laxitud de leyes sobre jornadas, no se cumplían los horarios de trabajo. Esto llevaba, por un lado, a un desgaste físico y emocional profundo; y por otro lado, a la posibilidad de convertir a la persona en lo que hoy se le llamaría un adicto o “*workaholic*”, que es un trabajador que se caracteriza por la necesidad constante, excesiva e incontrolable de trabajar.

En conclusión, la manufactura logró crear las condiciones para que el capitalista pudiera imponer a los trabajadores una jornada de trabajo más larga, un mayor número de días laborales por año y al mismo tiempo hacer que el trabajo se intensificara. Es probable que, con el trabajo manufacturero en el siglo XVI y XVII, se haya iniciado el fenómeno de las relaciones sociales que provocaron un continuo estrés laboral positivo y negativo. Ello, toda vez que la dinámica de producción capitalista implicó una relación contractual, voluntaria y por tanto consensuada entre la fuerza de trabajo y el empresario.

2.1.3 Período industrial

Dentro de las diferentes revoluciones industriales, la que sucedió entre el periodo histórico comprendido durante la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX³⁷, se caracterizó por obtener una mayor producción mediante el empleo de costosas maquinarias, así como de la concentración y sujeción forzada de una diversidad de trabajadores. También aportó lo suyo el empleo intensivo de nuevas y potentes

³⁷ Al menos, en Inglaterra durante las décadas 1760-1840 se dan los primeros intentos exitosos de aplicación de la tecnología más avanzada a las actividades productivas industriales. Probablemente, las principales razones de que sea Inglaterra la cuna de esta primera revolución industrial, son de tipo político, económico y cultural. En el orden político, podemos mencionar a la revolución que se dio bajo Oliver Cromwell, durante el siglo XVII, donde la burguesía llega al poder. En el orden económico, se aprovecharon las riquezas que obtuvieron los piratas ingleses al atacar los galeones españoles llenos de oro proveniente de las colonias de España en América.

fuentes de energía. La Revolución industrial representó, en consecuencia, el período de consolidación del sistema capitalista.

El inicio del período de madurez del modo de producción capitalista surge a partir de la utilización sistemática de las máquinas en la producción industrial. El maquinismo es, por tanto y en este momento, la forma dominante de organización de trabajo. Este período se define por la generalización del uso de máquinas y herramientas orientadas al movimiento de manera sincronizada y sistematizada por una potencia mecánica. Con el maquinismo, el obrero es despojado de toda destreza y habilidades de manera progresiva concentrándolas en el uso de los nuevos aparatos. El trabajador avanza rápidamente en su proceso de enajenación. (Nahuel, 2018).

Durante el período de la producción industrial, la cooperación vuelve a cambiar, es decir, ya no es simple sino se vuelve compleja. El trabajador pierde el control de su proceso de trabajo, además es afectado totalmente por la descalificación, ya que no se utilizan todos sus conocimientos debido a la división técnica del trabajo y a la simplificación de tareas, por el uso de maquinarias. Ahora el trabajo del obrero consiste en vigilar la maquinaria, lo que ocasiona la facilidad del intercambio inmovilizado de una tarea a otra quitándole el sentido al trabajo mismo. Las mayores calificaciones se centran en quienes efectúan las tareas de concentración, de organización del trabajo y de control de la ejecución. El trabajo adquiere un carácter eminentemente social. Si bien el trabajo en la fábrica se enajena, también promueve la socialización por compartir espacios y tareas comunes. Así, de la cofradía por oficios, surge el obrero colectivo y luego formas de organización como los sindicatos.

La concepción de la división técnica del trabajo también se modifica. En las aportaciones de Marx sobre el proceso de trabajo de manufactura y el período industrial refiere que " si el principio de la manufactura es el aislamiento de los procesos particulares por la división del trabajo, el principio de la fábrica es, por el contrario, la continuidad no interrumpida de ese mismo proceso" (Neffa, 1982, pág.

70). El sistema mecánico ejecuta de manera más rápida y exacta las operaciones que antes realizaba el obrero, por lo que la fuerza de trabajo pierde parte de su “valor de uso”, de su utilidad, aún más que en el periodo de la manufactura.

Marx hace una reflexión sobre el trabajo de Andrew Ure (citado en Neffa, 1982), sobre esta problemática. Afirma que cuando una operación requiere gran destreza, se le quita rápidamente de las manos del obrero, quien es propenso con frecuencia a las irregularidades de toda clase, para confiarla a un mecanismo especial regulado de un modo tan perfecto que cualquier niño puede vigilar. De tal modo, el sistema automático va desplazando deliberadamente al trabajo del obrero.

La relación entre el capital y el trabajo, implica un enérgico y conflictivo proceso de explotación³⁸. Marx denomina a esto subsunción, que inicia cuando el capital se apropia de sus antiguos elementos del proceso de trabajo de la manufactura y los transforma, haciéndolos funcionar como un proceso productor de plusvalía, de trabajo excedente. La plusvalía, hecha dinero o ganancia, al reinvertirse genera la acumulación.

El desarrollo del maquinismo, el industrialismo, implica una gran explotación de la fuerza de trabajo implica y la total dominación de los diversos elementos del proceso de trabajo por parte del capital. Una vez que el modo de producción capitalista se fortalece en el sector industrial, la forma en que se va a modificar será en el plusvalor relativo³⁹, el cual consiste en aumentar las ganancias por la aplicación de tecnologías más avanzadas. Así, con el trabajo propiamente industrial, el desarrollo de las fuerzas productivas se desenvuelve a una mayor escala: la

³⁸ Lo enérgico de esta explotación se da porque el obrero se convierte en un apéndice de la máquina, que solamente vigila. Y es conflictiva porque al trabajador se le quita todo su potencial creativo, se le despoja o enajena de su carácter como su ser pensante, e hipotéticamente, se le inserta en una relación profundamente estresante porque pierde total control sobre su actuación sobre el proceso de trabajo.

³⁹ Existen dos tipos de plusvalor: absoluto, que se logra alargando la jornada y relativo, que se logra intensificando la jornada a través de mejoras tecnológicas

cooperación y la división del trabajo se aplican más intensivamente debido a las máquinas (Neffa, 1982).

La división del trabajo y la introducción del maquinismo, con la simplificación de las tareas y descalificación de las habilidades, conocimientos y destrezas de los obreros, así como la baja tasa de salarios y el aumento de intercambio deliberado, ocasionan que se debilite la capacidad de resistencia de los trabajadores. A su vez, esto propicia un deterioro e incremento de los índices de desgaste, y la presencia frecuente de accidentes y enfermedades profesionales. El estrés laboral negativo ocasiona, entonces, efectos secundarios y más permanentes en los trabajadores (Neffa, 1982).

En conclusión, el maquinismo fue resultado de la utilización, por parte de los capitalistas, del progreso científico y técnico, lo cual permitió subordinar el trabajo de los operarios a un simple ejercicio de vigilancia y mantenimiento. Asimismo, el costo de producción se redujo, el ritmo de trabajo y su intensidad aumentó, con su correspondiente desgaste en el trabajador y presencia de fatiga y estrés laboral negativo. Inclusive, comienza a disminuir la duración de la jornada de trabajo como consecuencia de la reivindicación sindical. Sin embargo, la disciplina productiva se vio de manera frecuentemente plasmada en los reglamentos o códigos industriales de un modo autoritario, fruto de la absoluta libertad del capitalista para realizarlos y aplicarlos.

2.1.4 El Taylorismo

El Taylorismo es una etapa fundamental para entender las actuales concepciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, es preciso dar un inicial rodeo histórico para entender de qué se trata esta nueva forma de organización del proceso productivo. El promotor de este modelo, fue Frederick Taylor, vivió de 1856 a 1915 y realizó un muy famoso estudio con el objetivo de eliminar los movimientos inútiles del obrero y establecer por medio de cronómetros el tiempo necesario para realizar cada tarea específica. Taylor critica el estilo empresarial que existía en su tiempo debido a que no estimulaba suficientemente a los trabajadores. El sistema

en ese momento de salarios y sus bajos niveles le parecían contrarios al objetivo de incrementar la productividad.

De esta manera, el taylorismo en el ámbito de la organización del trabajo hace referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción. Éste fue un método de organización industrial con la finalidad de aumentar la productividad y evitar los residuos de autonomía que el obrero podía tener en el tiempo de producción. Taylor mencionaba que este sistema tendría la finalidad de aumentar la productividad y, en consecuencia, pondría el lujo al alcance de los obreros. Así, también intentaba asegurar la adhesión de los trabajadores a la nueva ciencia de lo laboral: la muy conocida “administración científica del trabajo”. Y efectivamente, se logró el aumento de la productividad y también, aunque no en igual escala, un incremento notable de los salarios. Con tal incremento productivo también se redujeron los precios de muchos bienes de consumo. Pero, lo más notable era que se conseguían ganancias a la par que paz social dentro del lugar de trabajo (Neffa, 1982). La organización científica del trabajo, contemplaba algunos puntos básicos:

- a) Las tareas debían ser organizadas, de tal manera que el máximo rendimiento de la fuerza de trabajo pareciera una exigencia inherente a la máquina misma. Con ello, el poder se despersonaliza y se hace más eficiente.
- b) El uso de los factores del trabajo se tendría que racionalizar, al buscar su ahorro. Es decir, economizar fuerza de trabajo y promover un desgaste mínimo de la maquinaria.
- c) La búsqueda de una mayor productividad estaría enfocada por diferentes vías, no sólo los tiempos y movimientos, sino también con la estandarización y movilización de las materias primas.
- d) La intensificación del ritmo de trabajo, reduciendo la pérdida de tiempo o tiempo muerto como son la vagancia y el ocio de los trabajadores. Sin embargo, con el rigor de tiempos y movimientos, al ser un trabajo cronometrado, el obrero se expone a un estresor diferente, que es tener que

cumplir con una serie de tareas en un tiempo y forma determinados, mismos que eran regidos por el capitalista. La mejor la remuneración fungió como incentivo para la aceleración del ritmo de trabajo.

- e) Reducción del poder de la resistencia de los sindicatos organizados. Con esta reducción, el obrero posiblemente aumentaba su nivel de vulnerabilidad y por tanto sus niveles de agotamiento ser más intensos y duraderos.
- f) Cambio del sistema de calificaciones de la fuerza de trabajo mediante la especialización en tareas parciales y repetitivas, con lo que al mismo tiempo se obtiene la descalificación y desvalorización de la fuerza de trabajo, así como su intercambiabilidad y flexibilidad. Con estos dos elementos, se incrementa la percepción del riesgo de la pérdida de trabajo, con lo cual se presenta otro de los estresores en los obreros.

Como se observa, la organización científica del trabajo, contó con principios generales para su ejecución. El primero iba dirigido a que la dirección debe encargarse de reunir todos los elementos del conocimiento tradicional que estaban en el pasado en posesión de los obreros. También se encargaría el capitalista de clasificar esa información, de hacer una síntesis y de extraer de estos conocimientos reglas, leyes y fórmulas. Este punto, enfatiza la guerra entre la sabiduría práctica del obrero y una gerencia que permite al empresario apropiarse de dicha sabiduría (Neffa, 1982).

Otro punto, valioso para el taylorismo, establece que todo trabajo intelectual debe ser sacado del taller para ser reunido en las oficinas de organización y de planificación. Esto quiere decir que se va a contribuir a la deshumanización del trabajo, ya que los obreros son reducidos en sus dimensiones propiamente humanas. Así, el Taylorismo más que una división entre el trabajo intelectual y el manual, se trata de una división entre trabajo de concepción y la ejecución. Debido a esto, el empresario, percibía que el obrero no debería desarrollar la ciencia del trabajo porque no cuenta ni con el tiempo, ni con el dinero para llevarlo a cabo. Taylor mencionaba, que "si los obreros encontraran nuevos métodos y más rápidos

para ejecutar su trabajo, ellos tendrían interés en guardar esta mejora solamente para ellos en lugar de querer desarrollar la ciencia del trabajo de enseñar nuevos métodos a los otros" (Neffa, 1982, pág. 87).

Debido a lo anterior, los obreros que habían perdido el control sobre sus instrumentos de trabajo durante el período industrial van a perder ahora el control de su propio trabajo y de su ejecución. El objetivo de Taylor, era hacer más barata la fuerza de trabajo, disminuyendo su calificación y aumentando su rendimiento, así como facilitar el reemplazo de los trabajadores despedidos, ausentes o que cambiaban de empresa. De este modo, se podía asegurar el control de la dirección del trabajo y al mismo tiempo hacer más barata la mano de obra, por lo que era necesaria la división entre las tareas y su ejecución. Por ello, los trabajadores tenían que limitarse solamente a seguir órdenes y realizarlas sin necesidad de reflexionar ni comprender lo que estaban haciendo.

De esta manera observamos que, en la manufactura, la incorporación de los oficios a las fábricas o centros de trabajo, el maestro perdió el control de la producción y del producto. Y posteriormente, en el taylorismo, la progresiva desaparición de los oficios trajo como consecuencia que los obreros solamente constituyeran una fuerza de trabajo general y particular, complaciente a cualquier tipo de tarea simple, en tanto que el desarrollo científico se concentraba en las manos de la dirección de las empresas. Por tanto, la Organización Científica del Trabajo fue definida por el mismo Taylor como el conjunto de relaciones de producción internas al proceso de trabajo, sustentado en el estudio organizado de tiempos y movimientos del mismo. Se actúa también sobre el análisis del proceso de trabajo en sus elementos más simples y en el mejoramiento sistemático de la actuación del obrero en cada uno de sus elementos (Neffa, 1982).

Como resultados del taylorismo, podemos considerar que permitió una rápida incorporación y entrenamiento de la fuerza de trabajo en momentos de expansión de la organización. Cambió además el viejo sistema de calificaciones, lo cual también, permitió incorporar contingencias de migrantes internos e internacionales,

así como de mujeres que tenían poca o ninguna capacitación y experiencia en el trabajo industrial. Puso de manifiesto la necesidad de la autoridad y de la disciplina industrial y permitió hacer una selección sistemática de los trabajadores en el momento del ingreso, descartando aquellos que no contaban con las capacidades para ejecutar las tareas. Se incrementó considerablemente la explotación, lo que permitió acelerar el proceso de racionalización del capital y contrarrestar las pérdidas inmediatas de ganancia provocada por la introducción de nuevas tecnologías. De esta manera, según Taylor, el incremento de las ganancias se obtendría por medio del incremento de la productividad del trabajo, la eliminación o reducción del tiempo muerto, así como la desvalorización de la fuerza de trabajo.

Frederick Taylor, intentó eliminar por completo los “movimientos inútiles” de los obreros con el deseo de aprovechar al máximo el potencial productivo de la industria. Este método estaría relacionado con la futura producción en cadena.

En resumen, el taylorismo se basa en la aplicación de métodos científicos de orientación positivista y mecanicista al estudio de la relación que existe entre el obrero y las técnicas modernas de producción industrial. El fin es maximizar la eficiencia de la mano de obra y de las máquinas y, herramientas mediante la división sistemática de las tareas. Su esencia será la organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos, lo mismo que el cronometraje de las operaciones, más un sistema de motivación mediante el pago de primas al rendimiento, suprimiendo toda improvisación en la actividad industrial. Paralelamente al crecimiento de la producción, se advierte un continuo daño a la salud; también un incremento de accidentes laborales y la presencia de enfermedades profesionales. Tales enfermedades pueden ser resultado de la vulnerabilidad e incertidumbre en el empleo y la debilidad sindical, pero también la continua posibilidad de ser despedido, debido a la facilidad de sustitución de la fuerza de trabajo y flexibilidad de contratación. Todo esto, obviamente, provocaba al nivel del “ambiente de trabajo” un desgaste por estrés laboral.

2.1.5 El Fordismo

El término Fordismo se refiere al periodo que se caracterizó por un sistema de producción en cadena implementado por Henry Ford a partir del año 1908 en Estados Unidos (Nociones de economía y empresa , 2012). Este industrial introdujo, como principal innovación a la organización científica del trabajo, la línea de montaje con flujo continuo (Neffa, 1982). Relatemos un poco esta historia.

Ford Había notado que los obreros perdían tiempo al momento en se desplazaban dentro de la fábrica para continuar realizando las operaciones de montaje. Es entonces, cuando retoma la importante aportación del taylorismo, en cuanto a la sistematización y la producción en serie. Las innovaciones se realizaron con la industria del automóvil, donde cada uno era montado en un lugar fijo por parte de un grupo de obreros calificados, mismos que se encargaban de realizar una tarea específica (Neffa, 1982). Al retomar el taylorismo, también consideró el fenómeno del incremento salarial, así como la riqueza del trabajador (por los “sobresueldos que pagó Ford al inicio) para echar andar la maquinaria del incremento del consumo. Con ello Ford trata de impactar en el ciclo completo del proceso económico, es decir, aquel que tiene como punto de partida la producción y como punto de llegada el consumo.

Las aportaciones de Taylor a la industria tenían el riesgo, por la muy posible sustitución de mano de obra que proponía, que la rotación de los obreros fuera muy grande. A este problema se aboca la introducción de la cadena de montaje, la cual consistía en utilizar la maquinaria como medio para intensificar el trabajo, haciendo que permaneciera por más tiempo el trabajador en su plaza y subordinando de mejor manera el proceso de trabajo a la lógica de la producción. La cadena de montaje permitía, además, que se circularan las materias primas delante de los obreros, y esto a su vez facilitaba que ellos permanecían en un solo lugar, en su puesto de trabajo, para evitar trasladarse por el material necesario. Esta cadena de trabajo regulaba al obrero sin recurrir constantemente al control y a la vigilancia del capataz. La cadena de montaje, por lo tanto, hacía que la mano de obra se

economizara aún más, y solo se requería para realizar las tareas de mantenimiento, colocar las piezas de repuesto y las materias primas faltantes. Por esto, es que queda completamente a un lado, cualquier excusa para que hubiese lo que comúnmente se llamaba trabajo muerto (Neffa, 1982).

En 1914, se implementa la primera cadena de montaje y, como resultado, cada auto es armado en un tiempo diez veces más rápido que como anteriormente se obtenía. En 1925, se producían en un día de trabajo más autos modelo Ford T que durante todo el año, que se produjeron en 1914. Mediante la cadena de montaje, Henry Ford consiguió que la producción masiva de grandes series fuera posible. Por tanto, la división del trabajo y la parcialización de tareas ya no fue tan necesaria, empero, éstas evolucionaron a la especialización en una sola operación, misma que se repetía constantemente, por lo que el proceso de aprendizaje era más rápido y menos costoso para el capitalista.

Por otro lado, una de las consecuencias de la cadena de montaje, es que transformó la función de los capataces, y de otros trabajadores indirectos, en la fábrica: su participación se hacía menor. Esto provocó que se vieran afectados por la descalificación y desvalorización de su trabajo, ya que las tareas de control eran relativamente más fáciles de llevar a cabo. Sin embargo, estos elementos podrían haber desencadenado otro factor estresante, pero ahora trasladado a los trabajadores del ámbito de la supervisión y administración, no solo para los obreros: podían ser despedidos en cualquier momento.

La cadena de montaje, permitió una considerable reducción del tiempo de trabajo para realizar cada operación, evitando los desplazamientos excesivos para obtener las piezas. También, hubo un incremento en el ciclo de rotación del capital⁴⁰, lo que al mismo tiempo reduce la capacidad de los obreros para frenar su ritmo de trabajo

⁴⁰ Se le llama rotación de capital a la velocidad con que un capitalista transforma la materia prima en producto vendible y por tanto en ganancias que vuelve a invertir en la fábrica. Mientras más rotación de capital haya, la empresa obtiene más beneficios.

debido a que las piezas llegan al lugar de ensamblaje en el orden exacto, mismas que deben ser montadas. Esto permite que los obreros no puedan tener ningún tipo de distracción, y así perder el tiempo, como anteriormente pasaba. Con ello, la consecuencia son obreros que tienen que estar solamente, y sin moverse, en sus puestos de trabajo. Su margen de autonomía, por lo tanto, es aún más reducido que en el período taylorista, acumulando jornadas de más de 12 horas al día.

La línea de montaje permitía también cambiar el sistema de remuneraciones, y se abandonaba progresivamente la idea del salario por pieza, para reemplazarlo por el salario por jornada laboral. En ese momento, la línea de trabajo era regulada a una velocidad en que se iba transportando en una secuencia llamada “*la cinta transportadora*”, la cual era impuesta a los trabajadores. El resultado fue una intensificación del trabajo sin ninguna objeción del obrero. De esta manera ya no fue necesario recurrir al incentivo salarial para aumentar la productividad (Neffa, 1982).

En conclusión, el fordismo consolida la pérdida de autonomía del trabajador, pero también permite a la empresa capitalista incrementar sus ganancias y paralelamente aumentar los niveles de consumo. En cuanto a la salud del trabajador, las largas jornadas laborales y el desgaste al que se vio sometido, generaron diversas situaciones que afectaron su estado físico y emocional. Recordamos que, durante este periodo, los capitalistas tenían prohibido la conciliación de sindicatos, mismos que defendían y abogaban por mejores condiciones laborales. Circunstancias que, a la larga, generarían ambientes específicos donde la salud de los trabajadores, obreros y supervisores se ve vulnerada.

2.1.6 El posfordismo

El fordismo, uniformó la producción y por eso es el creador de los productos masivos. El consumo, por tanto, también era un fenómeno homogéneo y de masas. En contraparte el postfordismo segmentó los mercados, diferenció las necesidades de las clases sociales, y por tanto avanzó hacia una producción especializada para

los grupos. Por eso se dice que el postfordismo, neofordismo o toyotismo⁴¹ es un sistema de producción por lotes que sucede hacia 1970 (Correa, 2011).

La organización taylorista y fordista fue originalmente una forma de organizar el trabajo en las fábricas, y luego se convirtió en un modelo de regulación social (Hirst y Zeitlin, 1991 citado en Buitrago, 2013), desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta el estallido de la crisis social en los años 70. Escritores como Piore y Sabel en 1984 (citado en Buitrago, 2013) se refirieron al posfordismo como el período posterior al apogeo del fordismo, caracterizado por el auge de las pequeñas y medianas empresas, la diversificación⁴² y flexibilidad de la producción y los cambios económicos. Desde esta visión, una gran empresa dedicada a generar productos de alta calidad es lo mismo que una gran empresa dedicada a la fabricación a través de la inserción de computadoras, la robótica y particularmente con sistemas de información como el Internet.

La innovación del neofordismo, consistió en el cambio de la economía de una gran empresa dedicada a generar un gran producto, hacia la economía de las empresas que producen en red. En este sentido, cobra importancia la empresa trasnacional, es decir, aquella que divide las actividades productivas, por lo que las piezas de un mismo producto se generan en un país para que después se armen en otro. Esto crea un intercambio de capitales, tecnologías, materias primas y productos ya elaborados. Observamos, por lo tanto, un movimiento en red por todo el mundo. Los capitales siguen moviéndose libremente y sin restricciones, teniendo en cuenta la apertura y la liberación económica de los mercados.

El posfordismo, también conocido como neofordismo, se ha convertido en la principal forma de organización social de los sistemas laborales, y ha tenido una

⁴¹ Se le llama toyotismo en referencia a la empresa japonesa de autos Toyota. Dicha empresa se caracterizó por implementar sistemas de trabajo flexibles utilizando la tecnología robótica como ayuda en el armado de los autos.

⁴² La diversificación se refiere a la creación de un mismo producto en diferentes versiones, lo que se prestaba para cubrir las necesidades de diferentes clases sociales.

influencia decisiva en las pautas de la vida cotidiana que perduran hasta la actualidad. Tales parámetros de organización social en la empresa se refieren al establecimiento rígido de principios, reglas y protocolos de comportamientos productivos y de atención al cliente; de ahí derivan también la muy común implementación de sistemas de calidad de finales del siglo XX. Es un fenómeno universal, con Japón como punta de lanza. Su origen se encuentra al impulsar a las empresas a la búsqueda de soluciones organizativas y tecnológicas acordes con las nuevas circunstancias históricas de finales de siglo XX⁴³ (Buitrago, Fordismo y postfordismo: control social y educación., 2013; Safón, 2016). Tales circunstancias están relacionadas con cambios ya previstos por Taylor y Ford, como la llamada flexibilidad laboral (Correa, 2011), producto en mucho de la debilidad del estado de bienestar⁴⁴.

Sin embargo, y a diferencia del fordismo, el neofordismo estará más ligado a desatar las fuerzas del mercado, se reduce al mínimo el estado benefactor y por tanto se inician procesos de privatización de algunos servicios públicos para así dar mayor crecimiento al sector privado. Estas dos características coinciden con la lógica neoliberal que inundó al capitalismo a finales del siglo pasado y que aún están presente ahora con la denominación de globalización. Otro síntoma de privatización es la que se refiere a la gestión educativa, la cual se dirigirá a la formación de individuos adaptados al sistema empresarial, medidos, controlados y ajustados de manera que encajen perfectamente en el modelo post-industrial.

De esta manera, la educación se convierte en un punto de inflexión importante para que el neofordismo pueda funcionar tanto en el mundo de la escuela como en el mundo del trabajo y hasta en las relaciones cotidianas. Estas esferas, se ven invadidas por un discurso de "la alta calidad", del estudiante o trabajador que es

⁴³ Estas nuevas circunstancias pudieran identificarse con lo que algunos sociólogos y economistas llaman neoliberalismo y globalización. Al respecto para diferenciar y caracterizar a cada uno de éstos términos se han establecido una discusión política y teórica.

⁴⁴ Son todas las prestaciones que da el Estado al trabajador particularmente en el ámbito laboral.

responsable de su propio conocimiento y productividad. Es el trabajador que ya no está pendiente del reloj, pero que en realidad termina trabajando más horas de las que debe, porque tiene que cumplir con unas tareas específicas que requieren más tiempo del que la empresa determina. Observamos entonces la generación de valores que sostienen un mundo donde el trabajo en equipo, la autonomía, el respeto a la diversidad o la calidad, son conceptos que buscan de un trabajador para que se adecue a un mercado cambiante y flexible. En este novedoso mundo, que puede ser altamente estresante, el trabajo en equipo significa "poner a resolver a varios, lo que antes resolvía uno" (aunque en ocasiones, por la avanzada tecnología, puede ser a la inversa) para simpatizar con una mayor productividad, donde la autonomía es una nueva forma de control y donde el papel del "Estado" se reduce. En esta situación, cada cual debe aprender a gestionar a ser autónomo, ya que el sistema se ha deshecho del Estado Benefactor.

Por tanto, el neofordismo conlleva tres elementos que afectan directamente al bienestar de la fuerza de trabajo: una reducción salarial, la subcontratación y los protocolos de sistemas de calidad. Tales fenómenos se constituyen como nuevos estresores que van a marcar la vida cotidiana de los trabajadores. Adicionalmente, en este nuevo paradigma, el trabajador no se especializa en la fabricación de una sola parte de un producto, sino que debe tener la capacidad de ser polivalente y multifuncional. Sin embargo, es un trabajador que debe sobrepasar horarios, que ha perdido muchos de sus derechos, frente a los ganados por las organizaciones sindicales de la era fordista. Es un trabajador precarizado, con bajos salarios o subcontrataciones que rayan en lo ilegal (Reta, 2009).

Para concluir, podemos asegurar que este es el Nuevo Orden Mundial, la nueva era de la globalización donde la mano de obra barata se oferta ella misma a nivel mundial. Este paradigma exige un nuevo tipo de empleador y de empleado.

2.1.7 Capitalismo cognitivo

Como ya se había planteado, la era posfordista coincide con la globalización. Y desde el punto de vista de algunos organismos internacionales (UNESCO, 2005), en la globalización se gesta la sociedad del conocimiento. Es decir, emerge un tipo de mundo (profundamente interconectado e interculturalizado por las nuevas tecnologías de la información, por las migraciones y por el turismo) en el cual predominan las “comunidades que aprenden”. En estas comunidades hemos vivido desde siempre, la cuestión es que ahora se ven impelidas a reaprender una realidad que les exige el manejo de otros comportamientos y otros lenguajes (tecnológicos, académicos, idiomáticos, financieros, culturales etc.) dado que los territorios se vuelven casi patrimonio mundial, se vuelven “globales”. La idea de las sociedades de aprendizaje, o de la información, parece relativizar o minimizar problemas sociales como el colonialismo, los conflictos de clase, la pobreza o el trabajo enajenado. Las nuevas tecnologías y la globalización representan una oportunidad para que todos salgan de su atraso y de su condición de miseria. La globalización económica y cultural distribuirá sus beneficios a todos los países. En este sentido, el internet, los computadores, los teléfonos inteligentes, las redes sociales, las *tablets*, las ciudades inteligentes y creativas, la autoeducación, los sistemas de calidad y la “cultura de la innovación” conllevarán a una revolución en las formas de pensar y de vivir... una transformación mucho más democrática y duradera que las revoluciones políticas (Sequera, 2017, pág. 2).

Sin embargo, a esta visión demasiado optimista de un capitalismo global y benéficamente tecnificado, se ha opuesto desde los años noventa otra visión que se caracteriza por ser crítica y en algunos aspectos, casi contraria. Se trata de los teóricos europeos que sostienen la existencia de un capitalismo que ha puesto al conocimiento como una de sus mercancías básicas para impulsar sus procesos de crecimiento y maximización de ganancias privadas. Así, plantean que uno de los fenómenos más destacados de finales de siglo XX y principios del siglo XXI es el surgimiento de llamado “capitalismo cognitivo”, que a grandes rasgos se refiere a

un sistema socioeconómico donde el conocimiento es privatizado y comercializado⁴⁵. En otras palabras, hace referencia a un sistema básicamente productivo donde predomina la mercantilización de bienes inmateriales, simbólicos, de los saberes con el fin de generar ganancias para el capital (Restakis, 2014), y por ello también útiles a los métodos de explotación laboral. En el centro de esta novedosa cara del capitalismo contemporáneo, se encuentran las organizaciones productivas y de servicios que se llaman a sí mismas “creativas” o “innovadoras” y que, voluntariamente o no, pretenden cambiar métodos antiguos de funcionamiento de las empresas tradicionales (Vercellone & Cardoso, 2016). De esta manera, implementan nuevos mecanismos de asistencia al trabajo, nuevos horarios, otras formas de control, culturas organizacionales que se pretenden más abiertas, tolerantes, flexibles, que en general pretenden romper con toda aquella ola de enajenación laboral (Reygadas, 2011). Esta situación, podría tal vez, representar un capitalismo más humano, más democrático, evolucionando a una nueva etapa civilizatoria donde empiezan a desaparecer las arbitrarias “explotaciones”. Sin embargo, por el contrario, parece ser que se trata de una pantalla, donde se vende una idea de libertad aparente y la enajenación laboral sigue siendo un fenómeno frecuente del trabajo y sólo parece ser que ha cambiado de forma (Reygadas, 2011). Una polémica que se ha establecido es si persiste el trabajo enajenado, el trabajo explotado, despersonalizado en las llamadas “empresas creativas”. Es decir, si la profunda fatiga y estrés del trabajo industrial persiste en estas nuevas formas laborales flexibles, con culturas organizacionales “innovadoras” y aparentemente libres en los sistemas laborales actuales.

El llamado capitalismo cognitivo, es una categoría explicativa que nace del debate actual de explicar un nuevo comportamiento productivo, un nuevo modo de creación, en donde cobran especial relevancia formas distintas de colaboración

⁴⁵ Evidentemente no se trata de cualquier tipo de conocimiento, sino de aquel que se puede transformar en innovación tecnológica. Recordemos que no cualquier invento es una innovación, para que lo sea debe ser capaz de ingresar y sobrevivir a la esfera del mercado. Es decir, debe generar ganancias.

(Ramis, 2014) así como la novedosa circulación de bienes intangibles. Sin embargo, esta afirmación no parece decir nada nuevo: la gestión de la cooperación de la fuerza de trabajo siempre lo ha manejado el capitalismo. Empero, hoy parece que se ha intensificado incluso rompiendo barreras territoriales. Como lo menciona Ramis, se trata de poner en circulación bienes intangibles que la tradición marxista llamaba “indirectamente productivos” (Ramis, 2014 pp.124). Entre estos bienes, se encuentra la mercantilización del conocimiento, de las patentes o de los derechos de autor. En toda etapa histórica de organización del trabajo se van creando contratendencias. Así, por ejemplo, en el capitalismo cognitivo, se dan resistencias como la presencia del software libre, la ética hacker⁴⁶ o la flexibilización de los derechos de autor.

Con esta nueva categoría, entendemos este nuevo modo de ser del capitalismo que desata junto al trabajo enajenado otra categoría marxista: el fetichismo tecnológico, que consiste en asignarle a la tecnología cualidades cuasi mágicas para la solución de los problemas sociales. Luego entonces, el capitalismo cognitivo, provoca la idea de que la tecnología es la salida a todas las cosas, es el fetiche que misteriosamente arregla los problemas de pobreza, de infelicidad, de enajenación, de desigualdad. Se le asignan a la ciber-tecnología cualidades que no tiene: ella sería la utopía donde todos somos ricos por tener acceso fácil a los computadores o a los teléfonos inteligentes. Así, el mercado de bienes intangibles, con el internet como estrella, parecería ser la solución inmediata a la inequidad social. La tecnología se convierte en un fetiche, pues se le desvincula de su base material, relacional, de su contexto de clase social (Ramis, 2014).

⁴⁶ Se le ha llamada Ética Hacker a aquella forma de vida de los informáticos que ven en su trabajo algo que va más allá de la sobrevivencia, algo que sale de la enajenación y se inserta en el trabajo libre. Incluso aquellos actos que, computacionalmente, rompen confidencialidades de grupos de poder para dar a conocer, e incluso denunciar, fraudes, enriquecimientos ilícitos y todo tipo de arbitrariedades. Aunque, en su sentido más genérico se trata de otra ética del trabajo, de las relaciones laborales. Algo muy distinto a lo que Weber llamó ética del trabajo industrial. (Himanen, 2001)

Podemos no estar de acuerdo con una visión muy apologética de la sociedad actual en tanto sociedad de la información⁴⁷. Sin embargo, el problema no es sólo de percepción, hay bases materiales para argumentar la existencia de esta sociedad de la información, del conocimiento o del aprendizaje. El capitalismo cognitivo responde a una economía post-fordista-toyotista en donde es sustituida una cadena en serie para reemplazarla por una producción desconcentrada. Dado que los productos se diversifican al máximo, se requieren ahora trabajadores polivalentes. Se crean puestos de trabajo especializados, se perfecciona el trabajo relacional y comunicativo capaz de interpretar deseos, utopías y valoraciones de clientes. De esta manera, adquiere centralidad el conocimiento y el control de la información como parte del valor de las mercancías.

No obstante, pareciera que este nuevo régimen económico buscando maximizar sus ganancias, abusa de la flexibilización, genera precarización del empleo por la subcontratación. Y es que el posfordismo, por su alta tecnología computacional y su incontrolada reproductibilidad provoca que los bienes intangibles, informacionales, puedan disponerse de manera masiva, sean abundantes y de bajo costo, o a veces de dominio público (Ramis, 2014; Reygadas, 2002; Reygadas, 2011). La contradicción principal del capitalismo cognitivo es esa: que sigue persiguiendo ganancias privadas, sin embargo, genera riqueza cada vez más colectiva y de uso público. Esta contradicción ya Marx la había explicado cuando decía que el problema principal del sistema era que promovía fuerzas productivas cada vez más colectivas y sostenía formas de apropiación más privadas. Llegaría un momento en que las relaciones de producción no podrían detener el avance de la colectivización de las fuerzas productivas (Ramis, 2014).

⁴⁷ Para Sádaba, el capitalismo cognitivo “Generalmente ha sido tratado como un mero modelo económico alimentado por el ciclo digital o nutrido de las colaboraciones en red. Esto es, como un sistema productivo basado en la inteligencia colectiva y conectada...También ha sido conceptualizado a través de todos los mecanismos que privatizan y mercantilizan dicho conocimiento. En nuestro caso, el interés está en visualizarlo más bien como un paradigma íntimamente asociado a las promesas de una sociedad de la información y del conocimiento (SIC) que encumbra la información y el desarrollo tecnológico como valores (económicos). (Sádaba, 2016, pág. 21)

En el capitalismo cognitivo, cambian las culturas de trabajo, cambian los símbolos, las formas de relacionamiento de las gerencias con los trabajadores, ya que también se transforman las culturas organizacionales. Por tanto, también se vuelven más amplios los espectros de la enajenación y del estrés. Conviven en las mismas organizaciones los cuellos dorados (privilegiados en salarios y horarios) con los cuellos azules (los que realizan trabajos manuales dentro de los centros de trabajo especialmente fábricas y talleres) (Gestión Cultural, 2021). En el postfordismo se agudiza la tendencia a la terciarización económica y a la feminización de la fuerza de trabajo, por lo que observamos una evidente tendencia al manejo emocional de las relaciones laborales⁴⁸ Hay, en general, grandes cambios en cómo se conduce el capitalismo. Y una de las instituciones que vive estos cambios de manera muy patente son las universidades.

En la polémica sobre la existencia o no de trabajo enajenado en la “sociedad del conocimiento” o el capitalismo cognitivo, las universidades (en tanto instituciones productoras de conocimiento) se encuentran muy cuestionadas y analizadas con lupa. Y es que son precisamente organizaciones donde se compran y venden saberes; además, son centros en los que generalmente existe un discurso de la innovación, donde se forman los mejores científicos que harán avanzar la ingeniería, las comunicaciones, la economía, la política, la atención en la mejora de la salud y resolverán muchos otros problemas sociales. También son lugares, en donde el trabajador (es decir, el profesor, el investigador o incluso el administrativo) es poseedor de una mayor conciencia y por tanto parecería que deja atrás la enajenación laboral.

Sin embargo, diversas investigaciones empíricas señalan que el docente o investigador universitario, se percibe estresado, quemado, alienado (Ruiz Carús, Romo Avilés, & Mazadiego Infante, 2011; Rubio & Navarro, 2007; Barraca, 2010; Tacca & Tacca, 2019; Rubio-González, Andrade, Fravega, Macalusso, & Soto,

⁴⁸ Hay quienes le llama a este fenómeno “Capitalismo emocional” (Rendueles, 2017).

2019). Asimismo, parece que las universidades poseen una gran gama de formas de funcionamiento organizacional, con una clasificación también amplia de condiciones de “gestión y utilización” de fuerza de trabajo que va desde las muy rígidas hasta las más flexibles (Ruíz Carús, Romo Avilés, & Mazadiego Infante, 2011; González Díaz, Ochoa Jiménez, & Celaya Figueroa, 2016).

Resumamos. Cuando hablamos de compra venta de conocimientos, de trabajo relacional e intelectual, de innovación, de trabajadores que no son de cuello azul sino de cuello rosa (es decir, trabajadores que se dedican a la industria de servicios) (ANALYTICA, 2021), es común que pensemos en las instituciones educativas, y especialmente de las Instituciones de Educación Superior (IES). De esta manera, las Universidades son un símbolo de la sociedad del conocimiento. Sin embargo, también son instituciones donde se presenta en mayor o menor escala la enajenación laboral. Paradójicamente, la sociedad no lo percibe así, y considera que el docente o investigador universitario no sufre de la fatiga, la ansiedad y el estrés de otros espacios del mundo laboral. Estamos convencidos de que los docentes universitarios pueden sufrir de la alienación, de síntomas relacionados con el estrés, de la precarización laboral y de la explotación del trabajo (Tacca & Tacca, 2019) . Creemos también que, en esta situación, una variable importante es la cultura organizacional de las universidades: es decir, la forma como gestiona la institución la vida social y emocional de sus trabajadores.

2.1.8 Cultura Organizacional e ingeniería cultural

Robbins y Judge (2013 en Amoros, Cataño, Liñan, & Rosell, 2019) definen en su trabajo que la cultura organizacional es el conjunto de normas y valores que guían a una institución, dando pie al desarrollo de un proceso que permita aprender a resolver los problemas internos. Estas normas y valores, al mismo tiempo generan un patrón de comportamientos surgidos de un sistema de significados compartidos por los miembros de una institución u organización, haciéndola distinta incluso de otras organizaciones del mismo giro.

En la década de los 70 en Estados Unidos, en las organizaciones se fue desarrollando el concepto de cultura organizacional a cargo de Elton Mayo, quien estaba interesado en investigar los aspectos que inciden en el desempeño de los obreros. Obtuvo como hallazgo que las condiciones del ambiente laboral impactan de manera significativa en la percepción de los trabajadores sobre las metas laborales, incidiendo sobre su desempeño individual (Amoros, Cataño, Liñan, & Rosell, 2019)

Posteriormente, durante varios años, un grupo de investigadores se dieron a la tarea de investigar sobre estas culturas del trabajo, lo que ha dado apertura a la teorización de diferentes tipologías que las caracterizan.

Dentro de las formulaciones más conocidas se encuentra la de Cameron y Quinn (2006), quienes hacen una clasificación en cuatro tipos de cultura organizacional. El primero lo denominaron como tipo jerárquico o burocrático, el cual se caracteriza por valorar las reglas, el aspecto formal, los procedimientos y tiende a verticalizar los puestos. Es decir, estas organizaciones cuentan con esquemas jerárquicos de comportamiento, donde los trabajadores que se encuentran en mandos superiores se encargan de coordinar, supervisar, vigilar el cumplimiento de normas, comportamientos, tiempos y movimientos. Hay una definición clara de los puestos de trabajo, donde se debe cumplir con estándares establecidos en manuales, acatando una sistematización de procedimientos y roles. En la cultura burocrática de estas instituciones, se hallan normalizadas las funciones, procesos, procedimientos, tareas y actividades, recalcando de manera impecable el modo de trabajo y comunicación piramidal. En cuanto al equipo que compone los eslabones bajos, se encuentra como un elemento dentro de una columna vertebral, realizando las tareas a las que fue contratado y, en muchas ocasiones más, tratando de

consumar las exigencias de los supervisores con eficacia y eficiencia⁴⁹ de las mismas (Cameron & Quinn, 2006).

Otro tipo de cultura es la del clan, caracterizada por tener como eje el comportamiento de una familia. Ahí se encargan de privilegiar valores como la lealtad y la fidelidad; se prioriza el trabajo en equipo, el compromiso personal, se favorecen la socialización más horizontal, la participación y la confianza entre los miembros. Es una cultura donde se pide dar más allá en el intercambio de trabajo-salario y los trabajadores con más años dentro de la organización, al tener más experiencia, se convierten en modelos a seguir (Cameron & Quinn, 2006).

La cultura organizacional de tipo mercado, el tercer grupo, se basa en la búsqueda de metas medibles y que cubran las necesidades para quienes ofrecen sus productos. Se caracteriza por tener un liderazgo ejecutivo, competitivo e incluso agresivo, pues se enfrenta a la guerra por el posicionamiento comercial. Luego entonces, los valores por los que marcha son el poseer un espíritu ganador, el logro de objetivos cuantitativos, y algo importante es que toman al comportamiento agresivo como un valor compartido, una capacidad de liderazgo, entre sus colaboradores.

Finalmente, la cultura organizacional de tipo innovador es aquella donde su eje principal es la creatividad, la iniciativa, la flexibilidad, la libertad y el impulso al constante cambio, a la toma de riesgos. Son organizaciones donde se busca de manera importante colaboradores que, de manera permanente, ofrezcan su máximo esfuerzo para estar siempre a la vanguardia (Cameron & Quinn, 2006).

Tal parece que la naturaleza del trabajo en el capitalismo reciente (llámesele cognitivo, de la información, globalizador o incluso neoliberal) implica que sus unidades de producción o de servicios, frecuentemente y de manera espontánea,

⁴⁹ Se dice en estas instituciones, que la eficacia es el éxito en la tarea, el llegar a la meta a tiempo. La eficiencia es hacerlo con una economía de recursos.

combinan los tipos de cultura organizacional. En esta mezcla de comportamientos, donde hay valores precisos y compartidos, también hay un tipo de cultura que predomina. Por eso podemos decir, por ejemplo, que tal empresa es de una cultura de trabajo jerárquica o de mercado.

Un fenómeno que se observa en las universidades es que, en cuanto al tipo de cultura que se desarrolla en la institución, hay un autoconcepto distinto de lo que en verdad viven sus trabajadores. Este descubrimiento, se basa en investigaciones empíricas, como la desarrollada por Roberto Celaya y otros investigadores⁵⁰. En esta investigación, se analiza una universidad de Navojoa, Sonora, la cual desde su alta dirección dice desarrollar una cultura organizacional de innovación. Después de aplicar los instrumentos adecuados, los investigadores concluyen que la cultura de trabajo que se lleva a cabo es la jerárquica. El discurso institucional no se corresponde con la realidad en el comportamiento organizacional. Este caso puede ser paradigmático de lo que ocurre en las instituciones de educación superior en México.

Por lo anterior, se va a encontrar que las Instituciones de Educación Superior, por un lado ejercen acciones propias una de cultura burocrática y también practican valores propios de la cultura laboral de mercado, llevando al docente a desarrollar una tendencia competitiva e incluso agresiva. Por otro lado, en ocasiones, parecen tener ritos y discursos propios de la cultura tipo innovadora, buscando siempre estar a la vanguardia. Un caso mucho más complejo es identificar la existencia de diferentes culturas laborales dependiendo de las unidades o direcciones académicas: así por ejemplo, quizás no sean iguales las formas de gestión organizacional en las áreas sociales que en las ingenierías o en las de las ciencias de la salud. Al respecto, faltan investigaciones empíricas para determinar si existe

⁵⁰ Tal investigación lleva por nombre “Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones de formación, investigación y extensión”, publicada en la Revista Universidad & Empresa, 18(30) en Bogotá Colombia en el año de 2016.

en las áreas universitarias una correlación entre la “dureza” de las metodologías de investigación disciplinar y la dureza en la organización laboral.

La definición del tipo de cultura dominante que se desarrolla en una institución no es un asunto sin importancia. Se ha descubierto que existe una ambigüedad entre los trabajadores de la educación universitaria: por un lado se perciben con una alta satisfacción laboral, pero por otra hay un lado oscuro y poco satisfactorio con sus jornadas de trabajo extensas e intensas. Muchos docentes e investigadores parece ser que disfrutan de este trabajo prolongado, desencadenando un riesgo latente de convertirse en los llamados workaholics o adictos al trabajo. Varias explicaciones se han dado a este fenómeno. Reygadas, en su artículo “¿Enajenación o creatividad?, El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo” (2011), menciona que hay dos procesos latentes, mismos que marcan una tendencia a la enajenación laboral universitaria: por un lado el debilitamiento de los sindicatos y, por otro, la ingeniería cultural. Queremos poner énfasis sobre este segundo aspecto, pues también nos explica algo acerca de la discrepancia entre el discurso y la actuación en las culturas organizacionales de las universidades.

La ingeniería cultural, dice Reygadas (2011), marca una tendencia hacia la construcción de ideas en aras de la creación de identidades corporativas. Esta ingeniería, menciona, busca crear lealtad en sus trabajadores así como compromisos hacia la empresa misma. Sin embargo, esta creación de valores incrustados en los colaboradores, parecen presentar una gran disonancia emocional, y “despliegues teatralizados de identidad”. Y es que, lo que empujan a creer puede estar lejos de la realidad, generándoles un mayor malestar. Por ejemplo, el que el trabajador crea que está viviendo una cultura del trabajo⁵¹ basada

⁵¹ Para Reygadas, el concepto de cultura de trabajo busca captar la confluencia entre lo simbólico y lo productivo. Por ello, “las culturas de trabajo están constituidas por el conjunto de comportamientos, significados y hábitos de relación que se encuentran inmersos en las relaciones laborales. Se incluyen bajo este concepto la tipificación de las actividades y el conocimiento de los saberes laborales específicos que definen la actividad desarrollada. Integran tanto las políticas organizativas de la empresa, como las respuestas a los trabajadores a las mismas. (Reygadas, 2002, pág. 104)

en la innovación, cuando en los hechos es muy jerárquica, tiene que ver con una ingeniería cultural muy bien armada, convincente en el discurso y con algunos rituales de afianzamiento. Se dice en antropología que el mito se fortalece con el rito. La disonancia, el malestar del trabajador, puede provenir de una campaña bien armada, con discursos orales y prácticos, con continuos elementos simbólicos, que hagan ver que en la institución se alienta la realización personal. Pero, por otro lado las exigencias en cada jornada dificulta tal realización: incluso en ocasiones se atenta contra la privacidad de la vida particular, vida que fuera del ámbito laboral solo pertenece al trabajador. Es decir, la Ingeniería cultural, inserta una serie de ideas en el trabajador, donde lo hace parecer fuera de la enajenación; pero, las consecuencias del desgaste emocional y físico, como en algún momento lo mencionó Laurell (1978), son evidentes. Reygadas lo explica de la siguiente manera:

“Por último, otro argumento de la tesis de la alienación del trabajo intelectual sería que incluso en las franjas más creativas del trabajo en la sociedad del conocimiento se produciría enajenación, en la medida en que los trabajadores han internalizado la vigilancia que antes ejercían los patrones y supervisores: se trata de un control normativo, intrínseco, cultural (Kunda, 1992) o “blando” (Florida, 2010) pero al fin y al cabo control. Ahora son los mismos trabajadores quienes se exigen al máximo, los que deciden trabajar jornadas larguísimas, los que se presionan hasta la extenuación, en un ambiente que parece divertido y *cool*, pero que favorece la expropiación de sus conocimientos y el descuido de la vida personal y familiar (McGuigan 2009). De acuerdo con Nikolas Rose (1999) las empresas desarrollan una seductora ética de la persona, que es una versión de las tecnologías del yo, que implica un *management* personal, la creación de una imagen para el trabajo y una serie de políticas del cuerpo que muestran la internalización de la lógica del sistema capitalista: la persona se ha vuelto su propio patrón, quizás el más exigente que existe, y se obliga a trabajar con denuedo y entusiasmo. Además, tiene que tomar cada vez más riesgos que antes eran asumidos por el empresario, con el consecuente incremento del *stress* y la inseguridad (Beck y Beck-Gernsheim 2003; McGuigan 2009).

Iniciando los noventa del siglo pasado, Gideon Kunda, un profesor de una universidad en Tel Aviv y creador del término ingeniería cultural, escribió un sugerente estudio etnográfico sobre una empresa norteamericana. En tal investigación, dibuja detalladamente las tentativas de la gerencia para diseñar y establecer de manera impositiva la diversidad de métodos con los que una compañía norteamericana quiere convencer a sus trabajadores que en la compañía se vive un ambiente de informalidad, flexibilidad, antiautoritarismo, premio al compromiso, a la iniciativa y a la creatividad individual. Evidentemente, se trataba de métodos cuyo objetivo era convencer al trabajador que el crecimiento personal era un factor fundamental para la empresa. La conclusión del autor fue que estas estrategias enmascaraban formas muy sutiles de control normativo, donde inteligencias y emociones eran manipuladas a favor de los beneficios de la corporación. (Kunda, 1992)

2.2 Trabajo enajenado: antiguo concepto para explicar el estrés contemporáneo.

Partimos del supuesto que el estrés laboral, y más aún, el actualmente llamado *burnout*, es un fenómeno que tiene su formulación teórica original en una categoría del siglo XIX: el trabajo enajenado. Según Carlos Marx, hipótesis de trabajo que conduciría sus investigaciones por varias décadas, el trabajo del obrero dentro del capitalismo del siglo XIX es a la vez enajenado y enajenante. Esto lo escribió alrededor de 1844 (Marx, 1972), cuando se acercaba la segunda revolución industrial, cuando eran muy extensas las jornadas de trabajo y se usaba trabajo infantil y femenino de manera casi irracional.

Por el término “enajenado” está entendiendo al menos cuatro cosas:

- a) Una actividad laboral cuyo principio es un despojo legalizado: es decir, el producto del trabajo (aún y con el salario) no le pertenecería al trabajador sino al capitalista. El trabajador se siente por tanto expoliado.

-
- b) Una enajenación respecto a su actividad laboral: el trabajo se le presenta como algo extraño, como algo que le hace padecer, no se identifica con ella, lo despersonaliza.
 - c) Un extrañamiento de sí mismo. Su actividad laboral, al que dedica casi todo su tiempo, deja de ser significativa, relevante, es sólo un medio de sobrevivencia no de realización personal
 - d) Un extrañamiento hacia otras personas. Al hacerse ajeno a sí mismo, las demás personas le parecen ajenas. El trabajador se aísla, se ve minada su socialidad y parece un desadaptado.

Las cuatro características ya mencionadas del trabajo enajenado nos retratan ciertas características del trabajador “quemado” actual. Por ejemplo, es común que el trabajador no vea una compensación entre lo que trabaja y lo que recibe, o cree no recibe completo el resultado de su esfuerzo: por ello se siente ajeno al fruto de su trabajo. Pero también es posible que sufra el llegar a la compañía, a la oficina, a la universidad: se siente ya ajeno a la actividad misma, ha perdido toda identificación ella, la ve como un pesar, como una tortura, como un castigo, no se realiza en ella. Esta labor, que lo aleja de su yo como persona pensante (y ese es el tercer significado de la alienación) también lo aleja de sus congéneres, donde a veces los tiene que ver como competidores. Así, la enajenación en el trabajo también se convierte en el gran problema capitalista porque debe gestionar la cooperación de trabajadores, hacerla funcional y productiva. Debe luchar, por ejemplo con la ingeniería cultural, para que no se transfiera en intentos de la fuerza laboral para “boicotear” el ritmo de trabajo, para pedir más prestaciones, más salarios directos o diferidos o para hacer huelgas.

Comenta Reygadas que la formulación filosófica marxista del trabajo enajenado por un lado estimula la investigación sobre este fenómeno, pero también la inhibe debido a su sentido tan “esencialista”, tan totalitario, quizás tan propio del siglo XIX. Y es que actualmente, muchas cosas han cambiado en los sistemas de trabajo. Sobrevendría una segunda revolución industrial y una tercera y una cuarta. Se

limitaría cada vez más las horas de trabajo, vendrían normas de protección a la fuerza de trabajo y otras aparentes medidas de “desenajenación” provenientes de un Estado providencial. Nos preguntamos si sería justo seguir asegurando la validez de la formulación marxista cuando aparentemente la tecnología ha venido a transformar las relaciones de trabajo, y cuando la democracia capitalista y su Estado de bienestar han iniciado la cruzada por “proteger” de la alienación y del estrés al trabajador. La historia nos ha dado algunas respuestas. Y ellas apuntan a que la categoría marxista requiere de investigaciones empíricas para demostrar su validez y utilidad. A ello nos remitimos en esta tesis.

En la siguiente cita, de una fuente oficial, se muestra la conexión del estrés laboral con la enajenación en referencia a la pérdida de control sobre el proceso de trabajo:

Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un *control limitado* (subrayado nuestro) sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (OMS, 2004, pág. 3).

Así, es la necesidad de la gerencia de generar ganancias (dinerarias o de otro tipo) la que, consciente o inconscientemente, promueve que el trabajador se despersonalice, pierda dominio sobre sus tiempos de recuperación anímica o física y, a fin de cuentas, sucumba a las presiones de la jornada laboral. La despersonalización ya referida puede expresarse como una disminución de capacidades profesionales que abarata la fuerza de trabajo o la hace sujeta de posibles maltratos y despidos aparentemente justificados. Este proceso también es referido por la OMS-IWHO:

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también

los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador (OMS, 2004, pág. 4).

Este fenómeno es tan común y tan normal del sistema de trabajo en la sociedad en que vivimos, que, desde las convocatorias para ocupar puestos, se pide como una de las habilidades profesionales el ser hábil para “trabajar bajo presión”: una posible y sutil justificación del despotismo laboral.

Se dice que toda sociedad es una sociedad de trabajo, que es su forma de reproducir su vida material, términos que están estrechamente vinculados (Noguera, 1998). Por ello, una gran diversidad de autores están tan preocupados por darle seguimiento al trabajo enajenado en la época actual. Nos referimos a autores como Cristina Laurell, Adolfo Gilly, Jorge Veraza (Laurell A. C., Proceso de trabajo y salud, 1978; Cuellar & Peña, 1985; Noguera, 1998) y muchos otros que han actualizado el análisis de las formas que usa el capital para proseguir con esta explotación y esta enajenación. Y un reto actual se tiene en analizar a la institución universitaria y la forma como se manifiesta la alienación laboral.

En diversas áreas laborales, y en particular en la docencia “por horas”, se puede observar la presencia del trabajo enajenado y por tanto el máximo de estrés laboral negativo. Cuando el docente se sujeta irrestrictamente a realizar todas las actividades que se le confieren extra clase, o extra muros como en otros ámbitos se le ha llamado, termina por trabajar no para sí mismo, ni para el alumno, sino para la institución y en casos más específicos para los dueños o dirigentes de las mismas. Los bajos salarios de los docentes, sin tiempos completos o con ellos a veces, incrementan esta sensación de enajenación y su correspondiente estrés.

También en el trabajo docente se da el fenómeno del desequilibrio entre las presiones y las capacidades profesionales para enfrentarlas. Un exceso de alumnos, una diversidad de asignaturas, donde debe ejercerse el enciclopedismo y los sistemas computarizados de control escolar que (a la manera de cadena de montaje) aceleran automáticamente los procesos de entrega del “producto

terminado”, son otros tantos fenómenos del trabajo enajenado contemporáneo en esta área. Aunque, es importante señalar una paradoja del trabajo docente: se supone que es un trabajo intelectual, y por tanto, difícil de subsumir o subordinar a las necesidades capitalistas sin reacción negativa del trabajador. Sin embargo, creemos que el capital siempre ha encontrado los mecanismos para enrolar a sus fines a todo trabajo intelectual.

Una pregunta sigue latente que no se responderá en esta tesis: ¿es posible superar la enajenación en el trabajo? ¿Y, en consecuencia, es posible superar el estrés laboral? Se le ha criticado a pensadores marxistas y no marxistas el creer que el proceso de enajenación en el trabajo (y el estrés laboral) van a desaparecer, aún y cuando cambien los sistemas productivos. Esta utopía del trabajo libre y “desenajenado” también es compartida por organizaciones privadas, públicas y no gubernamentales. Creemos que es posible mejoren las condiciones laborales, cuando el capital aprenda a rentabilizar la salud emocional del trabajador. Veamos que dice la OMS respecto a la necesidad de encontrar estrategias de redefinición del trabajo que conserven niveles de ganancia y eviten problemas de salud y problemas de socialización. Propone lo siguiente (OMS, 2004, págs. 18-19):

- a) Modificación de las exigencias laborales (por ejemplo, cambiando la forma en que se realiza el trabajo, modificando el entorno laboral o repartiendo de manera diferente la carga de trabajo).
- b) Asegurarse de que los empleados tengan o puedan adquirir los conocimientos y capacidades necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz (por ejemplo, seleccionando y formando al personal de forma adecuada y examinando periódicamente los progresos realizados).
- c) Aumento del control que ejerce el empleado sobre la forma en que realiza su trabajo (por ejemplo, con la introducción de horarios flexibles, puestos de trabajo compartidos y más consultas sobre las prácticas laborales).

-
- d) Aumento de la calidad y cantidad de apoyo que recibe el empleado (por ejemplo, mediante la introducción de programas de capacitación en gestión de recursos humanos destinados a supervisores, permitiendo la interacción entre empleados y fomentando la cooperación y el trabajo en equipo).
 - e) Capacitación en gestión del estrés: estimular a sus empleados que asistan a cursos de relajación, gestión del tiempo o reafirmación personal, o que hagan ejercicio.
 - f) Mejoramiento del material y equipamiento que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo.
 - g) Mejoramiento de la actitud del personal directivo con respecto al estrés laboral, sus conocimientos y comprensión del mismo, y su capacidad para afrontar la cuestión de la forma más eficaz posible.
 - h) Establecimiento mejoras en los sistemas de trabajo y de gestión. Creación de una cultura más cordial, basada en el apoyo y cooperación.

En conclusión, nos parece evidente que la lógica del sistema productivo capitalista es la ganancia o la maximización de recursos vía explotación de fuerza de trabajo. Esta es la base material sobre la que se erige una dinámica de diferenciación y confrontación de clases sociales. En esta confrontación es esencial la gestión capitalista de la alienación laboral. Así pues, creemos que no va a desaparecer el trabajo enajenado, pilar de la dominación de una clase sobre la otra. Lo que sí puede ocurrir, y ya está ocurriendo, es una ampliación de la democracia a los centros de trabajo como una forma de generar nuevos y menos riesgosos niveles de rentabilidad. A esta tarea, se han dedicado novedosos sistemas administrativos de organización del trabajo, basados en sistemas de calidad total o en el decreto de leyes internacionales para disminuir jornadas semanales para evitar que haya “trabajadores quemados”, entre otras acciones.

2.3 Estrés laboral y sus implicaciones en el proceso salud-enfermedad

El estrés laboral no es un fenómeno nuevo. Como ya se mencionó anteriormente, está presente en todas las etapas históricas de la sociedad. Actualmente nos encontramos con cambios acelerados en el ámbito laboral, proveniente de los nuevos avances tecnológicos, de la demanda competitiva, de las exigencias de trabajo, a veces un agobiante clima laboral, entre otros, que van a impactar en el bienestar del trabajador y es indispensables considerar para prevenir riesgos psicosociales de trabajo.

Para hablar del estrés laboral actual, es indispensable primero entender qué es el concepto de estrés en el pensamiento contemporáneo. Por ende, iniciaremos con la definición y los elementos que lo componen. La palabra estrés, proviene del término en inglés *stress*, el cual se deriva del griego *stringere*, que significa provocar o ejercer presión en un objeto. Su origen se remonta al campo de la ingeniería empleado para explicar la relación que existe en la aplicación de una fuerza o carga externa sobre una estructura física y la distorsión o deformación que le ocurría (Morales, 2012; Ramírez-González, 2016). En la actualidad, este término es utilizado para hacer referencia a la tensión provocada por situaciones de la vida diaria, que generan una serie de reacciones fisiológicas, emocionales y conductuales en las personas (González R. L., 2011; Ramírez-González, 2016).

En 1911, el término estrés fue utilizado por primera vez en el ámbito científico por el fisiólogo Walter Cannon (Citado en Morales, 2012), quien descubrió la influencia de los factores emocionales en la secreción de la adrenalina en el organismo. Posteriormente, utilizó el concepto del mecanismo de reacción de lucha o huida, refiriéndose a la respuesta del organismo ante toda situación que percibe como peligrosa. En un principio, Cannon utilizó el término de estrés a todo estímulo que provocara una reacción de lucha huida. Esto sirvió para explicar los factores externos cuya presencia ocasiona un esfuerzo no habitual de los mecanismos de

regulación homeostática⁵². Sin embargo, observó que en ocasiones la capacidad para poder adaptarse a estos mecanismos podía verse disminuida, ocasionando una alteración en el equilibrio del medio interno del organismo (González de Rievera, 1994; Ramírez-González, 2016).

Por otro lado, en investigaciones en fisiología médica, durante la década de 1930, Hans Selye utilizó el término de estrés para explicar una serie de cambios fisiológicos producidos en el organismo. Selye propone que el estrés es la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier tipo de demandas o exigencias del medio que lo rodea, para restaurar su equilibrio, a lo que más tarde denominó como Síndrome General de Adaptación (Barrera, Fuentes, & González, 2013; Fernández-Abascal & Palmero, 1999; Selye, 1956). Este modelo se divide en tres diferentes fases:

a) La fase de alarma, en la que el sujeto percibe un estresor físico o mental e inicia la respuesta de lucha o huida. Como consecuencia, el cerebro activa la secreción de sustancias llamadas catecolaminas y glucocorticoides. Las catecolaminas como la adrenalina, se encargan de elevar los niveles de glucosa en la sangre, aceleran el ritmo cardíaco y aumentan la presión sanguínea en todo el cuerpo. Los glucocorticoides realizan ciertas funciones en la sangre al actuar para incrementar el potencial de energía en el organismo, al igual que actúa como un desinflamante. Tanto las catecolaminas como los glucocorticoides realizan funciones donde interviene el sistema inmunológico, ya que al intentar restablecer un estado de homeostasis y enfrentar la situación estresante, inhiben el funcionamiento de los sistemas que emplean más gasto de energía, dejando al organismo expuesto a la acción de agentes infecciosos (Brannon & Feist, 2001; Barrera, Fuentes, & González, 2013).

⁵² El término "homeostasis" es utilizado para describir los mecanismos que intervienen en el mantenimiento constante dentro del organismo. Esto quiere decir que variables fisiológicas como la glucosa en sangre, la frecuencia respiratoria y la temperatura corporal, son mantenidas dentro de un rango de referencia, a pesar de las condiciones externas (Goldstein & Kopin, 2007).

b) La fase de resistencia. El organismo regresa a sus funciones normales. Los efectos sobre el organismo presentes en la primera fase han desaparecido y la persona se prepara para afrontar la situación. Factores como la salud física y mental, su educación, sus experiencias previas y las redes de apoyo social con las que cuenta como su familia, cónyuge, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, jefe, entre otros, le facilitarán al individuo esta experiencia de afrontamiento. Sin embargo, si los recursos del sujeto no son lo suficientemente eficaces, se puede pasar a la última fase (Brannon & Feist, 2001; Barrera, Fuentes, & González, 2013).

c) La fase de agotamiento. Esta fase surge en caso de que ocurra una prolongada y constante exposición al agente estresor o si este es suficientemente grave. En este punto, la capacidad o resistencia al factor estresante se pierde, dando como resultado que los individuos desarrollen enfermedades como colitis nerviosa, gastritis, alteraciones en el ciclo del sueño, hipertensión, entre otras que ya están registradas en estudios de enfermedades profesionales (OIT, 2019). Así mismo, pueden generarse enfermedades graves que pueden concluir en la muerte⁵³. Aunque existen pocas probabilidades de que suceda un desenlace como ese (Brannon & Feist, 2001; Barrera, Fuentes, & González, 2013).

Por otra parte, Selye hizo una distinción entre dos tipos de estrés: el estrés positivo o eustres y estrés negativo o distress. Se debe considerar que no todo tipo de estrés puede ser dañino para la salud, ya que las personas necesitan responder a las exigencias de la vida cotidiana con una determinada cantidad de estrés, lo que se considera saludable y positivo, puesto que facilita la búsqueda de experiencias que fortalecen las estrategias de afrontamiento y cumplir con sus objetivos. Así mismo,

⁵³ La manifestación de muerte por estrés, en espacios laborales, está filtrada por diagnósticos de infartos. Lo anterior podría ser considerado para eximir a la empresa de toda responsabilidad. El estrés provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en nuestro país, donde el 75% de los trabajadores mexicanos padecen estrés laboral (Forbes Staff, 2019; Excelsior, 2018).

con estos elementos la persona desarrolla criterios valiosos para entender y mejorar su salud (Oros de Sapira & Neifert, 2006).

Desde un enfoque fisiológico, en el estrés hay un aumento en la secreción de catecolaminas sin la aparición de cortisol. Es decir, este último actúa como un biomarcador de las situaciones del estrés. Sin embargo, existe una clase de estrés nocivo para la salud y que provoca una sensación incómoda de malestar, esta forma ha sido identificada como *distress* y ha sido traducido en la lengua española como malestar emocional (Oros de Sapira & Neifert, 2006). El *distress*, se refiere a una clase de estrés crónico, el cual suele generar complicaciones y ser destructivo con la exposición en un tiempo prolongado. Éste conlleva a una serie de consecuencias tanto a nivel físico como mental, manifestando una disminución en los recursos de los cuales se vale el sujeto para un adecuado afrontamiento (Oros de Sapira & Neifert, 2006).

Existen una variedad de síntomas asociados al estrés, los cuales pueden clasificarse en físicos y psicológicos. Los síntomas físicos, se encuentran relacionados por la activación del Sistema Nervioso Simpático, por la secreción de adrenalina, noradrenalina y corticoides como se mencionó anteriormente. Entre los síntomas físicos se encuentran: dolor de piernas; taquicardia o aceleración de la frecuencia cardíaca, incremento en la presión sanguínea; aumento en la frecuencia respiratoria, manos y pies fríos debido a la vasoconstricción en miembros superiores e inferiores, sudor en manos; temblor en manos y piernas por el aumento de catecolaminas y corticoides; tensión muscular; problemas gastrointestinales como diarrea, boca seca, estreñimiento debido a que se detiene el proceso digestivo. Cuando hay una constante activación se puede desencadenar problemas como gastritis y/o colitis; dermatitis; perturbaciones del sueño, entre otros (González R. L., 2011; Barrera, Fuentes, & González, 2013; Orlandini, 2012).

Entre los síntomas psicológicos, éstos pueden presentar falta de concentración y atención, deterioro en la memoria a corto y largo plazo, pérdida de objetividad y capacidad crítica, aumento en la tensión, disminución de capacidad para relajarse,

aumento de explosiones emocionales, depresión del ánimo, pérdida del autoestima; nerviosismo; irritabilidad, enojo, problemas de comunicación, disminución del interés y entusiasmo, descenso de niveles de energía, etc. (González R. L., 2011; Barrera, Fuentes, & González, 2013; Orlandini, 2012).

Por otro lado, se denominan “estresores”, a los estímulos o sucesos ambientales reales o imaginarios que ocasionan un desequilibrio en el organismo, provocando la activación de la respuesta biológica del organismo (Barrera, Fuentes, & González, 2013; Orlandini, 2012). Los estresores se han clasificado de acuerdo a su característica:

a) Estresores internos: son aquellos que se presentan en cada persona, donde implican cambios hormonales, biológicos y psicológicos, ejemplo de éstos son los pensamientos y creencias que influyen para que una situación se perciba o no como estresante (Barrera, Fuentes, & González, 2013).

b) Estresores externos: son aquellos que comparten las personas en un contexto social.

Estos se dividen a su vez de acuerdo a su nivel de proximidad: micro, que incluye la familia; meso que incluye a la comunidad de trabajo y nivel macro, que abarca el municipio la ciudad, la entidad o el país. Ejemplo de este grupo de estresores están el cambio de casa, cambio de trabajo, pérdida del mismo, problemas laborales, mobbing, problemas familiares, inseguridad pública, desastres naturales (Barrera, Fuentes, & González, 2013).

Con lo anterior, identificamos los elementos que componen al proceso de estrés, lo cual nos permite ahora adentrarnos a señalar las características del estrés laboral. Este es motivo de preocupación creciente en los países en desarrollo⁵⁴ debido a

⁵⁴ Existe una discusión acerca de cómo denominar a los países “en desarrollo”, a los cuales, también se les llama pobres, periféricos, subdesarrollados, etc. Llegando incluso a definírseles tan solo por su situación geográfica. Es decir, países del sur.

cambios importantes en el mundo moderno; el estrés laboral es también un problema que está lejos de ser resuelto en los países desarrollados e industrializados.

Por lo anterior, y para concluir, como ya vimos en el apartado “Trabajo enajenado: antiguo concepto para explicar el estrés contemporáneo” retomamos la definición de estrés laboral, el cual es aquel que se genera debido al desequilibrio que presenta una persona entre las exigencias laborales y las capacidades para poder cumplir con las mismas. Donde las respuestas del estrés laboral pueden ser adaptativas, es decir, deberse a un estrés positivo o bien ser negativo y dañino. La OMS considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud física y mental de los trabajadores si éste se vuelve crónico (OMS, 2004).

2.4 Síndrome de Burnout: fenómeno en expansión.

Existen diferentes opiniones sobre los inicios de la investigación del fenómeno del síndrome de *Burnout*. Oramas Viera, Arlene; Almirall Hernández, Pedro; Fernández, Ivis, (2007), mencionan en la recopilación teórica de su estudio que las primeras fuentes que hacen alusión a este padecimiento inician en 1922, donde Thomas Mann realiza una descripción de un caso en su novela “Los Buddenbrooks”. Años más tarde, en 1960, siguiendo la misma línea literaria, Graham Greene hace mención del nombre del síndrome “A Burn Out Case”. Sin embargo, el término *Burnout*, como tal, es descrito en 1974 por el psicoanalista Herbert J. Fredeunberger, quien se dio cuenta de que las personas a veces son víctimas de situaciones comparadas con incendios en edificios. Ocasionados por la tensión producida en la vida laboral, donde los recursos internos de cada persona llegan a ser consumidos, tal como si fuesen las llamas que queman al edificio, dejando un vacío emocional en el trabajador, así como en el inmueble quemado (Atance, 1997). Por esto, es que este término es conocido coloquialmente como el “síndrome del trabajador quemado”.

El concepto de *Burnout*, traducido al español es contemplado como el agotamiento del trabajador, que se produce como respuesta al desgaste prolongado al atender las tareas laborales que resultan estresantes, demandantes y excesivas en energía física y/o mental, así mismo implica un desgaste de los recursos para afrontar dichas tareas. Por ello, se explora en términos de los signos físicos y de comportamiento del trabajador (Freudenberger, 1974).

El término *Burnout* hace referencia a un tipo de estrés laboral negativo provocado por circunstancias institucionales, generado en profesionales⁵⁵ que mantienen una relación constante, directa o indirecta con otras personas. Su estudio, empieza a abordarse en la observación de trabajadores en la manera que interpretan y mantienen sus propios niveles profesionales ante situaciones de crisis. El *Síndrome Burnout* se invoca como probable responsable de la desmotivación que sufren los profesionales actualmente (Atance, 1997)

El *Burnout*, es considerado como una enfermedad descrita en el CIE-10, índice internacional de la Organización Mundial para la Salud, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)” (Forbes , 2011; OMS, 2013). Dentro de los síntomas que se presentan se encuentran los siguientes: a nivel físico genera la presencia de resfriados y dolores de cabeza frecuentes, migrañas, trastornos gastrointestinales como úlceras, gastritis, colitis, pérdida de peso, dolores musculares, alergias, insomnio, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales, eventos cerebrovasculares, deterioro cardiovascular que pueden llegar a desencadenar infartos (Atance, 1997; Forbes , 2011).

A nivel psicosocial, se presenta deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, dificultad de concentración, cansancio emocional caracterizado por la pérdida progresiva de

⁵⁵ Entendemos por “profesionales”, en el discurso clásico de las empresas, no la escolaridad ni la presencia de títulos universitarios, sino las habilidades técnicas de un trabajador que pueden estar en los niveles más bajos de lo operativo o más altos de la gerencia.

energía. También se presentan otros fenómenos como el desgaste, el agotamiento y la fatiga, presencia de pensamientos que llevan a la paranoia⁵⁶, despersonalización, la cual es manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo; y la incompetencia de sí mismo. Dentro de los signos observados en el comportamiento, se encuentran el llanto frecuente y con mucha facilidad, explosiones de ira como gritos e incluso golpes, abuso de sustancias como el alcohol, cigarro, medicamentos e incluso drogas, ideación e intento de suicidio, incluso suicidio mismo (Atance, 1997; Forbes Staff, 2019; Freudenberger, 1974).

Cabe hacer mención que el *Síndrome de Burnout*, posee una manera especialmente particular en cómo se puede expresar, que va a depender de la profesión o servicio que se realice (Oramas , Almirall, & Fernández, 2007). En un estudio realizado por Tomás-Sábado y colaboradores (2010), se propusieron medir la prevalencia del *Síndrome de Burnout* y sus relaciones con el riesgo suicida, la autoestima, la ansiedad y la depresión en personal de enfermería (pertenecientes a 13 centros de salud y los 16 consultorios locales) que trabajaban en el primer nivel de atención. Participaron 146 profesionales: 131 mujeres y 15 hombres, con un rango de edad de 23–64 años, a quienes se les aplicaron diferentes instrumentos para medir las variables en cuestión. Obtuvieron como resultados correlaciones significativas entre el riesgo suicida y la ansiedad, depresión, autoestima, cansancio emocional y realización personal. Identificaron a la depresión como la principal variable de importancia en el papel que tiene sobre el riesgo suicida, seguida de la ansiedad y por último el cansancio emocional. Sin embargo, no se reportaron diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones de mujeres y hombres en ninguna de las variables analizadas ($p>0.05$).

⁵⁶ Estas ideas no siempre están lejanas de la realidad, ya que en muchos centros de trabajo existen personas que se dedican a aprovecharse de la vulnerabilidad. Curiosamente, tales personas no son necesariamente acosadores continuos, simplemente ven la oportunidad de aprovecharse de situaciones que les genere ventaja.

Por otro lado, en el área de la docencia, Correa-Correa, Muñoz-Zambrano, & Chaparro (2010), realizaron una investigación cuyo objetivo fue evaluar el Síndrome *Burnout* en docentes de medio tiempo y tiempo completo en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán. Participaron 44 docentes, 23 mujeres y 21 hombres, de entre 20 y 40 años de edad, La edad media fue de 35 años. El 98 % declaró que contaban con estudios de postgrado, entre 6 y 10 años de experiencia laboral. El 61 % afirmó que trabaja entre 48-63 horas a la semana donde prevalecía su jornada laboral a interactuar con los estudiantes. En cuanto a los resultados que obtuvieron, reportaron en términos generales que existe una baja presencia del Síndrome de Burnout en esta población. Los datos relevantes que encontraron fueron que el 9 % de los docentes presentaba una alta despersonalización, lo que significa que presentan actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios. El 16 % presenta consecuencias físicas y del 9 % consecuencias sociales. Así mismo reportaron que el síndrome de Burnout se relaciona con el número de horas trabajadas, con mayor prevalencia en los trabajadores de tiempo completo. Cabe mencionar que no especifican cuantos docentes son trabajadores de tiempo completo y cuantos trabajadores de medio tiempo.

Por otro lado, en la misma área de docencia, otro estudio realizado por Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas en el 2005, midieron la presencia del Síndrome Bornout por estrés laboral asistencial en grupos de docentes de una Universidad Nacional, pertenecientes a diversas áreas de especialidad Ciencias de la Salud; Básica; Ingenierías; Letras-Educación-Derecho y Administración-Economía-Contabilidad. Su muestra estuvo conformada por 274 docentes, tampoco mencionan si hubo una diferencia entre docentes de tiempo completo y medio tiempo o por horas, sin embargo, reportan que 35% de los docentes pertenecían al área de ciencias de la salud, mientras que un 14% son del área administración-economía-contabilidad. Reportan en sus resultados que el 54.5% presentan síntomas del Síndrome del *Burnout*. De este porcentaje, el 45.4% de los docentes se encuentran en la fase inicial del Síndrome *Burnout*; el 7.3% en el nivel intermedio, y un 46.3% se encuentran en la fase final del síndrome.

Hemos sostenido que el estrés laboral docente, y en especial el *burnout*, es un objeto de estudio que requiere de un marco teórico muy nutrido y que el punto de partida puede ser el de trabajo enajenado o alienado. Al menos, así parece sugerirlo este autor, entre otros:

“El término *burnout* se ha traducido al español de distintas formas, aunque las más extendidas son las de «quemado», agotado emocionalmente, desgastado profesionalmente, alienado, exhausto o desilusionado en el trabajo.” (Barraca, 2010, pág. 87)

Además de enajenado o alienado, queremos recalcar el de “desgastado” ya que, como lo hemos expresado, el desgaste es el concepto que está en la base del “riesgo de trabajo”, concepto empresarial con el cual se tapa el fenómeno de agotamiento emocional. Entender el proceso de trabajo y su desgaste en una sociedad capitalista implica remitirse a las formas de organización que históricamente se han presentado y que también han impactado en las labores educativas (Buitrago, 2013). Nos referimos, en particular, a las estrategias tayloristas, fordistas, posfordistas y neofordistas de organización del proceso de trabajo. En otras palabras, las formas históricas de organización del trabajo han sido más que estrategias para llevar a cabo la producción: han sido reglas de conducta que particularmente han impactado en la educación. Así, por ejemplo, el taylorismo y el fordismo con su obsesión por la administración científica, por el control de tiempos y movimientos y por los productos únicos influyeron determinadamente para tratar de imponer estándares internacionales de calidad en la administración educativa y en imponer modelos educativos únicos basados en “competencias”.

Por otra parte, con los modelos posfordistas y neofordistas se ponen en boga los modelos educativos constructivistas, en donde el educando “edifica su conocimiento”, “aprende a aprender” y por tanto se le prepara a ingresar a un mercado de fuerza de trabajo donde se le pide al trabajador ser multifuncional, sin competencias acotadas pero con la disponibilidad de moverse en cualquier campo, no ceñirse a horarios y órdenes precisas. También se le inculca el modelo educativo

por competencias, propio de un mundo donde hegemoniza el mercado. Con el constructivismo y las competencias como base, la educación universitaria moderna prepara al egresado para el trabajo flexible, donde se le pide al trabajador que dedique un sinnúmero de horas al trabajo, que pueda laborar en su casa o en cualquier lado, que no dependa de un salario fijo, que no tenga prestaciones ni goce de los “paternalismos” del estado, que no tenga prestaciones, que sea innovador y emprendedor. Así, en la actualidad, los modelos educativos tienen esas reminiscencias tayloristas, fordistas y neofordistas (Reta, 2009).

2.5 Estrés laboral en docentes

Para definir y prevenir el *burnout* y el estrés docente se toman estrategias que surgen y se basan en criterios de salud pública. Ya hemos dicho que el *burnout* es el trabajador extenuado emocionalmente. Respecto al estrés docente, se ha definido de varias maneras:

Kyriacou y Sutcliffe definieron en 1978 el estrés docente como “aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo” (Ruíz, 2010, pág. 3). Por su parte Dunham y Varma señalaron en el año 1998 que el estrés docente era aquel que resultaba de seis desencadenantes: conducta inadecuada de los alumnos, presión de tiempo y sobrecarga laboral, pobre cultura escolar, malas relaciones con compañeros o directores, pobres condiciones de trabajo, falta de expectativas de futuro y los continuos cambios en el sistema educativo. (Bermejo, 2011)

En ambas definiciones, lo que se pone de manifiesto es que el estrés del maestro de escuela se relaciona con una situación emocional, pero que tiene sus raíces objetivas en condiciones externas que van del ambiente institucional al ambiente en aula y de elementos de carácter y temperamento hasta la carencia de proyección profesional y personal. Un aspecto que no se ha tocado y que eleva a niveles casi dramáticos el estrés docente es el llamado *Mobbing* o acoso laboral que es ejercido comúnmente por grupos completos en los centros de trabajo. Investigaciones muy

interesantes sobre el caso docente es el de Barraca (2010) y el de otros investigadores que siguen la misma línea (Saint Martin y Valdivieso, 2012)

2.6 Relación estrés y diabetes

En los estudios sociológicos sobre la enfermedad, se dice que ésta es una construcción de la sociedad, no es un simple mal: es un estado social. Es decir, la enfermedad implica una cuestión de roles (por ejemplo, médicos y pacientes), una respuesta cultural y legitimadora de cierto status por parte de la medicina; y también un juego de significados, simbolizaciones y otras subjetividades según la clase social a la que pertenezcan pacientes y médicos. En esta edificación del concepto, la enfermedad no solo tiene un rol social, también involucra un aparato institucional⁵⁷ que marca normas y define incluso moralmente quién es normal y quien no lo es. En esta concepción, enfermedades crónicas como el VIH, el cáncer o la diabetes, se consideran “desviaciones” de la normalidad y pueden ser mayor o menormente sancionadas. Es decir, son consideradas “legítimas” o no, perdonadas o no, según se valore la responsabilidad del paciente para su autocuidado (Lejarraga, 2004). Este enfoque es importante para nuestro estudio porque el desencadenamiento de la diabetes, al ser adjudicado sólo a factores de riesgo como los hábitos personales de alimentación, entonces se convierte en una irresponsabilidad del trabajador. Por tanto, la presencia de diabetes en el trabajador no es una “desviación legítima”, una enfermedad justificada, disculpable.

Con las denominadas enfermedades mentales ocurre algo parecido: no se descubren sino se construyen... y se construyen primero con palabras, con auto-diagnósticos o diagnósticos de los especialistas en la salud psicológica. Las expresiones orales, más de orden médico, pueden cosificar las vivencias y nos

⁵⁷ En este juego, que es a la vez también de intereses y poderes, juega un papel esencial la industria farmacéutica, hospitalaria y todas aquellas ramas que, vía medicalización u otras terapias, lucran económica o políticamente con la salud.

condicionan: son, por así decirlo ontológicas. Por ejemplo, se dice comúnmente, no es lo mismo plantearle a alguien que tiene un malestar anímico por las circunstancias de la vida que diagnosticarle una enfermedad mental. Y es que, cuando no se identifica el peso, la influencia y la lógica de lo sociocultural en estos males se recurre a la razón médico-biológica. Las crisis de angustia pueden enmarcarse en estas circunstancias (Cano, 2009, pág. 2). Al respecto, Eva Illouz menciona que la terapia psicológica es una estrategia del ámbito sanitario para hacer funcionales a las personas respecto a las exigencias del sistema capitalista contemporáneo (Illouz, 2007). Y sin embargo, la razón médica es el discurso hegemónico de la sociedad actual en cuanto a la enfermedad mental. Así, al no poder obviar la explicación biológica de la enfermedad, en lo siguiente abordaremos este punto en referencia a la relación estrés y diabetes.

Existen investigaciones que han reportado los efectos etiológicos del estrés en la diabetes. Algunos autores han afirmado que el origen de la diabetes ocurre frecuentemente como resultado del estrés en personas que cuentan con predisposición genética para desarrollar esta patología. (Eriksson, et al., 2008; Surwit, 2002).

En el discurso médico se plantea que, según Fisher, Delamater, Bertelson y Kirkley, (1982 en Hampson, Glasgow & Toobert, 1990), la respuesta al por qué ciertas personas desarrollan diabetes, como resultado de un evento estresante y otras personas no la desarrollan, ha sido conocida como una explicación diátesis⁵⁸ estrés. Esta explicación sugiere algún factor, ya sea de base genética o relacionada con una enfermedad previa, la cual predispone a un individuo a padecer diabetes bajo condiciones constantes de estrés o altos niveles del mismo. Estas personas desarrollarán diabetes, además, de que personas que ya padecen diabetes, el

⁵⁸ La diátesis, en el ámbito de la salud se refiere a la condición del organismo que predispone a contraer una determinada enfermedad (RAE, 2020).

estrés puede afectar a sus niveles de glucosa en sangre (Surwit, Schneider & Feinglos, 1992; Vainberg, 2009).

De esta manera, el estrés tiene una presencia importante en personas con este padecimiento. Ante eventos que generan ansiedad, generalmente se presentan efectos en el nivel de glucosa en la sangre debido a que no se llevan a cabo las conductas necesarias para el cuidado de su tratamiento, exponiéndose a factores de riesgo como consumo de alcohol, cigarro, sedentarismo, entre otras prácticas de autocuidado que deben efectuarse. O bien, los efectos ocurren por el mecanismo lucha-huida al momento de activar el Sistema Nervioso Simpático mediante la reacción neuroendócrina en el organismo, por lo que el control glucémico se ve afectado de manera directa (Surwit, Diabetes tipo 2 y estrés, 2002; Surwit & Schneider, 1993).

Durante los episodios de estrés agudo, ocurre una relativamente rápida reducción de las hormonas contrarreguladoras con un incremento de insulina en la sangre. Bajo condiciones de prolongadas, intensas o recurrentes demandas ha surgido la hipótesis de que el cuerpo puede agotar o resistir los esfuerzos de la insulina para descomponer la glucosa en la sangre y los permanentes cambios fisiológicos pueden dar como resultado la aparición de diabetes (ADA, 2013; Polonsky, y otros, 1995)

Por otro lado, en un episodio de estrés participan otras hormonas llamadas glucocorticoides, el más importante es el cortisol que tiene una acción hiperglucemiante ya que interviene en la producción de gluconeogénesis y en la insulinoresistencia en los músculos (Eriksson, y otros, 2008)

Castillo-Del, Higareda, Guzmán y Ramírez (2013) reportan que existen entre las respuestas emocionales enojo, ansiedad, miedo y tristeza. Existen estudios donde reportan que pacientes con diabetes suelen experimentar episodios estresantes a raíz de las situaciones cotidianas relacionadas con su enfermedad. Estos estresores los han clasificado en tres grupos: 1) Asociados a los síntomas y al tratamiento, 2)

relacionados con la falta de una red familiar de apoyo y del equipo de salud y 3) asociados a emociones negativas.” (p. 135)

Con esta explicación, que combina elementos de orden biológico y sociocultural, podemos identificar aspectos no relacionados con la enfermedad. Nos estamos refiriendo a la presencia de problemas desarrollados dentro de la familia, problemas económicos por la o las personas encargadas de cumplir con el rol de proveedores. Gran importancia para esta investigación asignamos a los conflictos presentados en los lugares de trabajos, ya sean por la exposición a factores de riesgo laborales o bien por conflictos dentro del clima laboral, por abordar aquellos que desencadenan una serie de reacciones emocionales negativas (Castillo-Del, Higareda, Guzmán, & Ramírez, 2013).

El estrés asociado a la diabetes, entonces, es en sí el grado de conflicto psicológico que le ocasiona a la persona al lidiar con cada uno de los estresores que experimenta cotidianamente. El sujeto social puede reaccionar de manera negativa ante éstos, ocasionando que no pueda cumplir de forma satisfactoria con los cambios que implica realizar para su tratamiento. Otros obstáculos que implican tener conflictos para el paciente con el equipo de salud, su círculo social, lo que al mismo tiempo provoca falta de apoyo social. Todos estos elementos impactan de manera directa a la alteración del control glucémico del paciente, ya que están relacionados a los cambios conductuales que debe de realizar y que en muchas circunstancias implican que el paciente cuente con el dominio de una serie de herramientas que le ayudarán a cumplir con las metas del tratamiento (Castillo-Del, Higareda, Guzmán, & Ramírez, 2013).

En cuanto a estudios que vinculen la relación etiológica del estrés laboral, o la presencia del Síndrome de Burnout, se ha encontrado muy poca información al respecto. Una de las investigaciones realizadas, reporta que el agotamiento laboral crónico podría ser un factor de riesgo para la aparición de diabetes tipo 2 en individuos aparentemente sanos. Samuel Melamed, Arie Shirom, Sharon Toker, e Itzhak Shapira, realizan un estudio longitudinal en el que miden el nivel de incidencia

de diabetes tipo 2 en personas aparentemente sanas como respuesta al agotamiento por la exposición de diferentes estresores crónicos de tipo laboral. Los participantes del estudio fueron 677, el 76.5% hombres y 23.5% mujeres activas en el ámbito laboral, a quienes siguieron durante 3 a 5 años (Melamed, Shirom, Toker, & Shapira, 2006).

Como hemos visto a lo largo de este capítulo, las diferentes formas históricas de organización del trabajo, han traído consigo diferentes niveles de desgaste y formas de agotamiento a los trabajadores, lo que ha generado estrés laboral y al mismo tiempo accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. La forma específica de este agotamiento se le ha venido llamando en el lenguaje empresarial contemporáneo Síndrome de *Burnout*, el cual tiene una fuerte influencia organizacional y un carácter negativo. Este desgaste progresivo y prolongado ha ocasionado que el cuerpo sea huésped de diferentes afecciones, algunas ya estudiadas como la Hipertensión, y otras donde hipotéticamente es una causa etiológica de la diabetes tipo 2 en los adultos

En el siguiente capítulo, vamos a presentar el diseño y los resultados de la investigación empírica que ha servido de fundamento para demostrar que existe una diferencia entre la dinámica laboral estresante y la aparición de diversas enfermedades, entre las que se encuentra la diabetes tipo 2.

CAPÍTULO 3

ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD DEL DOCENTE: UN ESTUDIO EXPLORATORIO

Capítulo 3 Estrés laboral y su relación con la salud del docente: un estudio exploratorio

Introducción

El presente capítulo es complementario del anterior. En este último, el segundo, se realizó una revisión histórica que reseñaba los daños a la salud generados por el proceso de trabajo, afectado por las continuas revoluciones industriales a lo largo de varios siglos. En el presente y último capítulo, se va a mostrar el diseño y los resultados que competen a la investigación empírica y que son específicos de nuestra tesis.

En este momento, se trata de fundamentar metodológicamente la investigación. Así, se pretende retomar y precisar las problemáticas que han sido poco tratadas por las investigaciones en el campo del estrés laboral y la diabetes, y ya no sólo en su genérica formulación de daños a la salud. Posteriormente se realizará un breve, pero esperamos sustancioso, balance sobre las metodologías que internacionalmente se han venido usando en el problema específico que nos planteamos. A partir de este repaso metodológico, definiremos y fundamentaremos nuestra estrategia de construcción de objeto de estudio y el abordaje consecuente. Posteriormente, y una vez que han sido bien definidas las problemáticas y la estrategia metodológica, nos acercamos espacial y temporalmente a nuestro objeto: es decir, realizamos un balance de las condiciones organizativas y socioemocionales en las que se desenvuelve el proceso laboral de los trabajadores de la educación en Pachuca de Soto y su zona metropolitana.

Para llevar a cabo este breve estudio, se ha hecho acopio de diversas fuentes de tipo estadístico de acceso público que existen en la red, así como, se realizó el levantamiento de información de manera digital⁵⁹. Básicamente se trata de

⁵⁹ Se retoma la estrategia del levantamiento de datos por vía digital, derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19 a nivel mundial. En la Ciudad de Pachuca de Soto y área metropolitana, en el momento del levantamiento de información para este proyecto, el semáforo sanitario

reconocer cuáles son los estresores fundamentales que afectan a los trabajadores de la educación tanto en sus niveles básicos como superiores, tanto públicos como privados. Con ello, mostramos que lo que pasa en la muestra seleccionada no es una excepción, sino más bien una regla de cultura organizacional que ha dejado de lado el problema de la salud en sus docentes y administrativos.

Una vez realizada esta panorámica de las problemáticas laborales y sanitarias del sector educación, estaremos en posibilidades de describir los criterios y consideraciones de la población en estudio. Con esta descripción, también trataremos sobre los tipos de instrumentos a aplicar. Tales instrumentos son de dos tipos: por un lado, un cuestionario adaptado que admite codificaciones con escala de Lickert⁶⁰ y otras codificaciones complementarias. Y a partir de este cuestionario, se desprende una guía de entrevista a fin de obtener varios relatos de vida que ilustren de qué manera las condiciones laborales estresantes han desembocado en probables eventos de diabetes tipo 2. La discusión de resultados y las conclusiones llevarán a definir si se respondieron las preguntas de investigación, si la hipótesis se comprobó o si fue insuficiente, pero permitió realizar hallazgos más certeros. También, lo concluido dará la posibilidad de definir si la metodología fue eficaz para permitir en lo sucesivo estudios más avanzados. Dicho esto, procederemos a desarrollar los puntos previamente señalados.

3.1 Problemáticas en relación con el estudio de la salud laboral

A continuación, abordaremos cuatro problemáticas insuficientemente tratadas en los estudios sobre el estrés crónico y su relación con el trabajo y cómo es que, al analizarlas con más detenimiento, podemos aprovecharlas para explicar las diferencias y similitudes con el caso local que nos ocupa en esta investigación.

⁶⁰ Basado en el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Zorrilla, 2017)

3.1.1 Características del trabajo que se desarrolla según sectores económicos

La relación entre el proceso de salud y el trabajo se ha explorado desde ya hace algunas décadas, antiguamente el tema solo recaía en los expertos en productividad. Sin embargo, hoy en día la temática está siendo explorada desde otras áreas distintas a la administración industrial o la ingeniería y se aborda desde el punto de vista de las ciencias sociales. Nos referimos a los avances realizados en la sociología del trabajo y la sociología médica, donde ésta última convierte en objeto de estudio específico a los daños a la salud de los trabajadores (Laurell & Noriega, 1989; Laurell A. C., 1978).

Para ser rigurosos, en los estudios sobre salud laboral, es preciso asumir que no todos los trabajadores son iguales: sus actividades, así como la capacidad de afrontamiento son diferentes e hipotéticamente también sus enfermedades profesionales tendrán variantes. Así, es preciso tomar en consideración el tipo de elementos del proceso laboral para explicar las formas de desgaste del trabajador. En este sentido, no podemos hablar de una misma afectación según se desarrollen labores agropecuarias (típicas del sector primario), labores industriales (propias del sector secundario) o actividades de los servicios (propias del sector terciario).

Como se ha visto desde el segundo capítulo, históricamente han sido mucho más estudiados los casos de obreros del sector industrial, ya que el manejo de maquinaria, la aplicación del conteo de tiempos y movimientos o las cadenas de montaje en las fábricas, entre otras intervenciones tecnológicas, han hecho de las clases obreras un sujeto de estudio privilegiado por las enfermedades laborales de que son víctimas y porque han sido poblaciones políticamente importantes. Sin embargo, el esfuerzo laboral del obrero, del operador de maquinaria, pocas veces se ha correlacionado con el estrés laboral y su desemboque en una enfermedad crónica. Más bien, se han analizado como fenómenos distintos, como hace ver la Organización Internacional del Trabajo, al mencionar que cada vez más un gran

número de trabajadores están preocupados por los riesgos psicosociales, como el estrés relacionado con el trabajo, y las enfermedades no transmisibles (OIT, 2019).

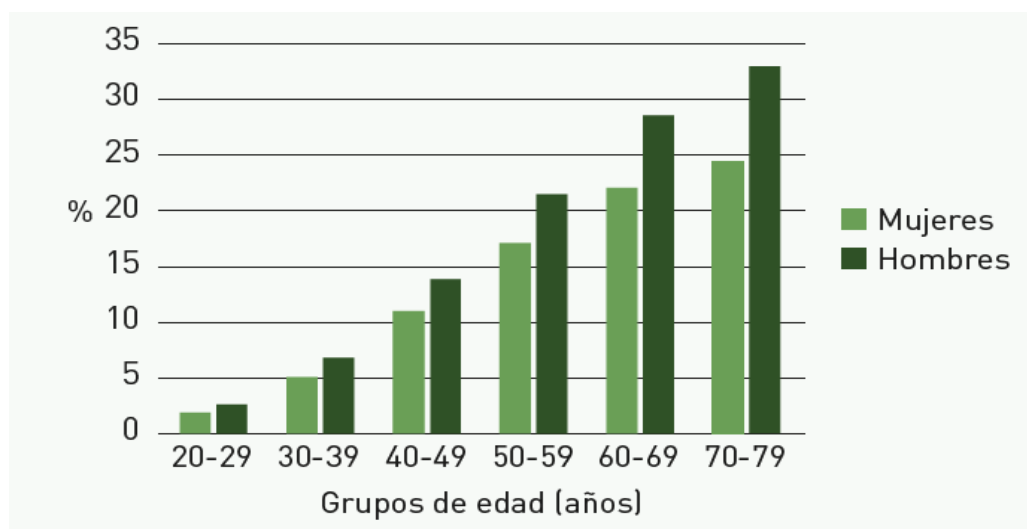
Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima que alrededor de 2,78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de los cuales cerca de 2,4 millones están relacionados con enfermedades como cáncer, asbestosis, enfermedades osteomusculares, dermatitis y alergias, entre otras. Cabe señalar que la OMS reportó en el 2018 que el estrés laboral provoca el 25 % de los 75 mil infartos al año registrados en México. Así mismo, señaló que el 75 % de los trabajadores en nuestro país padecen estrés laboral (Forbes Staff, 2019; Excelsior, 2018). Por otro lado, no hay investigaciones que reporten una relación entre el estrés laboral y la diabetes; sin embargo, Cristina Laurell (1978), en su estudio “Proceso de trabajo y salud” en 1978 reporta a la diabetes, junto con otras enfermedades como hipertensión, dentro de las primeras enfermedades registradas en el Sector Salud, cifra que ha aumentado según los registros del Instituto Nacional de Salud Pública a través en su Encuesta Nacional de Salud y Nutrición del 2016. La Federación Internacional de Diabetes reporta que en nuestro país existe el 15.2% de la prevalencia de población adulta entre los 20 y 79 años de edad (Federación Internacional de Diabetes, 2019).

Un estudio que muestra la conexión del trabajo industrial y la enfermedad, es el de Zubirán y su equipo de médicos. Es una investigación ya antigua de 1963, pero marca cuestiones interesantes. En él, se muestra que el continuo accionar de las máquinas, las condiciones de jornadas extenuantes, la ausencia de comedores y la incidencia de dietas desequilibradas⁶¹, son aspectos que sufren las clases obreras y por ello son muy proclives a desarrollar padecimientos. Y no sería raro que entre ellos se encontrara la diabetes tipo 2. Dentro de la discusión que aborda Cristina Laurell (1978), menciona que el desgaste al que son sometidos los

⁶¹ En el caso de los docentes, las clases continuas también puede ser motivo de motivo de las alteraciones en los horarios de comida y el tipo de dieta, incrementando el consumo hipercalórico, mismo que fue reportado por uno de los participantes en nuestro estudio empírico.

trabajadores por años, ocasiona que cuando éstos se retiran ya se encuentran con un arsenal de males, ya sea que se diagnostiquen durante el periodo laboral, o bien justo después, en su etapa de descanso. Esto coincidiría, en la prevalencia de casos que reporta la Federación Internacional de Diabetes, con lo mostrado en la figura 5, donde es claro observar que la mayor cantidad de personas, hombres y mujeres con diabetes se manifiesta después de los 59 años: edad en la que en México se inicia con el proceso de retiro laboral.

Figura 5 Prevalencia de la diabetes según edad y sexo



Fuente: Atlas de la Federación Internacional de Diabetes, 9na edición. América del Norte y Caribe (Federación Internacional de Diabetes, 2019b)

No negamos la importancia que tienen los trabajadores del sector primario, los cuales comúnmente trabajan en condiciones sanitarias incluso más precarias que los del segundo y tercer sector. Basta considerar los fuertes problemas óseos y respiratorios de los campesinos y jornaleros del país. El trabajador rural, particularmente el obrero agrícola (Posadas, 2014), tiene una condición a veces de mayor desprotección, pues no sólo labora sin horarios fijos, también lo hace sin prestaciones y está sujeto a pagos según sea el temporal de la cosecha. Un caso interesante es el de los obreros agrícolas (Paré, 1979) los cuales fueron estudiados en la década de los ochenta. Los procesos de trabajo agrícola, han sido registrados por diversos autores que han investigado los problemas de salud de las poblaciones

dedicadas a este ejercicio laboral y han descubierto que están en alto riesgo de tener lesiones. Incluso, descubrieron que les pueden ocasionar la muerte, así como enfermedades pulmonares relacionadas con el trabajo, pérdida de la audición debido al ruido, enfermedades de la piel, infecciones o enfermedades parasitarias transmitidas por los animales o por su excremento u orina y cadáveres. También pueden sufrir de ciertos tipos de cáncer asociados con el uso de productos químicos y la exposición prolongada al sol, como la neoplasia maligna de cavidad nasal provocada por la constante exposición al polvo de madera dura, entre otras (Comisión Nacional de SST, 2008; Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), 2017).

Finalmente, el proceso de trabajo en los servicios es un caso relevante. Primero, porque nos hallamos en economías terciarizadas, por lo que los daños a la salud en labores de restaurantes y fondas, escuelas, oficinas, plazas comerciales, mercados y otros espacios laborales más, será importantes registrarlos ya que desde hace mucho es un sector que hegemoniza en las ciudades. El caso que, en particular, estudiamos en esta tesis es el de trabajadores del sector terciario de lo educativo. Para esto, nos enfocamos en el proceso laboral de los docentes y sus desgastes en escuelas en varios niveles. A continuación, describimos en qué consiste el proceso de trabajo educativo.

3.1.2 Las dificultades del ser docente: el problema de sus estresores

Se ha argumentado en la segunda parte de este trabajo que varios estudiosos, de distintas épocas, han coincidido en que el análisis de la salud laboral implica frecuentemente un estudio casi etnográfico del proceso de trabajo en espacios específicos. Así, quizá un buen punto de partida para nosotros es describir cuáles son los estresores que se presentan en la labor cotidiana del docente universitario. La siguiente cita puede apoyarnos en esta tarea:

“Múltiples son los aspectos que propician el carácter estresante de la labor del maestro. Entre los estresores abordados se encuentran: las dificultades con los recursos, la disciplina en el aula, los conflictos y la ambigüedad de roles, la sobrecarga de trabajo, el bajo reconocimiento profesional y la interrelación con los otros maestros. Las demandas de trabajo – multiplicidad de tareas, responsabilidades con el alumnado, la relación con los padres, etc.- y el comportamiento de los estudiantes – irrespetuoso, bullicioso, difícil – se destacan en una relación directa con el estrés en maestros. (Ruíz, El estrés docente, 2010, pág. xx)

Aunque es cierto que los problemas de disciplina suelen disminuir en el ámbito universitario, no desaparecen del todo. Y cuando se presentan, suelen ser de tamaño mayúsculo: se deben a acusaciones justas o injustas sobre la ética del docente e ir a parar a los consejos universitarios o incluso convertirse en verdaderos movimientos estudiantiles politizados que superan el espacio de la institución. Por otro lado, el estudiantado, la familia del docente y hasta los compañeros de trabajo pueden colaborar de manera precisa en la desacreditación profesional del profesor o profesora⁶². Otro papel importante como estresor lo aportan los requisitos solicitados por la institución para el ejercicio de la cátedra y los procesos evaluativos, los cuales pueden ejercer una sobrecarga administrativa y de retención al docente, sobre todo si éste debe cubrir varias asignaturas, a veces en distintos planteles. Y, un elemento importante para detectar si el estrés se presenta, lo aporta el contexto institucional. El *mobbing* por ejemplo, requiere de condiciones institucionales específicas.

El clima organizacional de tensión también ha sido objeto de estudio como causa de estrés en los maestros. El proceso de crossover -irradiación- de la tensión del

⁶² Muy común en los profesionales muy pragmáticos es aquella frase de que “el que no sabe, enseña”. Este pensamiento, a fin de cuentas hace alusión a la desvinculación que hay entre la universidad y los mercados de trabajo, así como al obligado manejo actualizado de contenidos académicos del docente universitario.

equipo de dirección hacia los subordinados y viceversa, puede desarrollar una reacción circular de tensión, lo que trae como consecuencia diversos síntomas de estrés en los miembros de la organización, en este caso los maestros. (Ruiz, 2010, pp.)

Efectivamente, la cultura de trabajo⁶³ en la organización puede ser un factor fundamental para provocar en el docente fuertes presiones. Existen organizaciones donde rige la “tolerancia cero” para la puntualidad, que se amarra a los descuentos económicos desproporcionados. La rigidez de estas universidades puede estar plasmada también en un verticalismo de trato al docente, en burocratismos continuos y en ocasiones incomprensibles. Juegan también una parte importante como estresores otros elementos de orden espacial y además las interacciones conflictivas con compañeros de trabajo:

En un estudio más reciente, los autores asumen como estresores de la labor del maestro la carga de trabajo, considerando ésta una función directa de las condiciones del ambiente físico de trabajo –ruido, iluminación- y el *mobbing* o psicoterror laboral, el cual es visto como uno de los mayores estresores psicológicos y que tiene incidencia en la aparición de síntomas físicos. Los resultados de este trabajo confirman la hipótesis de que ambas variables influyen en la reacción general de estrés del maestro.” (Ruiz, 2010, pp.)

Los problemas espaciales del docente – si este cuenta con un cubículo, si debe trabajar en pasillos, en la cafetería, en la biblioteca, si en su casa no hay condiciones de estudio – pueden ser continuos cuando las variables de ruido, temperatura, poca accesibilidad a las redes de internet, cuando la institución pide una conexión en

⁶³ Para Luis Reygadas (2002, pág. 106) la cultura de trabajo se entiende como la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral. Así, como ya se había visto en otro capítulo, hay una eficacia simbólica del trabajo para organizar la cultura y una eficacia laboral de la cultura. En las organizaciones, se manifiestan formas simbólicas como conocimientos, informaciones, valoraciones, emociones, sentimientos, ilusiones, utopías. Estas formas se convierten en conductas individuales y corporativas, significados, hábitos de relación, taxonomías de ocupaciones y políticas institucionales. Las culturas de trabajo tienden a formar colectivos de referencia normativos que responden a una muy específica división técnica del trabajo.

línea como herramienta de trabajo y otros distractores, afectan su concentración. Estos problemas se agravan en su máxima expresión cuando el docente sufre de acoso laboral. Las dificultades del proceso de trabajo en el ámbito del docente universitario han sido insuficientemente estudiadas, pero se cuenta con trabajos interesantes en diversos países.

3.1.2.1 Las labores en aula

En su aspecto más empírico, el trabajo docente se identifica con la persona que frente a un grupo de niños, adolescentes, jóvenes o adultos transmite contenidos académicos con base en un programa propuesto por la institución. Tales contenidos, en nuestro país, se ciñen a programas propios del sistema educativo nacional. Empero ¿Qué puede haber de estresante en esta labor? Inicialmente, el desarrollar la capacidad didáctica para establecer con el grupo una comunicación muy clara que haga los contenidos muy comprensibles al alumnado. No siempre esta capacidad didáctica tiene buenos resultados y es causa de que los contenidos no se cubran en su totalidad, por lo que el maestro incurre en la falta institucional de “mutilación de contenidos”. La reprobación estudiantil puede ser un motivo de frustración importante, ya que el objetivo principal (el aprendizaje) no se cumple, en tal sentido, el esfuerzo del maestro resulta infructuoso y por tanto puede ser fuente de un estresor ocasionando desesperanza. Para maestros con más conciencia, la inutilidad y desactualización de los contenidos puede ser un factor que mantenga al docente permanentemente inconforme y molesto con su trabajo, al cual, en un momento dado lo concibe como enajenado.

Pero, otro motivo lo puede ser la interacción en el aula: una relación ríspida entre maestros y alumnos; relación que puede llegar a la agresión mutua. Estos son los típicos problemas disciplinarios donde de uno y de otro lado pueden estar presentes la humillación y el acoso. Se habla mucho del acoso al alumno, pero poco del acoso al docente. Luego entonces, podría ser uno de los estresores en el trabajo educativo, es decir, cuando el sujeto de educación se “amotina” contra el educador,

le boicotea cotidianamente su labor y, por tanto, lo pone al borde la desesperación y del despido. Estos casos se dirimen en instancias (consejos técnicos, reuniones de academias etc.) de las instituciones y pueden representar momentos de profunda angustia. Sin embargo, estas instancias son bivalentes: también pueden ser protectoras ya que abogan por el docente y ayudan en muchas ocasiones a dar solución eficiente a la problemática planteada. Eso depende, claro, de la democracia en la arquitectura institucional.

Otros estresores, pueden presentarse previo al desarrollo de contenidos en el aula. Se trata de cuando se somete a la evaluación de pares. Aquí el maestro debe concursar por una asignatura y por tanto otorgar una clase muestra ante compañeros docentes, los cuales, evidentemente pueden tener una actitud más crítica tanto en lo didáctico como en cuanto a la precisión conceptual. Si tiene suerte en la contratación, su próximo estresor será el tiempo dedicado a la preparación de clase para el estudiantado, ya que no sólo se resume en leer material sino en hacer materiales, la cuales y a petición de la institución, se pueden subir a plataformas digitales. Una vez subidos, será común que el maestro pierda la autoría.

3.1.2.2 Las labores de administración educativa

Antes de presentarse en el salón de clases, el docente se enfrenta a la dinámica administrativa. Quizá un primer momento de estrés sea la selección de la asignatura y del horario de trabajo. En estos procesos, el maestro define su estancia en la institución y es posible que tenga que entrar a una negociación ya sea con el planeador de horarios o para replantear las actividades de su vida personal, si es que el horario no le ajusta. Así pues, el docente puede iniciar su labor en un contexto de conflicto con los tiempos.

Una segunda actividad de lo administrativo, y que puede tensar sobremanera al docente, es el asunto de la planeación de la asignatura, la cual está controlada en cuanto a protocolos de elaboración y tiempos de entrega. La planeación implica un proceso de proyección no sólo de contenidos dominados y sin dominar, de literatura

por buscar y leer, sino también un compromiso de vida profesional por al menos un semestre: por ello, trabajar sobre “el programa” o “los programas” de la o las asignaturas puede representar una tensión crónica.

Un momento más de lo administrativo, ligado a lo docente, es el seguimiento al aprendizaje, lo cual se refleja en la revisión de tareas, y en la aplicación y calificación de exámenes. Cuando los grupos son numerosos, la labor de preparar y calificar tareas y exámenes puede ser profundamente agobiante. Además, al terminar el curso, otro momento de fuerte tensión es el llenado y entrega de actas finales. Es tirante porque puede implicar un proceso de dar noticias negativas e iniciar una negociación con los alumnos, particularmente con aquellos que no llevaron un curso exitoso.

Ahora bien, hay trabajadores que se desempeñan sólo, o al menos con énfasis, en el ámbito de lo administrativo. Estos trabajadores son aquellos que fungen como directores, secretarías, auxiliares administrativos, supervisores etc. Son trabajadores que permanentemente están revisando los resultados del proceso en aula: aplican reglamentos, recogen datos, sistematizan estadísticas, evalúan tendencias estadísticas, acreditan planes de estudio ante instancias externas, entre otras actividades. Es frecuente que exista una situación ríspida entre los administrativos y los académicos: esta tirantez puede prolongarse por mucho tiempo, pues el docente puede no ser tan diestro en las cuestiones burocráticas como lo exige un administrativo. Asimismo, el administrativo cree que la inteligencia docente implica necesariamente una habilidad en la gestión, y ello no es así: pueden ser dos cosas muy distintas. Se establece así una guerra de incomprensiones y de etiquetas enmarcadas, fundamentalmente, por los estándares de calidad a los que se somete la institución.

3.1.2.3 El trabajo de Profesor de Tiempo Completo (PTC): docencia, gestión, investigación y extensión (el caso de las universidades actuales)

Uno de los casos del trabajador de la educación que se puede sentir realmente saturado, muy estresado y en muchos casos “quemado” es el de los profesores de tiempo completo (PTC) en un gran número de universidades del país. Se trata de aquellos PTC que además de desarrollar actividades de docencia, tienen que ser coordinadores de carreras, publicar textos científicos, ser directores de proyectos de tesis de licenciatura y posgrado, realizar labores para pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), deben dar conferencias, participar en coloquios, congresos, y más actividades. En las universidades del país, la situación del PTC puede ser causante de una menor tensión o estar sometido a una ansiedad constante: posiblemente genere estrés crónico o negativo, esto según el compromiso que el trabajador asuma con su institución y consigo mismo. En este estudio, nos ha interesado evaluar el estrés laboral de los PTC que tienen actividades como las antes descritas.

Ya hemos hablado de las labores de docencia y gestión; ahora corresponde hablar de las de investigación y extensión. La labor de investigación consiste en la redacción y publicación de libros, capítulos de libros, artículos científicos, reseñas o incluso columnas periodísticas. Cuando se hace de manera profesional, estas actividades llevan a ingresar al SNI, donde los requisitos de aceptación suelen ser muy estrictos y por tanto generadores de fuertes presiones para cubrir los estándares de calidad en actividades investigativas. Y en cuanto a las labores de extensión, que en los PTC se traducen en congresos nacionales e internacionales, un motivo de preocupación puede ser tanto la preparación de las ponencias como el viaje mismo. Estos viajes, donde el traslado puede ser a otro país, suelen tener una doble cara: de emoción y entusiasmo y de preocupación por lo que implican los embarques; ambas caras se traducen en estresores. Aclaramos que la incursión del PTC en labores de educación básica, se hace comúnmente ligada a sus labores de investigación y no como un docente en funciones de este nivel. Los investigadores

se involucran en estos grados educativos realizando proyectos que frecuentemente están enmarcados en la investigación acción.

Hasta aquí quisiéramos dejar constancia de lo que implica una descripción etnográfica del proceso de trabajo en el sector educativo. Posteriormente, en los resultados de la investigación empírica, explicaremos más a detalle los datos relevantes que encontramos en nuestro objeto de estudio. A continuación explicaremos algunos fenómenos que se desprenden de la observación etnográfica del proceso de trabajo docente.

a) *Experiencia del trabajador en la generación de conocimiento*

Todo proceso de trabajo implica un aspecto cognitivo. Por ejemplo, y situándonos en diversas actividades de la economía capitalista, la pericia en el manejo de máquinas y herramientas, el conocimiento de la materia prima a transformar, la población a la cual hay que servir, los aspectos de comunicación que hay que manejar para la circulación del producto o servicio, entre otras tantas habilidades laborales, son conocimientos que se van generando antes y durante el proceso laboral. En este sentido, el trabajador, no importando si se ubica en el sector I, II o III, genera saberes que son útiles para la organización. De ahí que se establezca además una lucha por el control de estos conocimientos. El capitalista trata de apropiárselos, de expropiárselos al trabajador, y éste trata de conservarlos y colocarlos como baluarte de negociación salarial o para gestionar de mejor manera la erogación de su fuerza de trabajo. La lucha por el “*Know-how*”⁶⁴ es muy común

⁶⁴ El Know-how, es una expresión en inglés que, traducida literalmente en español, significa saber cómo o cómo hacer, y se refiere a todos los conocimientos acumulados tanto técnicos como administrativos que son necesarios para el desarrollo de las actividades que requiere el centro de trabajo para lo que se es contratado. En otras palabras, es la capacidad que una persona tiene para desarrollar habilidades en las diferentes áreas, especialmente la de tecnología e informática, para poder implementarlas en su área de trabajo facilitando el mismo. También hace referencia al trabajo colaborativo, utilizándolo como beneficios para lograr las metas que institución requiera (Simonin, 2017)

en industrias que viven de la innovación y que se ha visto en la evolución de las formas históricas de organización laboral.

En el caso que nos ocupa, el sector educativo, el *know-how* puede provenir del manejo de planes y programas de la institución; de las estrategias y materiales innovadores en instrumentación didáctica y de métodos para afrontar exitosamente las exigencias de los sistemas de calidad, entre otros aspectos. Los docentes, que tratan de conservar su identidad, a veces se ven obligados a mantener en secreto estos conocimientos. Esto resulta complicado dado que, si no son de tiempo completo, intentarán aplicar los conocimientos y materiales en otras instituciones, generando posibles roces laborales. Esta situación tendrá un efecto mayor o menor en el binomio estrés crónico y enfermedad.

b) Medidas de afrontamiento: Organizaciones de los trabajadores respecto al proceso de desgaste y las estrategias individuales

La investigación en salud laboral también implica analizar las medidas de afrontamiento del trabajador frente al problema del estrés y la enfermedad por su actividad en el desarrollo de sus funciones. Cristina Laurell y Mariano Noriega (1989), proponen que es preciso abordar de manera relevante conceptos como “carga laboral” en lugar del concepto de “riesgo”, y el de “desgaste” en lugar de “enfermedad”. Las razones que esgrimen son de peso: hablar de riesgo puede aludir a algo extraordinario, algo que está fuera de la normalidad. En tanto carga laboral habla precisamente de esta normalidad. Por otro lado, hablar de enfermedad implica un resultado último de un paulatino desgaste de la salud; por ello, hablar de este desgaste puede resultar más propicio para entender el por qué se llega al deterioro corporal del trabajador. En esta tesis, no contraponemos el riesgo a la carga laboral ni el desgaste con la enfermedad, más bien los consideramos parte del proceso.

Ahora bien, para evitar llegar a los fenómenos de detrimento antes descritos, el trabajador busca medidas individuales y colectivas de afrontamiento y

amortiguamiento. Entre estas medidas, se encuentran el acudir a sindicatos y órganos internos de defensa de derechos, la flexibilización de reglamentos, y otras estrategias de resistencia ligadas a la llamada inteligencia emocional y la asertividad. Especial atención ponemos en esta tesis a los trabajadores de la educación y a sus medidas de afrontamiento. Según Lázarus y Folkman (citado en Morales, 2012) existen dos tipos de afrontamiento, el afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en la emoción. Estos autores, definen las estrategias de afrontamiento como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus, Folkman, & Zaplana, 1991, pág. 164).

Las estrategias centradas en el problema son aquellas que están específicamente ligadas a la solución de la situación. Y el afrontamiento centrado en la emoción está dirigido a reducir el malestar emocional, donde no necesariamente hay una solución al problema. Sin embargo, en algunos casos se necesitan de ambas estrategias para amortiguar el estrés laboral.

Para analizar el estrés docente, se tomarán en cuenta las actividades en el aula, en el área administrativa, en investigación, en extensión, así como el *know-how*; además se exploran qué estrategias de afrontamiento son más comunes de utilizar. En el siguiente apartado, realizaremos algunas consideraciones metodológicas sobre algunas propuestas de abordaje en salud laboral retomadas por Cristina Laurell, así mismo hacemos aportaciones a estas propuestas.

3.1.2.4 La investigación en salud de los docentes

Plantea David Harvey (1962) que los problemas sociales son en realidad problemas socioespaciales, dado que se presentan y desarrollan en espacios muy específicos de la sociedad. Y dentro de estos espacios, los de trabajo suelen ser muy

conflictivos y estresantes. El estudio del estrés laboral es de gran interés por los efectos negativos que genera en la salud de las personas, en las organizaciones y, agregamos nosotros, en la salud de la ciudad como un todo (Carranco, Soraya y Pando, Manuel, 2019). Y otro gran problema, que agrava el anterior, es la inequidad en la atención médica y en la calidad de vida de los habitantes de las zonas urbanas del país. Así lo expresan algunos autores al estudiar colectivos específicos:

“Estas inequidades (en la salud) se ven en mayor proporción en población de estratos sociales bajos, entre los que se encuentran las poblaciones originarias, quienes, a pesar de su heterogeneidad, son vulnerables a desarrollar DT2. Lo que podría deberse a la influencia de componentes de inequidad social en salud, en educación y económicos, sumado a los cambios ocurridos por la urbanización y aculturación al interior y exterior de las comunidades que impactan en el estilo de vida como la dieta poco saludable y la disminución de la actividad física (Buichía, Félix y Miranda, Guadalupe, 2021)

En este trabajo se investigó particularmente el colectivo de docentes, los cuales para mucha gente son trabajadores que están exentos de sufrir trastornos en salud mental o física. Esta opinión muy común, se sustenta en un desconocimiento de la labor docente en espacios de educación y también en la suposición de que, al tratarse de personas con alto nivel de estudios, también les corresponde una alta calidad de vida. Aquí hemos sostenido, como parte de la hipótesis, que los docentes de educación superior pueden ser también una población vulnerable dado que se someten continuamente a estresores propios de la profesión magisterial.

3.1.2.5 Orientaciones investigativas sobre estrés laboral docente

Dos situaciones han venido hegemonizando en el estudio de la salud en el trabajo. Por un lado, se ve a la salud como un proceso biomédico y, por otro lado, se ha analizado con más frecuencia la salud en los trabajadores de lo industrial. Respecto al primer punto, un estudioso hace la siguiente afirmación:

“Tradicionalmente, los problemas de salud se han abordado desde las ciencias naturales tratando de identificar agentes causales y su efecto en el cuerpo humano a través de la caracterización de los efectos fisiopatológicos y ofrecer un antídoto que ayude a revertir o eliminar tal efecto, esta dinámica de abordaje biomédico ha sido aceptada por la comunidad científica médica y ha permitido un avance en la comprensión biológica de la enfermedad, sin embargo, no considera las estructuras, los significados, el hábitat de los sujetos y su interacción con el entorno (Engel, 1997 y Buichia, pp. 234)

Respecto al segundo punto, autores como Asa Cristina Laurell, Rafael Reygadas o Félix Buichía han tratado el problema sanitario en la fábrica.

Por otra parte, la reflexión sobre los problemas de salud desde una perspectiva social y cultural ha tenido un aporte a través de la práctica académica. En el caso específico de México, desde los años setenta ha tenido una fuerza mayor sobre todo en el abordaje a través de la antropología y la sociología (Menéndez, 2016). En Latinoamérica, diversos sociólogos de la salud han propuesto como objetivo de la medicina social el estudio de la salud-enfermedad como entidades inseparables, las cuales deben ser entendidas como dos momentos de un mismo fenómeno, en el que los sujetos desarrollan conductas (acciones) frente a la enfermedad según su realidad. En este sentido, la corriente de la medicina social enfoca el estudio de la desigualdad social y la forma que esta desigualdad determina el proceso de salud-enfermedad de las poblaciones (Iriart, 2020). (Buichía, p.234)

La anterior cita pone de manifiesto que, en la investigación de la salud en los trabajadores industriales, han colaborado particularmente sociólogos y antropólogos. Recordamos que el antecedente más conocido se refiere a los llamados “Higienistas”, un grupo médico francés de finales del siglo XIX. Por otro lado, la medicina social latinoamericana es otra vertiente que ha hecho más énfasis en los procesos de desigualdad. Otras investigaciones han dejado atrás el énfasis

en el obrero y han incursionado en el trabajador de los servicios: en particular de los servicios educativos:

El objetivo de este trabajo es el análisis de las investigaciones sobre estrés laboral docente durante cinco años. Comprende un proceso reflexivo sobre el rol del profesor, su situación socio-laboral y sus influencias en el desarrollo integral de los estudiantes, entendiendo las mismas más allá del cumplimiento de una currícula académica. El abordaje teórico del presente estudio, evidencia un constructo que brinda aproximaciones históricas y vigentes de la evolución científica del conocimiento acerca del estrés. (Carranco 2019, p. 523)

Cabe observar que tales investigaciones, como la que se cita, abordan la influencia del accionar docente “más allá del cumplimiento de la currícula académica”, lo cual significa también que su labor no se limita al aula. La extensión de esta influencia, puede ser también causa de la extensión de sus jornadas de trabajo más allá del horario institucional. Aunque es cierto que, por las exigencias de la llamada globalización, se han venido incrementando los requerimientos de calidad (del tipo “bien y a la primera”) en los centros de trabajo:

La salud y los riesgos ocupacionales en el trabajo, además de cobrar importancia desde el punto de vista de la macroeconomía y del bienestar, adquieren importancia en el concierto de una economía globalizada por cuanto se viene incorporando a los tratados comerciales internacionales cláusulas sociales y normas de calidad que incorporan la exigencia del cumplimiento de normas que protejan a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.” (Carranco 2019, p. 523)

La salud laboral, dado que puede comportar movimientos políticos de fuerte magnitud así como la implementación de políticas sociales que no beneficien al capital, es motivo de discusión en los tratados internacionales y en la mecánica de funcionamiento de la globalización económica. Dado este tratamiento internacional

y del concierto de opiniones que suscita, los estudios en salud ocupacional han venido girando su vista del concepto de riesgo al de desgaste. Y es que el término de “riesgo” parece hacer alusión a una conducta anómica del trabajador o incluso de la institución, en tanto el desgaste hace referencia a la lógica normal de los centros de trabajo, y evidentemente incluye al riesgo.

3.2 Propuestas metodológicas en relación con la investigación en salud laboral

Para entender la concepción teórica entre la relación del trabajo y la salud, es necesario realizar un análisis fragmentado por propuestas metodológicas que nos permitirán analizar de manera lógica la exploración de la problemática con el modo en cómo se visualiza el puesto de trabajo dentro del proceso productivo global. En este sentido el desgaste del trabajador es una vertiente importante de analizar. Destacamos cuatro propuestas metodológicas:

a) La inspección Estatal de la STPS

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), es la instancia estatal y legal que se encarga formalmente de la supervisión y gestión de las relaciones laborales en México. Una de sus tareas es vigilar que las condiciones de higiene y seguridad de los centros laborales sean acordes para evitar poner en riesgo la salud y la vida de los trabajadores. Esta tarea es realizada a través de inspecciones del trabajo, para identificar y analizar todos los elementos que podrían ser nocivos a la salud del personal o que puedan provocar accidentes (Laurell & Noriega, 1989). El análisis de las guías de inspección, permite conocer el método de estudio del proceso de trabajo empleado por los auditores, así como evaluar lo que ven desde la perspectiva estatal de la relación trabajo-salud del personal (Laurell & Noriega, 1989).

En general, los elementos que antes de octubre del 2019 comúnmente se evaluaban en los centros de trabajo no registraban la vivencia del empleado en el ambiente

laboral, por lo que ésta no ocupa ningún lugar en el método, lo que genera un escaso o nulo reconocimiento del estrés psicosocial del sujeto de la producción. La concepción estrictamente ambientalista, y espacial indica claramente la ausencia de indicadores de daños a la salud. Debido a esto, esta metodología no permite un análisis donde se tome en cuenta el daño biopsicosocial derivado de las condiciones inseguras estudiadas (Maldonado A. , 2019).

La norma 035 ha tratado en la actualidad de tomar en cuenta los aspectos psicosociales del proceso productivo para identificar, analizar y prevenir los riesgos en el rubro psicosocial. Por ello, dicha norma toma el nombre de “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención”. A la luz de los estudios actuales, valdría la pena saber cuál ha sido la efectividad de este método para medir los daños a la salud.

b) El Método LEST (Centro de Investigación No Estatal)

El método llamado LEST⁶⁵ fue formulado originalmente en 1978 por F. Guélaud, M.N. Beauchesne, J. Gautrat y G. Roustang, quienes son integrantes del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS⁶⁶ en Francia. Su trabajo se desarrolla sin relación subordinada a los trabajadores o a los patrones. Los autores de este método, lo ofrecen a modo de intermediario científico y objetivo, en el conflicto de las partes, aprovechando así sus herramientas y reglas del juego aceptables para todos. En su propuesta resalta como idea central la conciliación entre los distintos intereses a través de un lenguaje común basado en datos tan objetivos como sea posible (Laurell & Noriega, 1989).

El Método LEST sugiere que las condiciones de trabajo están definidas por el “contenido y las repercusiones que puedan éstas tener sobre la salud y la vida personal de los asalariados” (Laurell & Noriega, 1989, pág. 44). En función de esta

⁶⁵ Laboratoire d'Économie et Sociologie du Travail

⁶⁶ Centre National de Recherche Scientifique

definición, el LEST desarrolla cinco dimensiones para analizar: el ambiente físico, la carga física, la carga mental, el aspecto psicosociológico y el tiempo de trabajo. Así, quedan excluidos todos los otros elementos de la vida laboral como son el salario directo e indirecto, las condiciones de contratación y la organización sindical, entre otros. Se fija como objeto de estudio el puesto de trabajo del cual se pretende hacer una descripción objetiva en cada una de sus dimensiones (Laurell & Noriega, 1989).

El instrumento que ayuda a esta construcción es una guía de observación que ordena la recolección de información y cuantificación por medio de una serie de escalas. Los elementos incluidos para evaluar el ambiente físico son: el ambiente térmico, el ruido, la iluminación y las vibraciones; para la carga física se contemplan la carga estática y el gasto energético; para la carga mental: la exigencia de tiempo, la complejidad de la tarea contra la rapidez de su ejecución, la atención y la minuciosidad; para el aspecto psicosociológico se contemplan la iniciativa, el estatus social, la comunicación, la cooperación, y la identificación del producto; finalmente para el tiempo de trabajo se resumen las horas trabajadas y la organización de los turnos. Además de los resultados obtenidos, se suma una lista de sustancias químicas presentes en el puesto que representan (Laurell & Noriega, 1989). Esta herramienta diagnóstica ha sido importante para mejorar las condiciones de trabajo de los obreros. Este método tiene sus límites: no puede ser utilizado en todos los puestos laborales sino sólo en puestos fijos del sector industrial, poco o nada cualificados.

c) El modelo del trabajador italiano

El “Modelo obrero” italiano de gestión de salud en la fábrica ha sido uno de los más exitosos en la Europa de los años setentas y posteriores. Sus logros radican en el estudio y la comprensión cabal de los centros de trabajo, por lo que se le entendió como un fuerte generador de conocimiento sobre la salud laboral y los métodos de lucha contra la patronal. Su concepción de la salud y del ambiente laboral está

influida por los movimientos sociales de los años setentas en Europa y por el ascenso del llamado eurocomunismo⁶⁷. Estas concepciones (de salud y ambiente) priorizan el contexto de confrontación de clase entre obreros y patronos, entre trabajo y capital. El modelo implica la no delegación de responsabilidad en la creación de conocimiento: es decir, deben ser los obreros en directo los que generen tales saberes y no delegarlos a “comisiones especializadas”. Es un modelo de investigación acción en la fábrica. Las transformaciones se hacen en el proceso de producción y después de que los estudios de los obreros se llevan a cabo. Con ello se aspira a un proceso de autogestión de la salud laboral.

d) Las metodologías universitarias

Son fundamentales para nuestra investigación en su objeto específico. La llevan a cabo aquellos investigadores que se ubican en las universidades europeas o latinoamericanas que estudian básicamente la salud del docente. En particular llamamos la atención en los estudios de los españoles Barraca y Ayuso; asimismo los de Carranco y Pando. De Venezuela, Cárdenas, Méndez y González. Y de México, Benítez, Garcén y Jaimes. De Colombia, Acosta, Jiménez, Guillermo y Redondo. En las investigaciones de estos cuerpos de estudiosos hay, como una constante, el análisis del estrés docente, lo cual es idóneo para nuestra tesis. Tales investigaciones apuntan a detallar, entre otros puntos, el conflicto entre la actividad docente y administrativa, la importancia de la cultura organizacional para acrecentar o amortiguar el desgaste por carga de trabajo y señalan algunos medios metodológicos de evaluación del estrés en los docentes.

⁶⁷ Se le llamó eurocomunismo a la llegada al gobierno, por medios electorales, de los partidos izquierdistas, socialistas y comunistas, en la Europa de los años setentas. Particularmente se dio en Francia, Italia y España.

e) Nuestra propuesta: una visión mixta.

Las cuatro propuestas metodológicas que se señalaron anteriormente muestran la variedad de caminos que pueden adoptarse a fin de estudiar el binomio trabajo y enfermedad. Para la investigación que desarrollamos, nos han sido útiles como contexto las metodologías de la STPS, del método LEST y del trabajador italiano; en tanto aquellas de índole universitaria han impactado directamente en nuestras pesquisas.

Para avanzar hacia la última parte de esta tesis, nos referiremos en adelante a la estrategia metodológica que seguimos para hacer el levantamiento de información en su fase cuantitativa, la sistematización de los datos y el análisis de los mismos. El levantamiento se realizó siguiendo esta ficha de procedimiento.

Tabla 2 Ficha técnica de procedimiento metodológico

Ficha técnica de procedimiento metodológico	
<i>Procedimiento metodológico</i>	Encuesta con un cuestionario con preguntas cerradas y calibradas con una escala de Lickert. <ul style="list-style-type: none">• 74 preguntas<ul style="list-style-type: none">• 44 tipo Likert• 29 cerradas• 1 abierta
<i>Universo</i>	Entrevistas semiestructuradas con una guía de preguntas Docentes de nivel superior
<i>Muestreo</i>	No probabilístico convencional por bola de nieve
<i>Ámbito</i>	Pachuca de Soto y su Zona Metropolitana
<i>Forma de contacto</i>	Autorización de directivos, coordinadores y pares académicos
<i>Mecanismo para el levantamiento</i>	Cuestionario creado con la herramienta de Google: Google Forms ®. La liga de acceso se

	envió mediante correo electrónico y redes sociales. Las entrevistas se llevaron a cabo por la plataforma de Zoom
<i>Grupo planeado de informantes</i>	300 docentes 6 casos para entrevista
<i>Grupo definido de informantes hasta la fecha</i>	309 cuestionarios respondidos al 19 de mayo 1 caso contactado al 19 de mayo
<i>Fecha de prueba piloto de instrumentos</i>	Febrero 1-10
<i>Fechas de trabajo de campo</i>	Marzo 1 a mayo 30
<i>Sistematización de información</i>	Junio 1-30

Fuente: elaboración propia

Para precisar nuestro objeto de estudio, y que sea más provechosa la recogida y análisis de datos, creímos importante un replanteamiento de las preguntas direccionales de la investigación:

- ¿Cómo caracterizamos al estrés laboral crónico del docente y cuál es el mecanismo por el que éste deriva en enfermedad?
- ¿Cuál es el panorama de enfermedades que probablemente sean resultado de la actividad docente? ¿cuál es la frecuencia de la diabetes en relación con otros padecimientos?
- ¿Cómo se explican las diversas percepciones del docente respecto a su salud laboral?
- ¿Cuáles son las actividades que mayor estrés generan en los docentes?
- ¿Cuáles son las principales medidas de afrontamiento de los docentes?
- ¿Cuáles son los determinantes sociales (género, ocupación, escolaridad y estilos de vida) que más influyen en la aparición de las enfermedades (físicas y mentales) derivadas del estrés docente?

Evidentemente hay preguntas no direccionales en los ámbitos teóricos y metodológicos que se tomaron en cuenta para armar una agenda de investigación a fin de abordarlas en otro momento (quizá la estancia posdoctoral). Para responder los cuestionamientos direccionales, nos servimos de dos estrategias. Una de ellas tiene que ver con las evidencias teóricas y las evidencias empíricas que nos hicieron plantearnos algunas proposiciones. La otra es aplicar los instrumentos de investigación que nos llevaron a las pistas adecuadas.

Es importante resaltar que esta tesis nos ha llevado a tomar algunos permisos metodológicos. Entre ellos, la aplicación virtual de la encuesta y las entrevistas, la formulación de nuevas preguntas para redirigir la investigación empírica y, finalmente, la adherencia a un marco teórico único para estructurar toda la tesis.

Tabla 3 Plan de análisis estadístico de los resultados

Plan de análisis estadístico de los resultados	
<i>Para determinar si existe eustres o distres en docentes</i>	Análisis de las frecuencias y comparación: síntoma de estrés, frecuencia de aparición y enfermedades relacionadas con estrés.
<i>Para explicar causales de eustres o distres</i>	Análisis de comparación de variables (en especial los determinantes sociales ya señalados)
<i>Para explicar la relación estrés y diabetes</i>	Análisis de frecuencias, comparación y análisis de la información cualitativa del instrumento, de los síntomas registrados de estrés y de los relatos de vida.
<i>Para explicar la paradoja de la percepción en las subescalas de agotamiento emocional,</i>	Retomar la comparación de determinantes sociales de la salud con

despersonalización y realización personal del instrumento de Maslach con los síntomas del estrés y enfermedades relacionadas.

los síntomas, enfermedades y las subescalas.

Fuente: elaboración propia

3.2.1 La interpretación de la información: la ética y el papel de la ideología

Un último punto nos interesa para cerrar esta primera parte del capítulo: se trata de la dimensión ética. En toda investigación en donde exista de por medio un asunto de orden laboral y de salud, es preciso defender la identidad de los informantes. Con ello se les garantiza que, si la investigación no es favorable a la institución, esta no tomará represalias hacia sus trabajadores: así, el anonimato del informante es un asunto ético. De acuerdo al Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud, Título I, de los Aspectos Éticos de la Investigación en Seres Humanos, Capítulo I, el presente trabajo cumplió con lo siguiente:

- a) Artículo 17, inciso II, referente a la Investigación con riesgo mínimo. En este estudio se llevó a cabo una investigación donde se llevaron a cabo procedimientos comunes con exámenes psicológicos de diagnóstico.
- b) Artículo 20, a los participantes se les proporcionó el consentimiento informado, donde el sujeto en investigación aceptó participar en la investigación. Al mismo tiempo se les explicó sobre la naturaleza del estudio.

3.3 Visión panorámica de las condiciones laborales de Pachuca en el sector de la educación

Los casos de los docentes que se analizaron pertenecen a la Ciudad de Pachuca de Soto y su zona metropolitana⁶⁸. Por ello, nos pareció importante caracterizar al asentamiento en cuanto a las condiciones socioeconómicas y a la situación de los mercados de trabajo, particularmente del sector educativo.

Pachuca es la capital del estado y la mayor metrópoli de éste. Su economía está ya terciarizada, por lo que el comercio y los servicios representan la actividad más ejercida por los habitantes. Así, hasta 2015, en materia económica, de las 20,883 unidades económicas registradas en Pachuca dentro del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, el 47% representa el sector comercio⁶⁹ y el 42% el sector servicios. Como ya se había dicho, estos dos sectores son los de mayor relevancia para esta Zona metropolitana. En este sentido, el sector servicios ocupa el 60.64 % de población económicamente activa. En la tabla 4, se expresa la población ocupada en diversos contextos laborales:

Tabla 4 Población ocupada y su distribución porcentual según sector de actividad económica, 2015

Sexo	Población ocupada	Sector de actividad económica				
		Primario ¹	Secundario ²	Comercio	Servicios ³	No especificado
Total	121,690	0.86	17.51	19.48	60.64	1.51
Hombres	69,332	1.31	23.84	19.45	54.26	1.14

⁶⁸ Está conformada por los municipios de Mineral del Monte, Mineral de la Reforma, San Agustín Tlaxiaca, Epazoyucan, Zapotlán de Juárez y Zempoala.

⁶⁹ Consideramos en este trabajo al comercio como parte de los servicios porque en él se está brindando una atención al cliente.

Mujeres	52,358	0.26	9.13	19.52	69.08	2.00
---------	--------	------	------	-------	-------	------

¹ Agricultura Ganadería, Silvicultura caza y pesca

² Minería, extracción de petróleo y gas, industria manufacturera, electricidad, agua y construcción

³ Transporte, gobierno y otros servicios.

Fuente: Encuesta intercensal, INEGI, 2015. Recuperado del Plan Municipal de Pachuca de Soto 2016-2020

Ahora bien, la capital de la entidad cuenta con un índice de desarrollo humano⁷⁰ que se considera “Muy alto” (junto con Mineral de la Reforma, únicos municipios del estado que están en esta categoría), toda vez que cuenta con la infraestructura suficiente para cubrir necesidades de la población. Ello sin dejar de lado que tiene rezagos no muy marcados en varios rubros de salud, educación, vivienda y empleo. A pesar de ello, el Índice de Desarrollo Humano se considera elevado, según lo señala la siguiente tabla:

Tabla 5 Índice de Desarrollo Humano, 2010

Años esperados de escolarización	Años promedio de escolaridad	Ingreso per cápita anual (dólares PPC)	Tasa de Mortalidad Infantil	Índice de educación	Índice de ingreso	Índice de salud	Valor del Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Clasificación a nivel estatal según el IDH
10.533	13.946	21474.950	15.365	0.807	0.769	0.835	0.803	2

DESARROLLO HUMANO MUY ALTO

Fuente: Cálculos de la oficina de investigación de Desarrollo Humano, 2014. Nueva Metodología. PNUD México. Recuperado del Plan Municipal de Pachuca de Soto, 2016-2020

En el sector terciario, la educación tiene una presencia importante. Por ejemplo, podemos mencionar que, según la Publicación de Estadística Educativa ciclo 2020-2021 de la SEPH, en Pachuca de Soto existen 943 escuelas de diversos grados, de

⁷⁰ El índice de desarrollo humano hace referencia a una vida digna en las naciones considerando variables de bienestar tales como longevidad, educación y el nivel de ingreso necesario.

las cuales 66 son de educación superior (es decir, casi el 7% de todas las escuelas de la zona). Estas instituciones universitarias, aglutinan a 52,323 estudiantes (casi el 27% de todos los estudiantes del asentamiento) y a 4,651 docentes (casi el 37% de todos los docentes).

Las estadísticas que se presentan en la tabla 6 así lo señalan:

Tabla 6 Estadística Básica Inicio de Cursos 2020-2021.

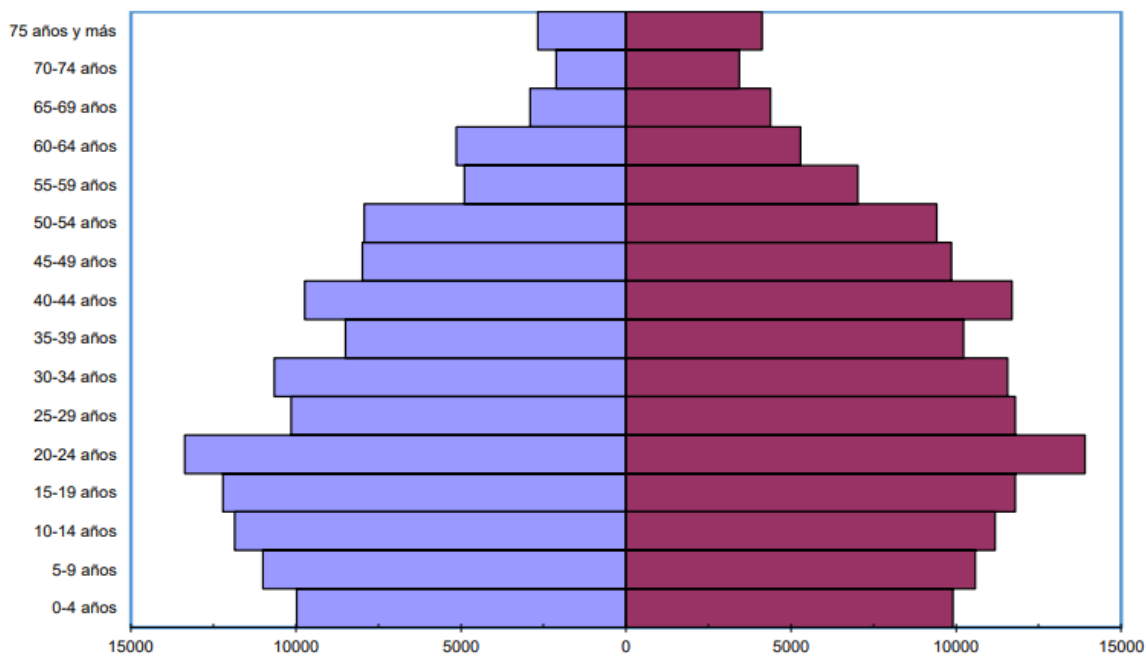
	Plantel o institución	Escuelas	Alumnos			Docentes			Grupos
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Pachuca	907	943	203,612	97,629	105,983	12,694	4,871	7,823	6,622
Educación Inicial	27	27	1624	842	782	102	2	100	80
Educación Especial	22	22	320	187	133	163	18	145	60
Educación Preescolar	296	296	16799	8425	8372	922	6	916	922
Educación Primaria	287	287	55035	27929	27106	2444	489	1955	2,444
Educación Secundaria	118	136	29,487	14,900	14,587	2,096	833	1,263	1,092
Educación Media Superior	67	75	33,517	16,048	17,469	1,847	795	1052	1052
Capacitación para el trabajo	29	29	14,175	5,321	8854	424	207	217	972
Educación Superior	56	66	52,353	23,852	28,501	4,651	2498	2153	
Educación extraescolar	5	5	302	125	177	45	23	22	

Fuente: Estadística Educativa ciclo 2020-2021 de la SEPH, en Pachuca de Soto

Respecto a estas tablas estadísticas, se muestra que son los maestros universitarios quienes tienen una mayor densidad de grupos y de alumnos por grupo, y por tanto cuentan con más factores de estrés para desarrollar su trabajo. También importa señalar que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es la institución que más alumnado concentra: casi el 50% de los educandos universitarios de Pachuca de Soto. Sin embargo, la educación superior de índole particular va en aumento, y con ella la precarización del trabajo docente pues los sistemas de contratación, por asignatura y sin prestaciones conlleva situaciones de profundas preocupaciones en los docentes.

Según los datos proporcionados, en el asentamiento, en el ciclo 2020-2021 ya se contabilizan 50 escuelas particulares, con 17682 alumnos, que corresponden al casi 34% de la población total. Además, el sector particular ya concentra a 2495 maestros, que corresponden a casi 54% de los maestros de las instituciones de educación superior. La carga de alumnos (transformada en carga laboral) del maestro universitario no es casual. Si observamos una pirámide poblacional en Pachuca, observaremos que son las cohortes de 15- 19 años y de 20-24 años las más grandes: es decir, son aquellos grupos que acuden a los sistemas universitarios. Así lo expresa la siguiente pirámide poblacional:

Figura 6 Pirámide de población 2015



Fuente: Encuesta intercensal, INEGI, 2015

Según las proyecciones poblacionales, se mantendrá la tendencia de crecimiento en las poblaciones que tienen acceso a los sistemas escolares universitarios. Esto sugiere que las escuelas de educación media superior y superior se seguirán saturando, con la subsecuente carga laboral de los docentes de estos niveles educativos.

*Tabla 7 Proyecciones de población por grandes grupos de edad
según sexo,2016-2030*

Población a mitad de año												
Año	Total				Hombres				Mujeres			
	Total	0-14 años	15-64 años	65 años y más	Total	0-14 años	15-64 años	65 años y más	Total	0-14 años	15-64 años	65 años y más
2016	272 922	68 508	185 230	19 184	129 601	35 061	86 369	8 171	143 320	33 447	98 861	11 012
2017	274 967	68 918	185 969	20 080	130 550	35 290	86 684	8 577	144 417	33 629	99 285	11 503
2018	277 154	69 331	186 772	21 052	131 567	35 521	87 032	9 014	145 587	33 810	99 739	12 038
2019	279 417	69 769	187 563	22 085	132 619	35 767	87 378	9 474	146 797	34 003	100 184	12 610
2020	281 702	70 224	188 302	23 176	133 681	36 020	87 703	9 957	148 021	34 204	100 599	13 219
2025	292 662	72 570	190 753	29 338	138 786	37 265	88 896	12 624	153 876	35 305	101 857	16 714
2030	301 836	68 318	197 383	36 135	143 044	35 107	92 495	15 442	158 792	33 212	104 887	20 693

Fuente: Proyecciones de la Población de México, 2010-2050, del Plan Municipal de Pachuca de Soto, 2016-2020

3.3.1 Salud y trabajadores de la educación en la ZM de Pachuca de Soto

Diversos autores (Ayuso, 2006) coinciden en afirmar que la economía de los servicios es un caldo de cultivo para el estrés laboral. La gravedad del caso es que la economía mundial, en cada uno de sus países, se está terciarizando de manera acelerada. Como toda ciudad en crecimiento, en Pachuca el sector terciario o de servicios va hegemonizando en la economía. Esto ha significado que han crecido los grupos poblacionales dedicados a servicios asistenciales como los de educación, salud, y una gran cantidad de negocios y organizaciones que se mueven en este sector.

Ahora bien, de acuerdo a las evidencias en estudios de estrés laboral y enfermedades profesionales, el *burnout* crece particularmente en espacios donde

se requiere un importante esfuerzo de eficacia y eficiencia⁷¹ en la atención a los clientes y usuarios de los servicios (Ayuso, 2006 y Barraca, 2010). A este fenómeno de desgaste acelerado de la fuerza de trabajo ha colaborado la oleada de sistemas de calidad (producto de visiones tayloristas y fordistas) que han inundado los servicios públicos y privados de todos tipos.

En Pachuca de Soto, demográficamente, son las cohortes escolares del nivel bachillerato y universitario las que crecen más, lo cual implica que tanto en los ámbitos de la educación pública como la privada, los docentes que los atienden se encuentran con grupos saturados, lo cual dificulta su labor de enseñanza. En esta ciudad, según estadísticas oficiales hay 943 escuelas, de las cuales 75 son de educación media superior y 66 de educación superior. En pocos años, esta ciudad y su zona metropolitana, han presenciado un incremento importante de los servicios educativos. Esto también significa que hay un incremento de las poblaciones de trabajadores dedicados a la educación. Nos referimos a colectivos de recursos humanos que, por las condiciones de trabajo, serán sujetos de sufrir *burnout*.

Según la teoría (Ornelas, 2009, pág. 53), se entiende que el sector educativo tiene al menos tres variables básicas que todo gobierno atiende: cobertura, coordinación y calidad. Con base en estas problemáticas, nos será posible tener una visión general del comportamiento educativo de Pachuca de Soto y su ZM.

La cobertura significa, por un lado, qué tanto llega la educación a todos los lugares y habitantes del asentamiento. Tiene entonces un criterio geográfico y otro demográfico. En ambos casos el problema de la equidad está presente. En Pachuca de Soto, la cobertura se caracteriza porque la educación básica llega a todos lados: aunque no así la educación superior. Las instituciones de ésta, se concentran en la

⁷¹ En la teoría administrativa se entiende por eficacia la capacidad para resolver un problema y como eficiencia, el resolverlo con economía de recursos (Breilh, 1989). La búsqueda de eficiencia puede complejizar el desgaste docente de las instituciones educativas.

metrópolis del estado: particularmente Tulancingo, Tula y Tizayuca, además de la capital del Estado.

La coordinación, se refiere a la forma como las autoridades educativas ponen en enlace las diversas modalidades de los sistemas educativos. Por ejemplo, tenemos educación pública y privada, presencial y abierta, de infantes y de adultos. Todo ello requiere de importantes medidas de coordinación para proveer de programas, materiales y docentes a cada modalidad. Además, sugiere una arquitectura normativa que permita que todas estas modalidades se sujeten a parámetros legales y de validez general. En Pachuca de Soto, la coordinación de las modalidades se caracteriza por la fuerte centralización, burocratización y rigidez de las autoridades educativas.

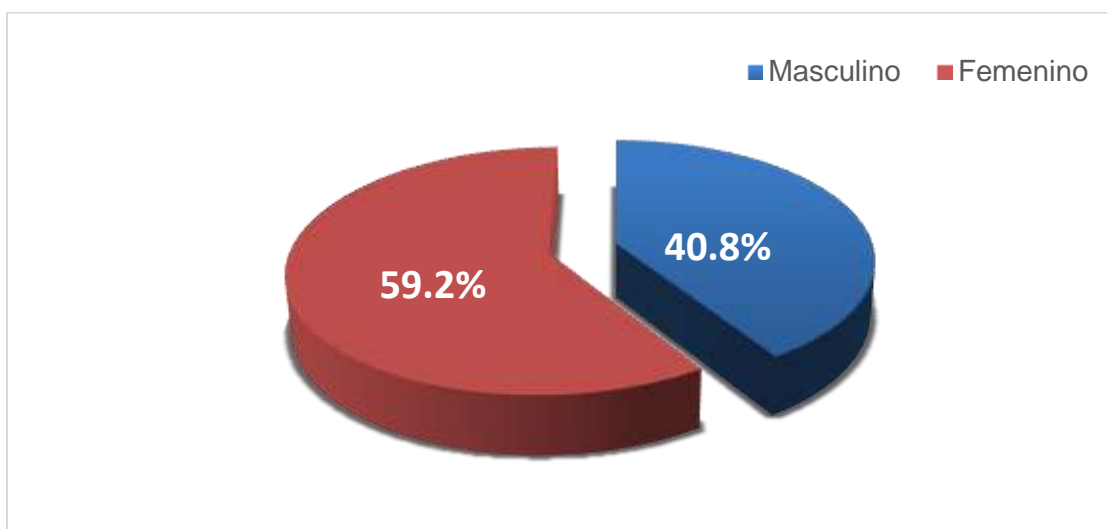
Finalmente, la calidad educativa es una variable muy compleja que implica cuestiones de cultura organizacional, erogación de salarios, presencia de modelos educativos innovadores e infraestructuras en los planteles, entre otras circunstancias. En Pachuca de Soto, la calidad educativa se caracteriza por la heterogeneidad y porque se ha querido conseguir insertando a las instituciones en sistemas de calidad empresarial como ISO en todas sus variantes. Esto da como resultado que los docentes se sometan a estándares de trabajo rígidos y propios del mundo industrial.

3.4 Descripción del grupo en estudio

La contingencia sanitaria del 2020 modificó radicalmente las posibilidades de levantar instrumentos en diversas instituciones. En estas circunstancias, se optó por contactar a los informantes por vía virtual, y se les solicitó que respondieran y enviaran sus cuestionarios con una herramienta de internet.

Participaron 309 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia⁷² por bola de nieve⁷³, socializado por medio de un cuestionario elaborado en formato electrónico a través de Google Forms ®. La media de edad fue de 43.5 años con un rango de 24 a 72 años de edad, que de forma informada y voluntaria desearon participar en el estudio. A continuación, se muestran las distribuciones de cada una de las variables del presente estudio.

Figura 7 Distribución de participantes por género total de la muestra



Fuente: Elaboración propia a partir con datos del cuestionario sobre Estrés Laboral docente, 2021

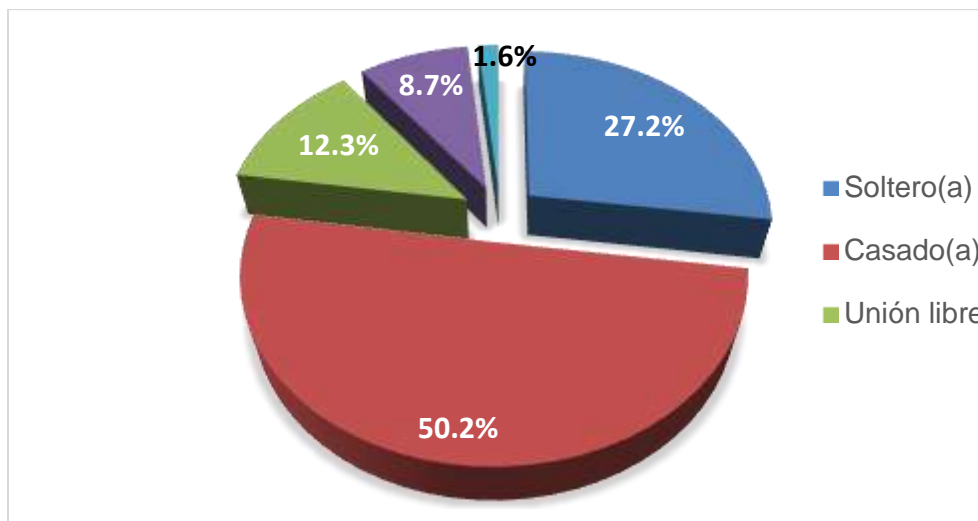
La figura 7 representa la distribución por género, la cual estuvo integrada por 183 mujeres que son equivalentes al 59.2% y por 126 hombres que constituyen el 40.8% restante de la muestra. Tal vez, el mayor porcentaje de participación femenina se deba a que de manera frecuente, se observa una tendencia de este grupo a

⁷² El muestreo a conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico, en la que el investigador es quien determina las características y la capacidad de la muestra, de acuerdo a la facilidad de acceso que tiene a los participantes, a la disponibilidad de las mismas en un intervalo de tiempo particular, para este estudio se tomó en cuenta el levantamiento marzo 1 a mayo 30 2021

⁷³ El muestreo por bola de nieve también es conocido como muestreo en cadena o por redes, es parte del muestreo no probabilístico, en este los participantes son quienes se encargan de socializar los instrumentos con el fin de recabar más datos y ampliar la información.

responder más y participar en proyectos en el que se requiere su apoyo. Esta mejor disposición a colaborar podría deberse a los patrones de comportamiento de las docentes universitarias.

Figura 8 Distribución de participantes por estado civil



Fuente: Elaboración propia a partir con datos del cuestionario sobre Estrés Laboral docente, 2021

La figura 8 representa la distribución por estado civil, la cual se distribuyó de la siguiente manera, 155 de los docentes están casados que representan un poco más de la mitad de la muestra con un 50.2%, mientras que casi un cuarto de la muestra refiere ser solteros con un 27.2% correspondiente a 84 participantes. Estos datos podrían explicar la aparición de estrés, pues tienen que dividir sus actividades cotidianas a las actividades laborales y a las actividades de la familia, recordando que en el periodo en que se obtuvieron los datos se estuvo trabajando desde casa con el famoso “Home Office”.

Tabla 8 Composición de la muestra de informantes. Nivel educativo atendido

Nivel educativo atendido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	37	12.0	12.0	12.0
Secundaria	2	.6	.6	12.6
Bachillerato	26	8.4	8.4	21.0
Licenciatura	137	44.3	44.3	65.4
Posgrado	4	1.3	1.3	66.7
Secundaria, Bachillerato, Licenciatura	2	.6	.6	67.3
Secundaria, Bachillerato, Licenciatura, Posgrado	1	.3	.3	67.6
Primaria, Secundaria, Licenciatura	1	.3	.3	68.0
Bachillerato, Licenciatura	35	11.3	11.3	79.3
Licenciatura, Posgrado	52	16.8	16.8	96.1
Bachillerato, Licenciatura, Posgrado	3	1.0	1.0	97.1
Secundaria, Licenciatura	4	1.3	1.3	98.4
Primaria, Secundaria	1	.3	.3	98.7
Primaria, Licenciatura	1	.3	.3	99.0
Secundaria, Bachillerato	1	.3	.3	99.4
Primaria, Licenciatura, Posgrado	1	.3	.3	99.7
Secundaria, Posgrado	1	.3	.3	100
Total	309	100	100	

Fuente: elaboración propia

En la tabla no.10 se puede observar que hay docentes que se desempeñan exclusivamente un nivel y otros que se desenvuelven simultáneamente en varios niveles. Esta característica de la población en estudio tiene la repercusión de que,

hipotéticamente, los docentes que laboran en varios niveles educativos incrementan su estrés por sobrecarga de trabajo.

Tabla 9 Composición de la muestra de informantes. Tipo de contratación

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiempo Completo (PTC)	103	33.3	33.3	33.3
Medio tiempo	24	7.8	7.8	41.1
Por horas	181	58.6	58.6	99.7
Honorarios de Tiempo completo	1	.3	.3	100
Total	309	100	100	

Fuente: elaboración propia

Es de observar en la tabla 11, que un poco más de la mitad de la población en estudio, un 58.6%, representan a docentes con contratos por hora. Esto explica por qué existe un alto porcentaje en docentes que laboran en diferentes niveles educativos como se esquematiza en la tabla 10. Sin embargo, como se puede también advertir, el 33.3% trabaja como tiempo completo

Tabla 10 Composición de la muestra de informantes. Tipo de institución

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pública	251	81.2	81.2	81.2
Privada	19	6.1	6.1	87.4
Pública, Privada	39	12.6	12.6	100
Total	309	100	100	

Fuente: elaboración propia

Cabe observar que los datos absolutos y relativos están “inflados” porque los maestros se desenvuelven en diversos niveles y hay encajamientos. Por otro lado, en cuanto al tipo de sector que pertenecen dentro de la dependencia, es importante mencionar que el 81.2% trabajan en el sector público, 6% solamente en institución privada, y un 12.6% combina ambos sectores. Tal vez esto se deba a las prestaciones que en muchos lugares ofrecen, y que hace evidenciar el informante 2, dentro de su entrevista, donde refiere que “ porque las prestaciones son buenas” en su centro de trabajo.

Cabe señalar, que se tomaron varios criterios para seleccionarlos. Evidentemente, que pertenecieran a distintos niveles educativos. Además, se buscó la disponibilidad para responder los cuestionarios. Para efectos de la entrevista a profundidad, y de ahí obtener los relatos de vida, se eligieron las personas que contaran con diagnóstico confirmado de diabetes.

3.5 Instrumentos de recolección de información

Para el levantamiento de la información, se llevó a cabo el diseño de un cuestionario digital, utilizando la herramienta de Google Forms ®, y un guion de entrevista con base en el mismo cuestionario. (ver Anexo 1 y Anexo 2).

3.5.1 Cuestionario: Estrés laboral en docentes

En la Tabla 13, se muestran de manera general las dimensiones que abarcó el cuestionario, esta tabla se realizó previo a la captura de ítems de manera digital. Se identifica principalmente el inventario de Burnout de Maslach, dividido de acuerdo a sus tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización

personal. También se identifican algunos de los ítems que se consideraron para el cuestionario final.

Tabla 11 Codificación del cuestionario Estrés laboral docente

Indicador	Dimensión	Ítems	Codificación
Estrés laboral (Cuestionario de Maslach Burnout Inventory)	Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	0=Nunca 1=Pocas veces al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes o menos 4=Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días
		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío/a	
		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a	
		Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
		Siento que mi trabajo me está desgastando	
	Despersonalización	Me siento frustrado/a en mi trabajo	
		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
		Siento que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos Impersonales	
		Siento que me he hecho más duro/a con la gente.	
		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos/as	

Indicador	Dimensión	Ítems	Codificación
Determinantes sociales de la salud	Realización personal	Me parece que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas	
		Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos/as	
		Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	
		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	
		Me siento con mucha energía en mi trabajo	
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	
		Me siento estimado/a después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos/as	
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		
	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		
		Género	Género
	Estado civil	Estado civil	a) soltera b) casada c) otro: _____
	Escolaridad	Máximo grado académico:	a) Licenciatura b) Especialidad c) Maestría d) Doctorado e) Posdoctorado
	Ocupación		Especifique: a) tiempo completo

Indicador	Dimensión	Ítems	Codificación
		Docente	b) medio tiempo c)por horas d)honorarios e) retirado/a j) jubilado/a
		¿A qué nivel educativo imparte clase?	a) Básico -Primaria -Secundaria b) Medio c)Superior d) Posgrado
		Ha desarrollado alguna enfermedad o enfermedades desde el inicio laboral como docente	a) Diabetes b) Hipertensión c) Gastritis d) Colitis e) Dermatitis f) Otra: _____
	Salud	Tiene antecedentes de familiares con diabetes	Si No
		Desde el inicio laboral como docente ha desarrollado alguno de estos problemas de salud y/o enfermedad	a) Sobrepeso b) Obesidad tipo 1 c) Obesidad tipo 2 d) Obesidad tipo 3 e) Resistencia a la insulina f) Hipotiroidismo
	Estilos de vida/Factores de riesgo	Cuando se siente preocupado, ansioso o estresado con qué frecuencia come alimentos como galletas, pasteles, caramelos, chocolates, pan, frituras, o algún otro alimento con azúcar o hipercalórico	
		Cuando se siente preocupado, ansioso o estresado con qué frecuencia se le quita el apetito	a. Nunca b. Rara vez c. Algunas veces d. A menudo

Indicador	Dimensión	Ítems	Codificación
		Con qué frecuencia realiza ejercicio o alguna actividad física que implique de 20 a 30 minutos al día	e. Siempre
		Cuando se siente preocupado, ansioso / estresado con qué frecuencia consume alguna bebida con alcohol en un lapso de en 24 horas (p. ej., vino, cerveza, whisky, coctel)	
		Cuando se siente preocupado, ansioso o estresado con qué frecuencia consume cigarrillos	
		Consumo de cigarrillos durante un día	Cantidad a) Ninguno, b) 1 a 4 cigarrillos, c) 5 a 10 cigarrillos, d) 11 a 20 cigarrillos, e) Más de una cajetilla

Fuente: elaboración propia.

El cuestionario final, que se capturó en Google Forms ® estuvo dividido en tres áreas: en la primera área y sección se pidieron los datos generales del docente, donde se hacen preguntas que permiten identificar algunos de los determinantes sociales de la salud. La segunda área se llamó “Estrés laboral docente”, estuvo conformada de la segunda sección a la quinta, en las cuales se distribuyó el inventario de Burnout de Maslach considerando la percepción antes y durante la contingencia por COVID-19. Y por último, la sexta sección corresponde a la tercer área llamada salud y estilos de vida. En esta sección, al igual que en la primera, se hacen preguntas para identificar determinantes sociales pero correspondientes al estilo de vida. En las figuras 9, 10, 11 y 12, se presenta parte de secciones de cómo se distribuyó el cuestionario final digital.

Figura 9 Presentación del cuestionario: Estrés laboral docente

Encuesta Docentes Estrés Laboral

Por medio del presente me permito solicitar su apoyo para contestar el siguiente cuestionario, cuyos datos permitirán realizar el proyecto titulado "Estrés laboral y su relación con la salud como fenómeno social en la docencia" a cargo de la Mtra. Tania Berenice Ramírez-González, inscrita al programa del Doctorado de Ciencias Sociales adscrito al Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH.

El objetivo de este cuestionario es conocer ciertos aspectos de su vida cotidiana, la percepción ante su trabajo como docente, así como su bienestar físico y emocional antes y durante la contingencia sanitaria COVID-19. La información que nos proporcione en esta ficha será tratada de manera confidencial y su uso será para publicaciones académicas, científicas y sin fines de lucro.

No hay respuestas ni buenas ni malas. Por lo que se le solicita de manera importante, que conteste con toda sinceridad ya que sus respuestas servirán para la realización de este proyecto.

***Obligatorio:**

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico: _____

NOTA: La dirección de correo electrónico puede ser personal.

Acepto participar en la investigación *

Sí

No

Fuente: El cuestionario electrónico Google Forms ®

Figura 10 Primera sección: Datos generales docente

Encuesta Docentes Estrés Laboral

***Obligatorio**

Primera sección: Datos generales docente

Edad *

Tu respuesta: _____

Fecha de nacimiento (dd/mm/aa) *

Tu respuesta: _____

Género *

Masculino

Femenino

Otros: _____

¿Cuál es su estatura? *

En metros, ejemplo: 1.62

Tu respuesta: _____

Fuente: El cuestionario electrónico Google Forms ®

Figura 11 Segunda sección: Estrés laboral docente.

Encuesta Docentes Estrés Laboral
*Obligatorio

Segunda sección: Estrés laboral docente.

Es importante que las siguientes preguntas las conteste considerando su situación ANTES de la contingencia sanitaria por COVID-19.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que se perciba identificado(a) con los siguientes enunciados (Considere su situación ANTES de la contingencia sanitaria por COVID-19): *

	0= NUNCA	1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS	2= UNA VEZ AL MES O MENOS	3= UNAS POCAS VECES AL MES	4= UNA VEZ A LA SEMANA	5= POCAS VECES A LA SEMANA	6= TODOS LOS DIAS
Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fuente: El cuestionario electrónico Google Forms ®

Figura 12 Sexta sección: Salud y estilos de vida.

Encuesta Docentes Estrés Laboral
*Obligatorio

Sexta sección: Salud y estilos de vida

Desde su inicio laboral como docente, ha desarrollado alguna enfermedad o enfermedades *

- Gastritis
- Colitis
- Problemas en la piel como acné
- Dermatitis
- Insuficiencia Cardíaca
- Presión arterial alta
- Diabetes

Fuente: El cuestionario electrónico Google Forms ®

3.5.2 Guion para la guía de entrevista: Estrés laboral docente

Permito solicitar su apoyo para contestar y grabar la siguiente entrevista, cuyos datos permitirán realizar el proyecto titulado “Estrés laboral y su relación con la salud como fenómeno social en la docencia” a cargo de su servidora Mtra. Tania Berenice Ramírez-González

El objetivo de esta entrevista es conocer ciertos aspectos de su vida laboral como docente. La información que nos proporcione será tratada de manera confidencial y su uso será para publicaciones académicas, científicas y sin fines de lucro.

No hay respuestas ni buenas ni malas. Por lo que se le solicita de manera importante, que conteste con toda sinceridad, ya que sus respuestas servirán para la realización de este proyecto. ¿Podría continuar?

- 1.- ¿Sabe usted qué es el estrés laboral?
- 2.- ¿Qué tiempo le dedica a las actividades laborales tanto docentes como administrativas?
- 3.- Cuénteme uno o dos acontecimientos de su actividad laboral como docente (incluyendo las labores administrativas) que lo(a) hayan hecho sentir muy incómodo(a), triste, decaído(a), ansioso(a), desesperado(a), agresivo(a) o irritable.
- 4.- A partir de ese o esos hechos que me platica... ¿ha tenido o tuvo malestares físicos, alguna enfermedad o trastorno del sueño?
- 5.- A partir de ese o esos hechos que me platica... ¿ha tenido o tuvo algún mal hábito como comer demasiado, aumentar o disminuir el consumo de ciertos alimentos o bebidas, fumar o beber, comer alimentos muy dulces, hacer o dejar de hacer ejercicio?
- 6.- A partir de ese o esos hechos que me platica... ¿tuvo momentos de mucho enojo, frustración, sentirse impotente, ansioso, preocupado, temeroso?

-
- 7.- A partir de esos eventos que me comenta ¿Recuerda qué fue lo que hizo en ese momento? (fue indiferente, gritó, lloró, se ausentó del trabajo,)
- 8.- Platíqueme uno o dos desafíos laborales que lo(a) hayan hecho sentir un poco inquieto(a) pero con muchas ganas de “entrarle” y resolverlo.
- 9.- Cuénteme cómo enfrentaba o trataba de resolver esas situaciones que lo estresaban. ¿buscaba ayuda en un amigo o en el coordinador o en el sindicato? ¿se elogiaba a sí mismo? ¿buscaba información sobre la situación? ¿se volvió más religioso? ¿fue más asertivo?
- 10.- ¿Considera que su grado de estrés laboral como docente es bajo, medio o alto?
- 11.- ¿Fue igual antes y durante la pandemia?
- 12.- ¿Qué tiempo le dedica al descanso o esparcimiento?
- 13.- Ese tiempo de descanso... ¿Prefiere hacerlo solo, con familiares o con amigos?
- 14.- ¿Desde cuándo le diagnosticaron diabetes?
- 15.- ¿Recuerda qué le detonó la diabetes?
- 16.- ¿Tiene antecedentes de familiares con esta enfermedad? ¿Quiénes?
- 17.- Cuénteme de algunos acontecimientos que crea usted fueron detonadores de la diabetes en su vida (laborales y no laborales)
- 18.- ¿Encuentra alguna relación entre sus preocupaciones laborales docentes y su enfermedad?
- 19.- ¿Qué aspectos de su vida personal, política, religiosa, intelectual, familiar, conyugal, etcétera, percibe como determinantes en su situación de salud?
- 20.- A partir de su inicio laboral como docente, hasta la fecha, ¿Ha tenido algún problema en otra área de su vida causado por el trabajo?, como por ejemplo su familia o amigos(as)

21.- ¿Qué ha hecho para disminuir su estrés cuando le sucede algo en el trabajo?

Este guion de entrevista está basado en el instrumento de medición de Burnout en trabajadores elaborado por la Secretaría de Salud de Madrid, España (2010). Y en el modelo ABC de la Terapia Racional Emotivo Conductual que se utilizan dentro de la terapia cognitivo conductual (Lega, Sorribes, & Calvo, 2017).

En el siguiente y último capítulo presentaremos los resultados, y haremos la discusión de los mismos. Con ello, estaremos ya en condiciones de saber si las hipótesis que fueron puntos de partida se ratifican o si se requiere replantear las respuestas a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Capítulo 4. Resultados y discusión

Introducción

En un trabajo recepcional, más aún si se trata de una tesis, es fundamental una sección en donde se presente aquella información que manifieste la eficacia del marco teórico, la validez de las hipótesis de trabajo, la validez de la metodología y, evidentemente, los datos esenciales de la investigación empírica y su consecuente congruencia con la estructura general de la tesis. En este apartado aspiramos a dar esa información.

En los últimos años, las pandemias de la fiebre porcina (influenza A/H1N1) en 2009-2010 y el COVID 19 han venido llenando espacios importantes en diferentes fuentes de información por sus efectos directos sobre la salud de las poblaciones. Sin embargo, hay una pandemia que ha crecido lentamente, de manera continuada, sistemática y casi invisible, se trata de la calamidad que ha generado el estrés laboral crónico, que ha sido una constante de los antiguos y novedosos sistemas productivos capitalistas (aunque no privativo de ellos). El estrés, como problema y como objeto de estudio, es un cuerpo poliédrico que puede verse según su faz económica, administrativa, filosófica, médico-sanitaria, legal o educativa. Se trata de un fenómeno complejo que para entenderlo requiere de mucha reflexión teórica y trabajo empírico. Por un lado, es un fenómeno económico porque puede generar fuertes pérdidas. Por ejemplo, el periódico electrónico La Voz señala que “en Estados Unidos, los costos asociados al estrés fueron estimados en 300 mil millones de dólares anuales” (La Voz, 2019). Y esto parece no cambiar en países de América Latina, Europa, Asia o África, aunque evidentemente –por hipótesis lo sugerimos– habrá sus diferencias en función de las culturas organizacionales y nacionales de cada región. Y, al hablar de estas culturas, entramos entonces de lleno a entender el estrés en su dimensión administrativa y empresarial, donde se siguen implementando medidas tayloristas y fordistas disfrazadas de sistemas de calidad. En estas circunstancias, la filosofía ha dejado de ser una disciplina crítica para convertirse en un discurso apologético del quehacer de los negocios; en una forma

de gestión de una posible enajenación invisible y muy racionalizada: se ha convertido en “filosofía institucional”. La adaptación que se hace a esas culturas de trabajo no implica que deje atrás aspectos propios del sistema laboral asalariado, que es a veces despótico, estresante y frecuentemente enajenante. Como ya se planteó desde los primeros capítulos, quizá fue la visión marxista en el siglo XIX una de las formulaciones más claras acerca del fenómeno del trabajo enajenado.

Por otro lado, otra cara del estrés se dirige a la atención a la salud de las poblaciones. Los estilos de vida y de trabajo en los distintos asentamientos han generado daños sanitarios de mucho tiempo atrás, y la ZM de Pachuca no es la excepción. Uno de los espacios fundamentales de toda urbe es el dedicado al trabajo. En la presente investigación se ha explorado la relación que existe entre el estrés laboral en docentes y las enfermedades que pueden ser ya clasificadas como profesionales. En particular, nos interesó hacer alusión a males como la diabetes tipo 2 y su probable relación con las presiones y apremios que experimentan los trabajadores en espacios educativos.

La hipótesis de la que partimos, recordémosla, sugiere que están emparentados estrés laboral y diabetes, dado que la presión que viven los maestros dentro y fuera del aula ocasiona que incurran en factores de riesgo como las malas dietas, los desvelos, las prolongadas jornadas, el fumar, el beber alcohol y diversos desajustes emocionales. Todos ellos, elementos que a la larga dañan sus condiciones de salud. Otros determinantes sociales se relacionan con las políticas públicas de salud y las políticas laborales de contratación, control de horarios y en general con la cultura organizacional de las instituciones educativas. Como ya se había planteado, la metodología seguida para corroborar la hipótesis, implicó el levantamiento de tres centenares de cuestionarios a profesores, así como de algunas entrevistas a profundidad. Hasta el momento, los resultados parecen no ratificar del todo nuestro planteamiento hipotético, pero sí sugieren otras explicaciones a problemas conexos.

4.1 La investigación empírica desarrollada.

4.1.1 Resultados por variable del inventario Burnout de Maslach: cansancio emocional, despersonalización y realización personal

El cuestionario aplicado a 309 docentes estuvo organizado en 3 áreas fundamentales. La primera parte registra los datos generales del docente. La información más relevante arroja que el 59.2% son mujeres y el 40.8% son hombres, números que probablemente expliquen una mayor preocupación de las docentes por tratar el problema del estrés en el trabajo. Otro dato importante es que el 62.5% de quienes contestaron viven en pareja (bajo las figuras de matrimonio o unión libre), lo cual dice mucho de la preocupación por conservar el trabajo aún bajo circunstancias estresantes.

También resulta revelador que el 43% tengan estudios de maestría mientras que el otro 28.5% cuenta con licenciatura y doctorado 17.5%. El grado de estudios parece importante, pues hay una mayoría de maestros que cuentan con posgrado. Sin embargo, tienen que vivir de las horas-clase tanto en el sector público como en el privado, aunque actualmente su ingreso mayor venga de la universidad pública, situación que parece no repercutir en el área de la realización personal. Casi el 58.6% de encuestados reporta que su contratación es por horas y casi el 33.3% es tiempo completo: la diferencia no es tan abismal como lo habíamos pensado. Aunque casi todos los docentes mencionan trabajar en educación superior, correspondiente al 89.5%, el 16.3% reporta laborar en otros estratos educacionales. Sin embargo, los que se dedican sólo al nivel superior (bachillerato, licenciatura y posgrado) es de 54% y a nivel básico (primaria y secundaria) es de 12.6%. Es decir, estamos hablando de docentes que dentro de su carrera magisterial pasan por diversos niveles educativos, por tanto, es posible que acumulen diversos síntomas de estrés en su trayectoria laboral.

Uno de los estresores importantes del docente no viene de su trabajo en aula, sino fuera de aula: de sus labores administrativas. Estas labores administrativas pueden estar ligadas al seguimiento de su labor docente y se expresan en la formulación de

planes, programas, actas, informes, afrontamiento de auditorías, calificación de trabajos y exámenes entre las tareas más engorrosas. Tales labores pueden resultar tumultuosas cuando se atienden diversos grados educativos. Es curioso señalar que un poco más de la mitad de docentes que trabajan por horas estén dedicados a dar clases en distintos niveles educativos. Es probable que las labores administrativas, aunadas a los traslados a distintos planteles, en los distintos niveles ocasionen alteración de un estilo de vida saludable y por tanto la posible aparición de enfermedades asociadas al estrés.

Pero también es posible que tengan puestos administrativos como los de director, jefe de área, coordinador, asistente, ayudante, entre otros nombramientos. El 42.4% de la población consultada reportó haber desempeñado o desempeñar un puesto administrativo. Los períodos de ejercicio administrativo varían, pero son significativos para promover un desgaste laboral importante. Por ejemplo, el 19.7% estuvo en el cargo de 2 a 5 años, el 11% lo desarrolló hasta un año, casi el 8% de docentes estuvo en el cargo de 6 a 10 años y un 8.1% se quedó en el puesto 11 años o más. Es probable que, ante esta carga de trabajo administrativo y áulico, el docente al cabo de pocos años se sienta metafóricamente “quemado”, exhausto, alienado. Además de padecer una o más enfermedades relacionadas con el estrés crónico.

4.2 Los datos antes de la pandemia

La segunda parte del cuestionario mide la variable de *Cansancio Emocional*, que es una las áreas que mide el instrumento de *Burnout de Maslach*. Los resultados fueron los siguientes con respecto a cada uno de los reactivos del instrumento:

Tabla 12 Frecuencias de la variable Cansancio Emocional antes de la pandemia por COVID-19

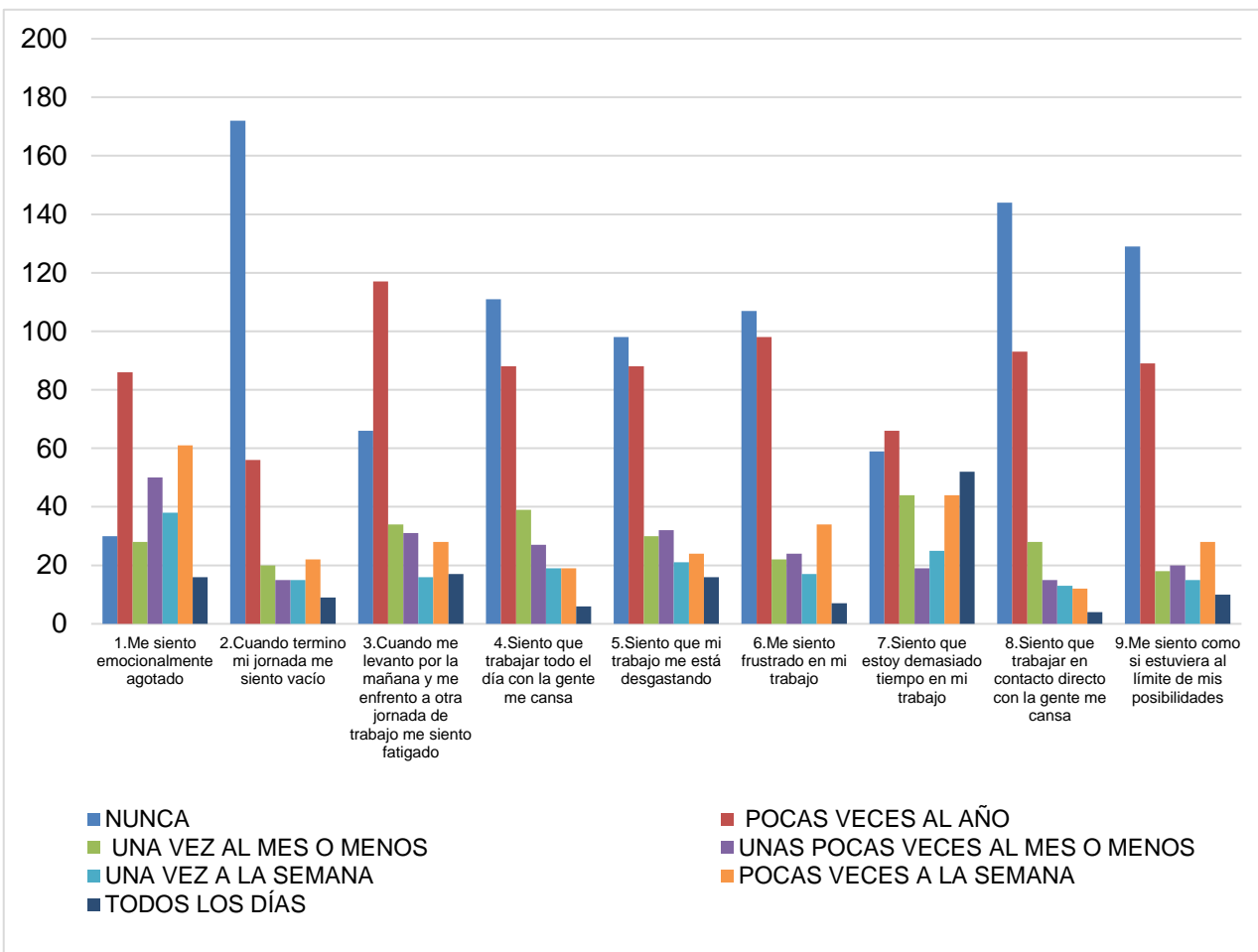
ITEM	0	1	2	3	4	5	6	Tot
1.Me siento emocionalmente agotado	30	86	28	50	38	61	16	309
2.Cuando termino mi jornada me siento vacío	172	56	20	15	15	22	9	309
3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	66	117	34	31	16	28	17	309
4.Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	111	88	39	27	19	19	6	309
5.Siento que mi trabajo me está desgastando	98	88	30	32	21	24	16	309
6.Me siento frustrado en mi trabajo	107	98	22	24	17	34	7	309
7.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	59	66	44	19	25	44	52	309
8.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	144	93	28	15	13	12	4	309
9.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	129	89	18	20	15	28	10	309

Nota: los valores son 0= Nunca; 1= Pocas veces al año; 2= una vez al mes o menos; 3 =unas pocas veces al mes o menos; 4= Una vez a la semana, 5= pocas veces a la semana, 6= todos los días

Fuente: elaboración propia

El gráfico correspondiente a la tabla 14 se detalla en el la figura 13, comportamiento de la variable Cansancio Emocional en los docentes.

Figura 13 Comportamiento de la variable Cansancio Emocional docente antes de la pandemia por COVID-19

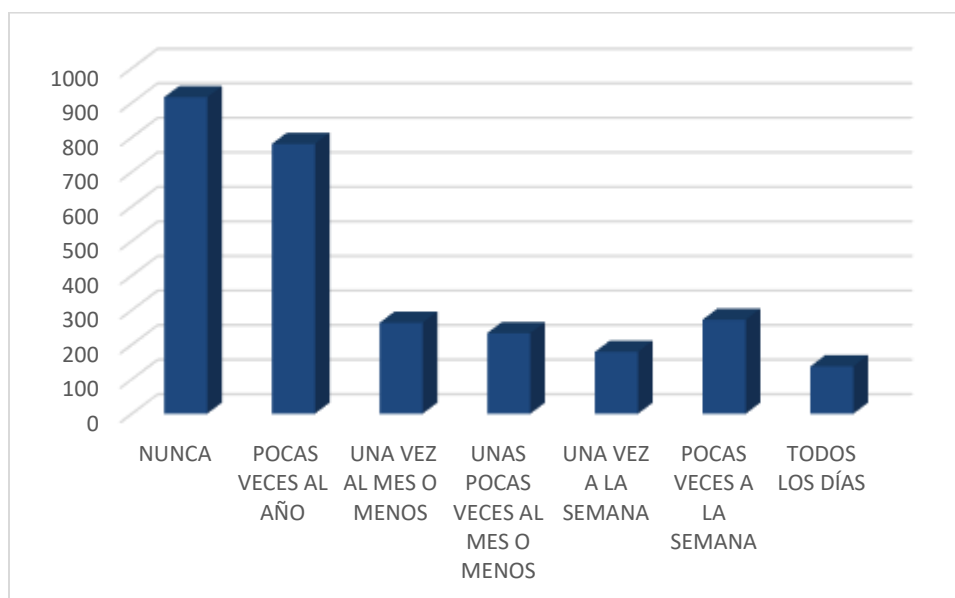


Fuente: Elaboración propia

De la tabla y del gráfico correspondiente se deduce que hay un nivel bajo de cansancio emocional que sufren los docentes consultados. Este nivel bajo se expresa en la frecuencia temporal de “Nunca” y “Pocas veces al año” en todos los cuestionamientos; con el mismo comportamiento estadístico cuando se trata de frustraciones laborales. Es de advertir que la tendencia cambia cuando se habla del tiempo que se le dedica al trabajo magisterial en comparación con otras actividades que al parecer le reportan más realización. Este cambio consiste en un mayor equilibrio entre los que reportan que no les afecta el tiempo que pasan en el trabajo y los que dicen que sí les afecta.

El gráfico del tiempo que se pasa en el trabajo, entonces, muestra una tendencia más homogénea. También es de resaltar que en el rubro de “Cansancio de trabajar con la gente” la frecuencia es alta en los “Nunca” y “Pocas veces al año” lo cual indica que el proceso de cansancio aún no es significativo en cuanto a la percepción. Sin embargo, sí se advierte que el maestro resiente el que pase mucho tiempo en el trabajo (ver la barra de “pocas veces a la semana”).

Figura 14 Frecuencias de la variable Cansancio emocional



Fuente: Elaboración propia

En la figura 14 se muestra más claramente que la frecuencia que más se presenta en la variable en discusión en todos los rubros es la de “Nunca”, seguida de “Pocas veces al año”. Aunque cabe enfatizar que las frecuencias de “Pocas veces a la semana” va en crecimiento, lo cual, como ya se dijo, puede poner un foco de alarma pues si no se cuida el problema de este agotamiento en los docentes, puede ir en ascenso continuo hasta volverse grave.

Ahora bien, el cuestionario se aplicó tratando de registrar respuestas de dos momentos distintos del accionar docente: antes y durante la pandemia COVID 19. Revelador es observar que los datos no se mueven, excepto porque el rubro 7 del cuestionario, referente a “Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo” se ha disparado. Este fenómeno es evidente que se diera, pues con el enclaustramiento

y el trabajo en línea, se han perdido los horarios y los límites temporales para la atención al alumno y las actividades administrativas que acompañan al ejercicio magisterial.

Respecto a la variable de *Despersonalización*, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 13 Frecuencias de la variable Despersonalización antes de la pandemia por COVID-19

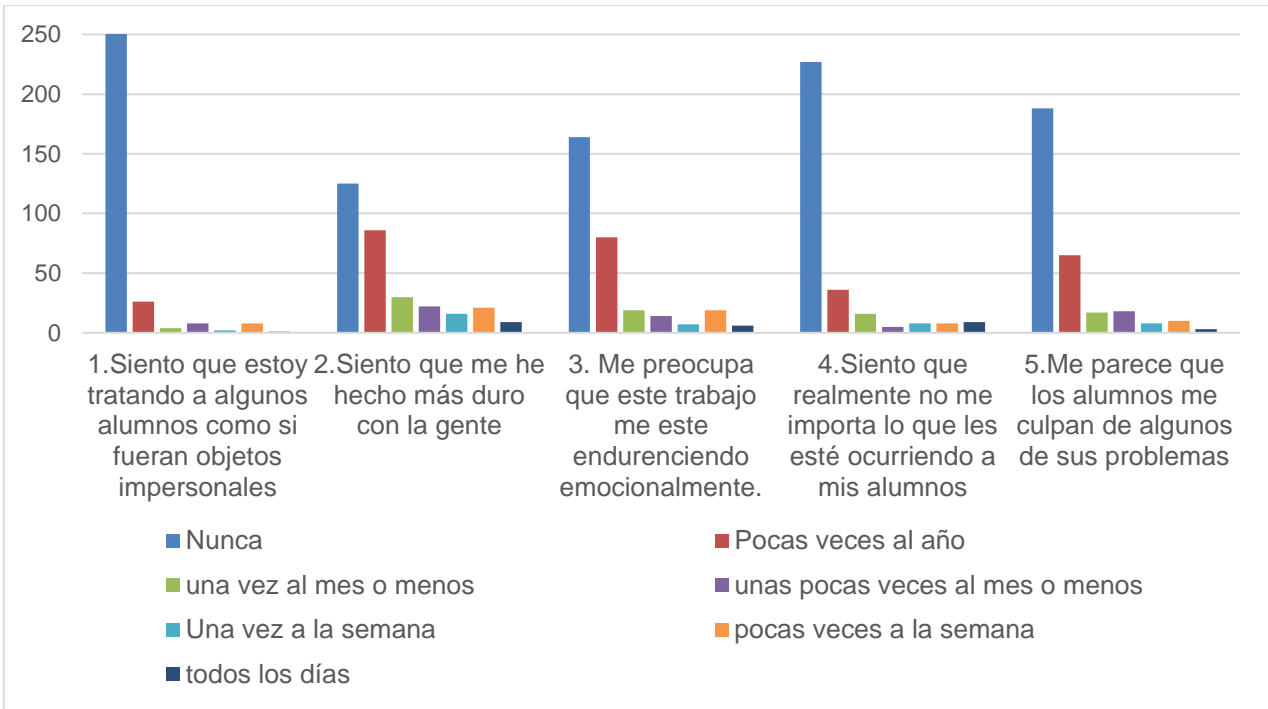
Ítem	0	1	2	3	4	5	6	Tot
1.Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	260	26	4	8	2	8	1	309
2.Siento que me he hecho más duro con la gente	125	86	30	22	16	21	9	309
3. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	164	80	19	14	7	19	6	309
4.Siento que realmente no me importa lo que les esté ocurriendo a mis alumnos	227	36	16	5	8	8	9	309
5.Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	188	65	17	18	8	10	3	309

Nota: los valores son 0= Nunca; 1= Pocas veces al año; 2= una vez al mes o menos; 3 =unas pocas veces al mes o menos; 4= Una vez a la semana, 5= pocas veces a la semana, 6= todos los días

Fuente: elaboración propia

La categoría de despersonalización, que en términos generales se refiere al endurecimiento de carácter y trato a alumnos y compañeros, se comporta de manera relativamente distinta a la de cansancio emocional. Así, despersonalización y cansancio no necesariamente deben ir por el mismo camino.

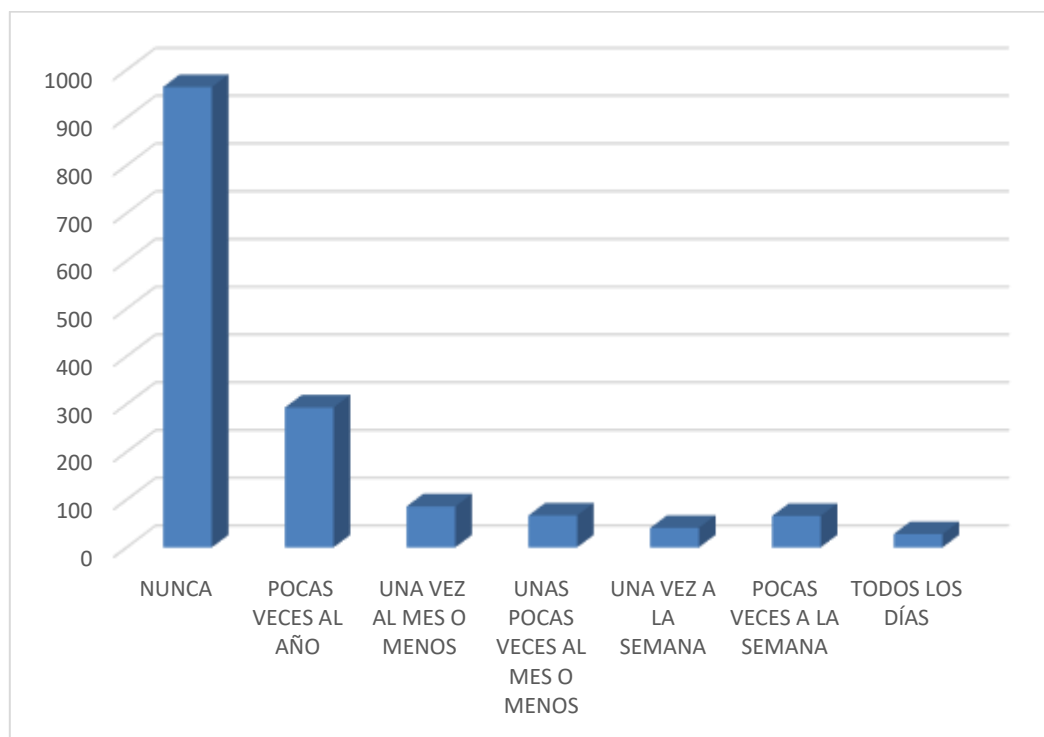
Figura 15 Comportamiento de la variable Despersonalización antes de la pandemia por COVID-19



Fuente: elaboración propia

En el aspecto de despersonalización, predominan los “Nunca”, “Pocas veces al año” o “Una vez al mes”. A la poca presencia de la despersonalización, coadyuva que la institución ha puesto candados como la evaluación a la que el alumno somete al maestro cada semestre, el código de ética institucional para el maestro, el que la UAEH se considere una universidad con “perspectiva de género” y a que hay una tendencia de las áreas directivas a beneficiar al alumno en los eventuales conflictos que se presentan entre alumnos y maestros. Esto último, evidentemente tiene que ver con la fuerza política y de desprestigio institucional que puede acarrear un movimiento estudiantil con demandas viables o inviables.

Figura 16 Comportamiento general de la variable Despersonalización antes de la pandemia por COVID-19



Fuente: Elaboración propia

Al igual que con la variable anterior, aquí las respuestas se otorgan considerando los horizontes temporales del antes de la pandemia COVID-19. Como veremos posteriormente, durante la pandemia, los resultados no cambian, y tal vez eso diga que las interacciones con maestros y alumnos se han venido relajando por comunicarse en línea. Un dato diferente, por ejemplo, más endurecimiento, podría ser adjudicable a la ola de violencia doméstica que ha acompañado el encierro durante 2020 y los meses del 2021 en los hogares hidalguenses.

En cuanto a la subescala de *Realización personal* se encontraron los siguientes resultados por reactivo, expresados en la Tabla 16 :

Tabla 14 Frecuencias de la variable Realización Personal antes de la pandemia por COVID-19

Ítem	0	1	2	3	4	5	6	Tot
1.Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	8	17	17	9	5	57	196	309
2. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	8	23	18	22	22	80	136	309
3. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	6	14	13	18	14	69	175	309
4. Me siento con mucha energía en mi trabajo	5	20	8	16	15	84	161	309
5. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	5	16	12	14	12	68	182	309
6. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.	15	21	13	19	23	71	147	309
7. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi trabajo.	3	18	12	16	19	78	163	309
8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	69	64	25	26	18	53	54	309

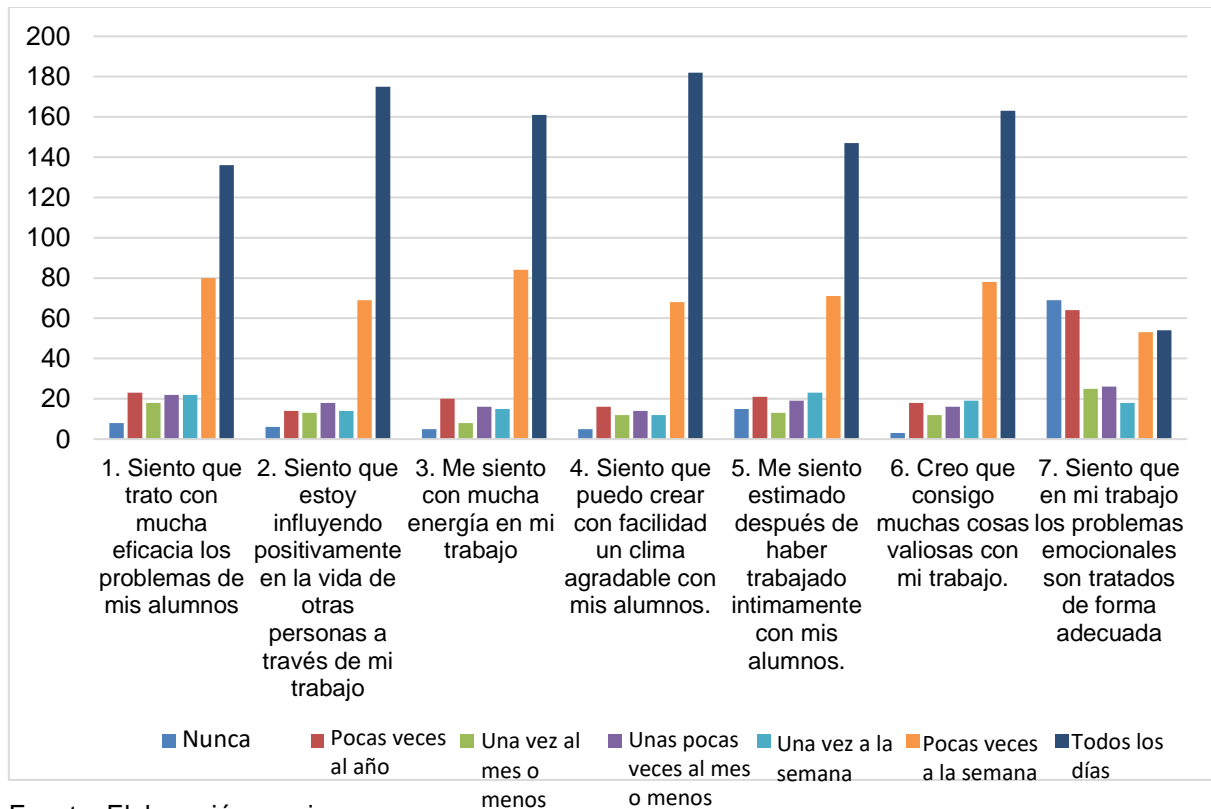
Fuente: Elaboración propia

En el cuadro de frecuencias y el gráfico correspondiente a la categoría de Realización Personal, se observa que hay un grado alto del sentimiento de logro profesional. Es decir, lo que predomina en el horizonte temporal es el que “todos los días” los docentes consultados sienten que su trabajo es trascendente. Resaltamos el comportamiento de la gráfica de la última pregunta, referente al trato que institucionalmente se le da a los problemas emocionales del docente: en este gráfico se matizan los extremos y el declarado alto nivel de realización personal: las barras resultan más homogéneas, por lo que se intuye que sí tienen problemas de

relacionados con la satisfacción personal y también que no obtienen de la institución la ayuda suficiente para resolverlos.

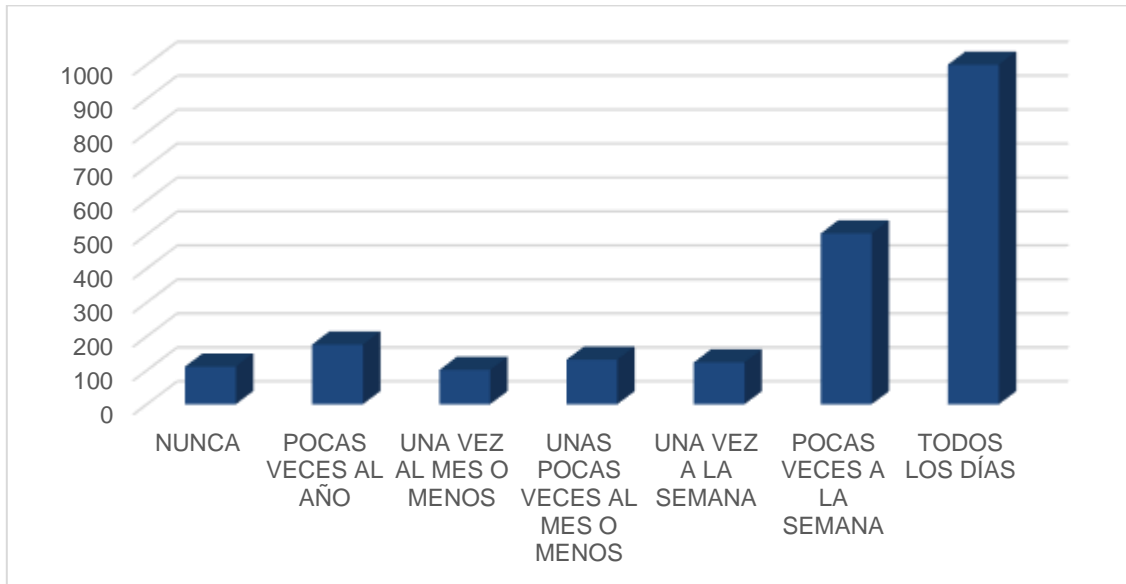
Esta lógica de comportamiento es más visible en la figura 17:

Figura 17 Comportamiento general de la variable Realización Personal antes de la pandemia por COVID-19



Fuente: Elaboración propia

Figura 18 Comportamiento general de la variable Realización Personal antes de la pandemia por COVID-19



Fuente: Elaboración propia

En el desarrollo de los logros personales parece que tiene qué ver el problema de la estabilidad laboral y las modalidades de contratación, como lo sugieren ciertos autores (Cladellas-Pros, R. Castelló-Tarrida, A. y Parrado-Romero, E., 2018). Y es que el 41% de los entrevistados son de tiempo completo o medio tiempo. Así, al relacionar estas dos variables –logro personal y contratación- se obtiene que hay una tendencia a valorar más los esfuerzos personales en el trabajo. Gozar de un contrato a mediano o largo plazo impacta directamente en el sentimiento o la demanda de éxito y también en los niveles de estrés.

A manera de resumen podemos concentrar los hallazgos en la siguiente tabla y su correspondiente gráfico:

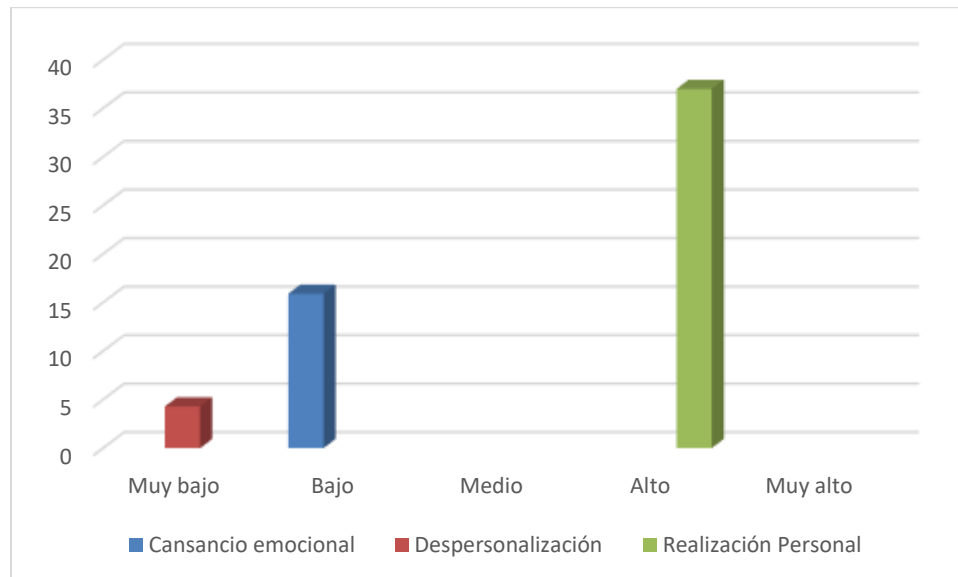
Tabla 15 Nivel de estrés en docentes antes de la pandemia por COVID-19

Subescala	Rango	Media
Cansancio emocional	0-54	15.9
Despersonalización	0-30	4.3
Realización Personal	0-48	37

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla 15 se muestran las puntuaciones que obtuvo la muestra seleccionada con respecto a las subescalas del instrumento de Burnout de Maslach. La tabla se divide en tres columnas, en la primera se informa las subescalas por las que está conformado el instrumento. En la segunda columna se encuentran los rangos, en la tercera las medias obtenidas. Como se puede apreciar con respecto a la subescala de cansancio emocional se presenta una puntuación baja ($X=15.9$) con respecto a la media teórica ($X=27$), en cuanto a la subescala de despersonalización, se encuentra por en un nivel muy bajo ($X=4.3$) con respecto a la media teórica ($X=15$). En cuanto a la subescala de realización personal, muestra un comportamiento distinto, es decir tiene una puntuación alta ($X=37$) con respecto a su media teórica ($X=24$). Esto quiere decir que la muestra no presenta el Síndrome de Burnout. Estas puntuaciones las podemos ver mejor reflejadas en la Figura 19 Distribución de frecuencias en estrés de los docentes antes de la pandemia por COVID-19.

Figura 19 Distribución de frecuencias en estrés de los docentes antes de la pandemia por COVID-19



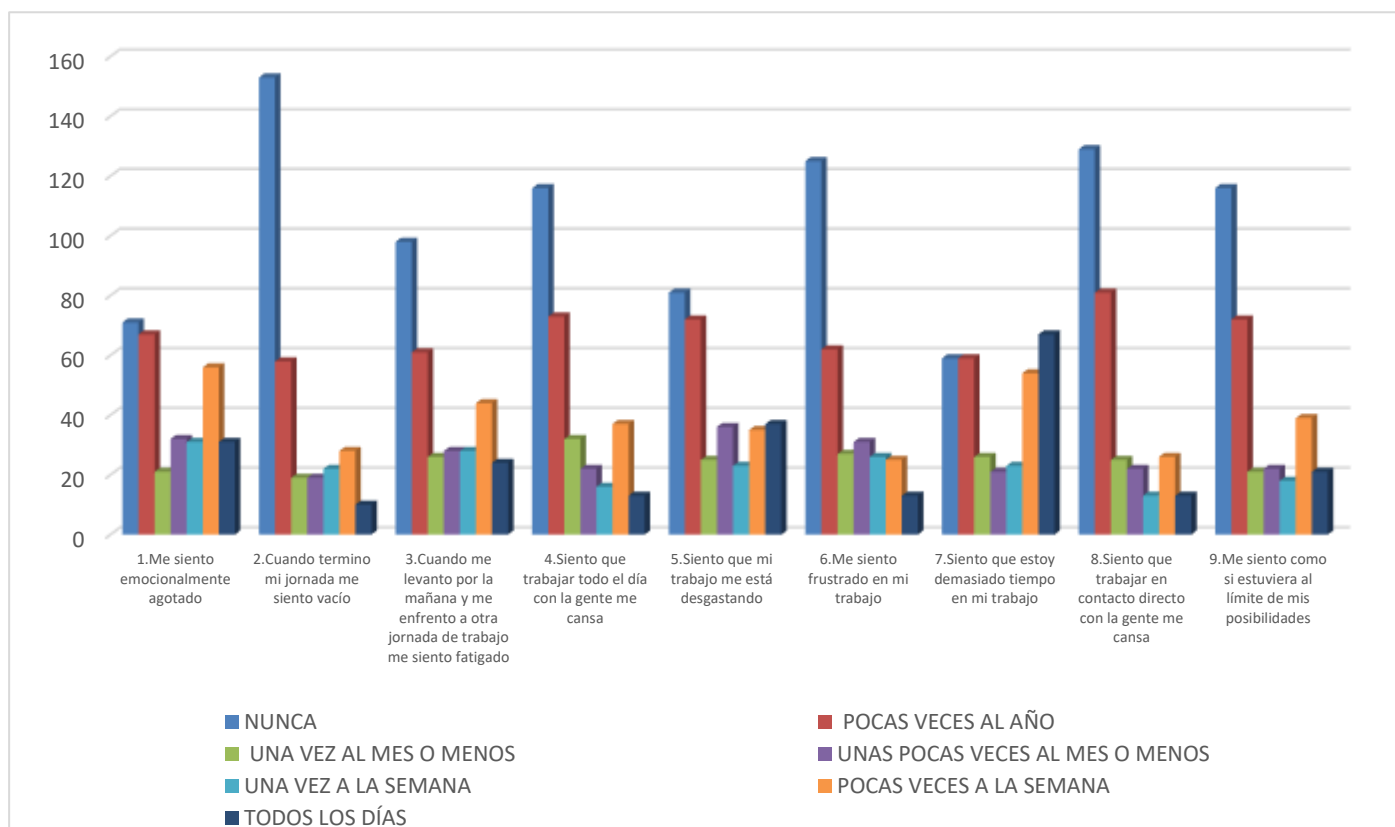
Fuente: Elaboración propia

Estos datos iniciales, que salen del análisis de las frecuencias y que pueden dar conclusiones paradójicas con otros rubros como los síntomas de enfermedades, tendrán que compararse con otras variables para sacar conclusiones más certeras.

4.3 Los datos durante la contingencia sanitaria por COVID-19

Ya se ha mencionado que las tendencias en los datos nos cambian significativamente antes y durante la pandemia. Si bien, son notorios ligeros cambios de aumento de estrés debido al encierro y a que se han roto los horarios de trabajo.

Figura 20 Comportamiento de la variable Cansancio emocional docente por reactivo durante la contingencia sanitaria por COVID-19



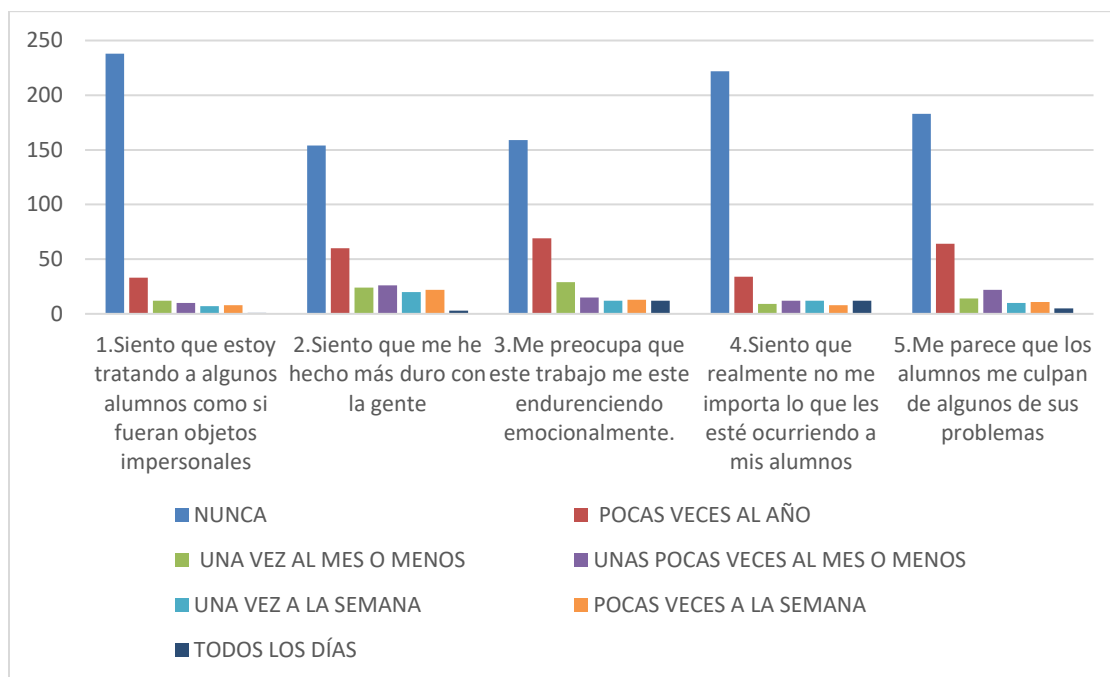
Fuente: Elaboración propia

Figura 21 Comportamiento general de la variable Cansancio emocional docente durante la contingencia sanitaria por COVID-19



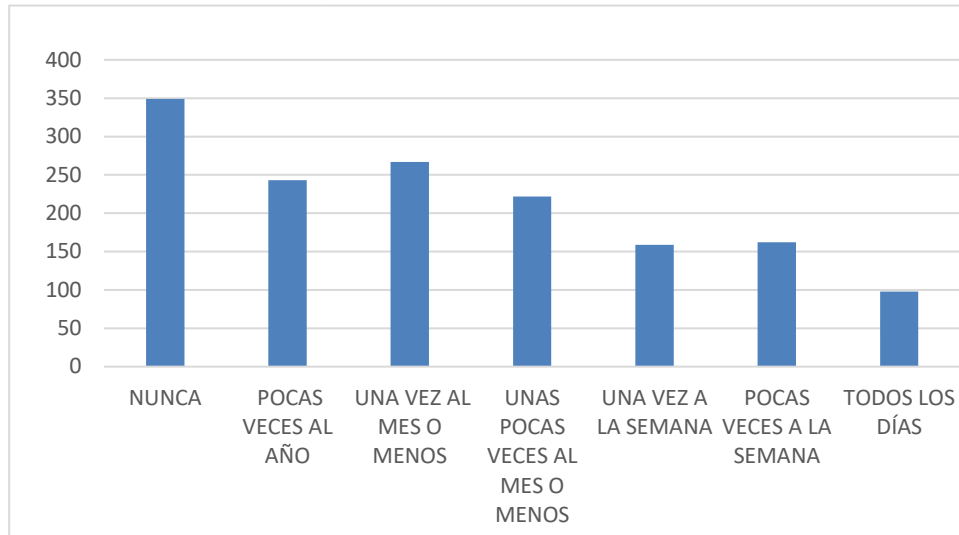
Fuente: Elaboración propia

Figura 22 Comportamiento de la variable Despersonalización docente por reactivo durante la contingencia sanitaria por COVID-19



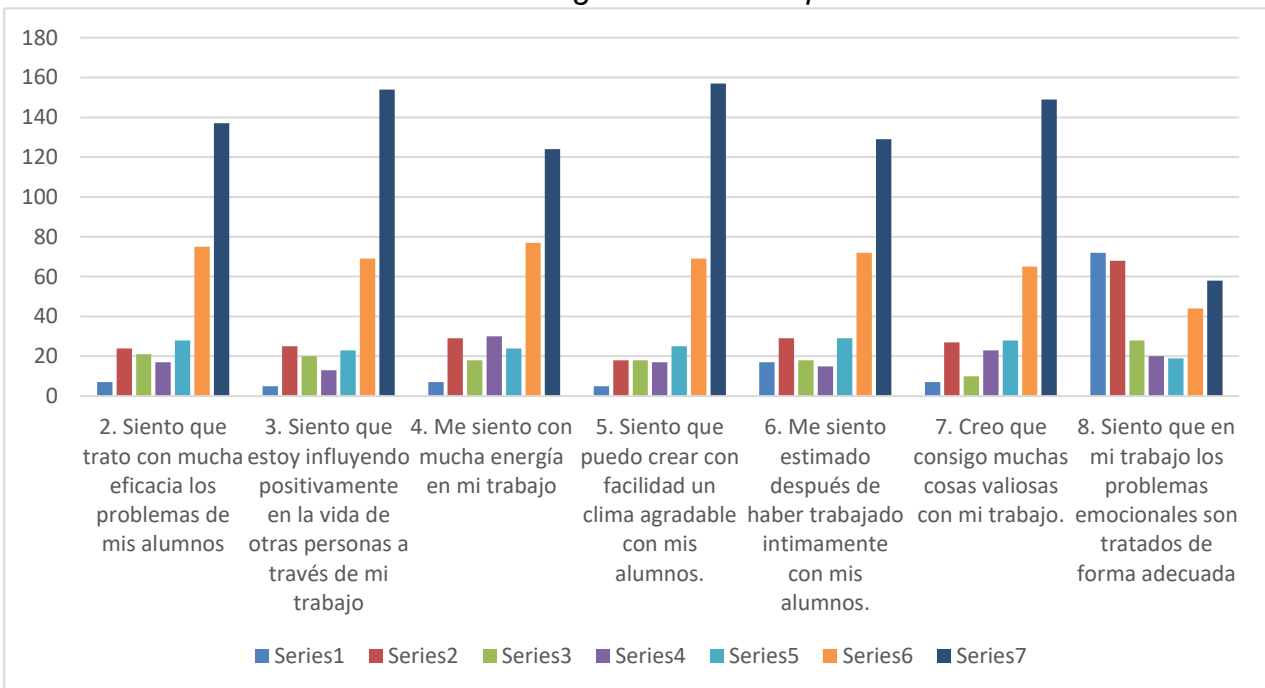
Fuente: Elaboración propia

Figura 23 Comportamiento de la variable Despersonalización docente durante la contingencia sanitaria por COVID-19



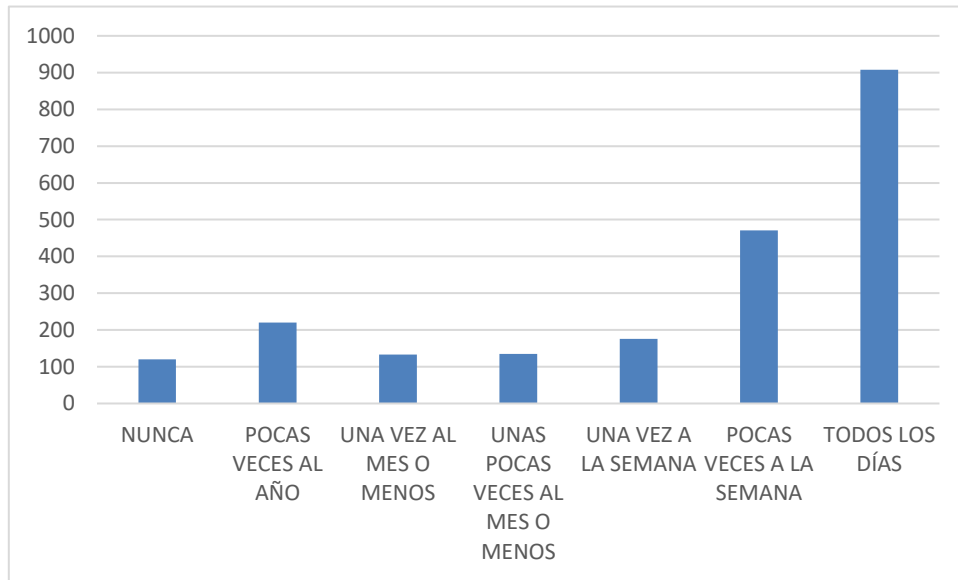
Fuente: Elaboración propia

Figura 24 Comportamiento de la variable Realización personal docente por reactivo durante la contingencia sanitaria por COVID-19



Fuente: Elaboración propia

Figura 25 Comportamiento de la variable Realización personal docente durante la contingencia sanitaria por COVID-19



Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Nivel de estrés en docentes durante de la pandemia por COVID-19

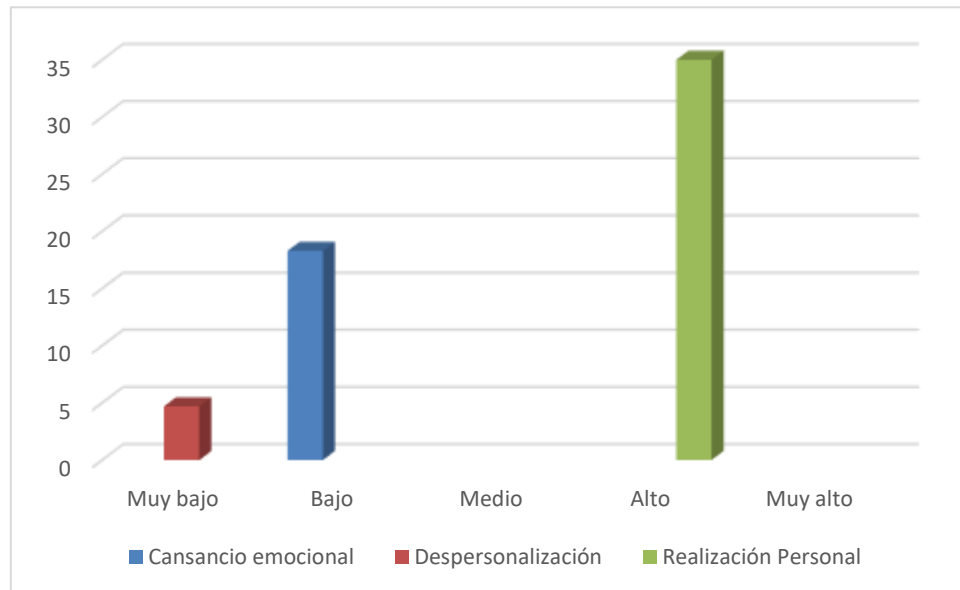
Subescala	Rango	Media
Cansancio emocional	0-54	18.3
Despersonalización	0-30	4.7
Realización Personal	0-48	35.2

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla 16 se muestran las puntuaciones que obtuvo la muestra seleccionada con respecto a las subescalas del instrumento de Burnout de Malasch durante la contingencia por COVID-19. Como se puede apreciar con respecto a la subescala de cansancio emocional se presenta una puntuación baja ($X=18.3$) con respecto a la media teórica ($X=27$), en cuanto a la subescala de despersonalización, se encuentra por en un nivel muy bajo ($X=4.7$) con respecto a la media teórica ($X=15$). En cuanto a la subescala de realización personal, muestra un comportamiento

distinto, es decir tiene una puntuación alta ($X=35.2$) con respecto a su media teórica ($X=24$). Esto quiere decir que la muestra no presenta el Síndrome de Burnout. Estas puntuaciones las podemos ver mejor reflejadas en la Figura 19 Distribución de frecuencias en estrés de los docentes antes de la pandemia por COVID-19.

Figura 26 Distribución de frecuencias en estrés de los docentes durante de la pandemia por COVID-19



Estos datos, que salen del análisis de las frecuencias pueden dar conclusiones paradójicas, como se mencionó anteriormente, ya que los resultados antes y durante la contingencia Sanitaria por la pandemia por COVID-19 son muy similares. con otros rubros como los síntomas de enfermedades, tendrán que compararse con otras variables para sacar conclusiones más certeras.

4.4 El antes y durante de la pandemia ¿Se modifican las tendencias por variable?

El cuestionario se levantó recabando información antes y durante la pandemia. Los resultados por variable se presentan en el cuadro 5:

Tabla 17 Comportamiento de variables de estrés antes y durante la pandemia COVID-19

Variable	Antes de la pandemia	Durante la pandemia
Cansancio emocional	Bajo	Bajo
Despersonalización	Muy bajo	Muy bajo
Logro personal	Alta	Alta

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto el comportamiento de las variables, es posible afirmar que la muestra evaluada no presentó burnout antes y después de a la contingencia COVID-19, ya que las puntuaciones de Control Emocional y Despersonalización fueron bajas y la puntuación de Realización Personal fue alta.

4.5 Comparación de variables

Con respecto a los resultados por sexo se puede encontrar lo siguiente

Tabla 18 Resultados por sexo del Inventario de Burnout previo al COVID

	Control Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Mínimo	0	0	0	0	5	5
Máximo	50	42	23	20	48	48
Media	12	13	4.79	3.96	36.7	37.2
Desviación estándar	12.1	12.1	4.93	4.61	8.74	9.24

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados, es posible afirmar que ambos sexos no presentaron burnout previo a la contingencia COVID-19. En ambos grupos pueden observarse puntuaciones bajas de Control Emocional y Derpersonalización, mientras que la Realización Personal fue moderada.

Tabla 19 Resultados por sexo del Inventario de Burnout después del COVID

	Control Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Mínimo	0	0	0	0	2	3
Máximo	54	54	18	19	48	48
Media	17	19.1	4.25	3.61	35.3	35.1
Desviación estándar	14.3	14.6	4.78	4.39	10.4	11

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados, es posible afirmar que ninguno de ambos sexos presentaron burnout después de la contingencia COVID-19, ya que las puntuaciones de Control Emocional y Despersonalización fueron bajas y la puntuación de Realización Personal fue moderada.

4.6 Consideraciones sobre la relación estrés y enfermedad. La auto percepción.

Una de las hipótesis que vertebraron este trabajo es la probable relación entre el estrés laboral crónico y la aparición de diversas enfermedades⁷⁴. Esta relación ya ha sido sugerida en varias investigaciones. Aquí presentamos una de estas evidencias:

Las consecuencias del estrés en el ser humano son multidimensionales, la salud física se ve afectada por el esfuerzo extraordinario del organismo para responder a las demandas. Y el sistema inmune es uno de los primeros en ser perturbado, generando que las personas contraigan enfermedades que de haber estado sus defensas fuertes probablemente no las hubieran padecido. En la actualidad se

⁷⁴ Desde 2016, para la STPS, ya el estrés está considerado no sólo como causa de enfermedades sino como una enfermedad en sí misma. Sin embargo, de acuerdo a los modelos teóricos que hablan sobre el estrés, este no es una enfermedad en sí misma sino un proceso de reacción fisiológica, cognitiva, emocional y conductual que se divide en positivo y negativo.

comprende cada vez mejor el impacto de la mente sobre el cuerpo. (Carrancó, 2019, p.527)

En particular nos interesa seguirle la pista a la diabetes tipo 2 como un resultado del estrés laboral en docentes. En el cuestionario aplicado ya referenciado, se integran una serie de reactivos que tratan de registrar pistas que induzcan a demostrar que el *burnout* tiene como una de sus consecuencias la enfermedad, enfatizando para este estudio la diabetes tipo 2.

Para armar estos indicios, basta señalar que alrededor del 47.6% de docentes señala tener cansancio, el 50.5% dolores de cabeza, el 38.2% problemas para dormir y el 31.7% aumentos de peso, entre otras dolencias comunes. Asimismo, el 15.5% padecen de diarrea, el 17.8 de estreñimiento, 12% sudor de manos, 19.7% mala memoria, 19.4% dolor de estómago, 34.3% falta de energía o concentración y 39.5% dolor de espalda por tensión muscular.

También se muestra que los maestros pueden no tener una percepción muy viva, y tenerla hasta sesgada, de que su cuerpo empieza a enfermar a causa eventos de estrés laboral. El docente quizá no llega a relacionar sus enfermedades con los eventos estresantes de su trabajo. Por esto, el 54.7% de los encuestados señala que “a veces” sus síntomas de malestar se presentan cuando se han sentido estresados por alguna situación relacionada con su trabajo, tomando en cuenta el espacio laboral, salario, conflicto con un par o con un superior. En el mismo sentido, un 14.6% declara un “casi siempre”, un 23.6 % dice que “rara vez”, un 6.5% que “nunca” se presentan esos síntomas. Sin embargo, solamente un 0.6% menciona que “siempre” los ha presentado. Asimismo, los docentes que participaron en esta encuesta, mencionan que desde su inicio laboral han desarrollado enfermedades como gastritis con un 24.3%, colitis un 27.2%, diabetes 5.5% (17 docentes) como enfermedades físicas. Y como padecimientos relacionados con la salud mental, un 26.2% y un 11.2%. Cabe mencionar que la mayor parte de los docentes refirió padecer entre dos a ocho enfermedades relacionadas con el estrés.

A la escasa percepción del estrés en su vida laboral, habría que explicarla también primero en referencia a la efectividad en los medios de afrontamiento, y segundo a la eficaz “ingeniería cultural”⁷⁵ que aplican las instituciones educativas. En el siguiente apartado, donde vemos los problemas de la percepción y trabajamos los relatos de vida, cubriremos esta suposición.

4.7 El problema de la Percepción

Para el estudio del estrés en los docentes, es importante comprender la percepción que de él tienen los maestros. Y es que según algunas posturas filosóficas (San Martín, 2008) , a pesar de que la base de la percepción es un fenómeno biopsicosocial, su resultado último es la interpretación. En otras palabras, la percepción puede ser a la vez captación y previa autoexplicación de la realidad. Quizás por ello, el problema científico es un problema de percepción (Kuhn, 2006), lo concreto científico es en última instancia un concreto pensado. Y en una visión un tanto posmoderna y amarrada a los valores sociales de la dinámica mercadológica, lo real humano es siempre una realidad percibida. Por esta razón, otro de los retos que afronta toda investigación sobre el estrés docente es aprehender el fenómeno del “estrés percibido” y su conexión con las variables de cansancio emocional, realización profesional, despersonalización y surgimiento de enfermedades. En particular, en este apartado nos interesará la conexión con el advenimiento de la enfermedad.

En un estudio ya reconocido, se trató de identificar el papel de varios determinantes sociales de la salud en poblaciones originarias y en el riesgo de contraer diabetes tipo 2. A continuación señalamos sus resultados:

“La Diabetes Tipo 2 (DT2) es una enfermedad multicausal que requiere de estudios desde diversas perspectivas: biológicas, psicológicas, sociales y

⁷⁵ Retomamos aquí el planteamiento de Gideon Kunda explicado en otro capítulo.

culturales, resaltar que la salud no solo es un proceso de orden bionatural, sino que, es una cuestión social compleja, que además ha sido poco abordada. El objetivo es exponer los Determinantes Sociales de la Salud (DSS) y riesgo de diabetes en población originaria, a partir de la teoría social, específicamente de la corriente epistemológica del configuracionismo: Estructura, Subjetividad y Acción, desde la propuesta Giddens y de la Garza, a partir de estos conceptos, se presenta un esquema conceptual sobre los DSS en el riesgo de DT2 en población originaria. Se concluye que es necesario realizar estudios sociales de la experiencia de vida tratando de encontrar las conexiones entre las estructuras y cómo estas se posicionan sobre el cuidado de la salud y prevención de enfermedades, a ello se suman la multiplicidad de significados que cada persona le da a la salud, su cuidado y el afrontamiento de la enfermedad. (Buichía, y Miranda, 2021, pág. 227)

En el anterior texto, cabe observar dos cuestiones conectadas: la necesidad metodológica de rescatar experiencias de vida y la subjetividad para entender la salud y las medidas de afrontamiento. Así pues, tal vez una pregunta central puede guiarnos para finalizar el análisis cuantitativo del estrés laboral en docentes: ¿Se puede derivar la diabetes tipo 2 del estrés laboral? ¿Qué evidencias podríamos esgrimir?

Las respuestas registradas en los cuestionarios aplicados, señalan una gran discrepancia entre la sección de percepción de estrés y la sección de salud de los docentes. Como señalamos anteriormente, la percepción de los docentes ante el estrés crónico es mínimo o nulo. Sin embargo, responden afirmativamente sobre los síntomas y enfermedades que han presentado desde su inicio de trabajo docente. En la tabla 20, se reportan algunos de los síntomas relacionados con el estrés que con mayor frecuencia manifiestan los docentes en el cuestionario aplicado:

Tabla 20 Síntomas relacionados con estrés en docentes

Síntomas	Hombre	Mujer	Total
Ansiedad	30	51	81
Mala memoria	21	24	45
Dolores de cabeza	43	74	117
Falta de energía concentración	32	46	78
Cuello rígido	29	37	66
Dolor espalda por tensión muscular	38	50	88
Problemas para dormir	38	47	85
Malestar estomago	11	18	29
Aumento de peso	30	47	77

Fuente: Elaboración propia a partir de la respuesta de los cuestionarios

Recordemos que en el estrés agudo⁷⁶ o positivo se presentan una serie de reacciones emocionales y fisiológicas propias para poder accionar los mecanismos de los individuos, para así lograr sus metas. En este caso, necesarios para cumplir con las demandas que el mismo quehacer laboral exige. No obstante, por la exposición prolongada al apremio laboral, el estrés agudo o positivo se convierte en un estrés negativo: según se ha comprobado a través de diferentes estudios (Eriksson, et al., 2008; Fonseca & Pérez, 2008; Surwit, 2002). Entonces, en muchas ocasiones este estrés, de ser un posibilitador del cumplimiento de metas, deviene un agente productor de una serie de enfermedades. Ciertamente que tales padecimientos tal vez tengan su propia estructura de aparición, pero el mantenimiento del sistema inmunológico deprimido y apagado (que es uno de los efectos del estrés) predispone a la aparición de estas patologías, mismas que han sido reportadas por los docentes y donde la diabetes no queda fuera. En la tabla 21, se señalan algunas

⁷⁶ Por estrés agudo nos referimos a que transcurre en un lapso de tiempo corto, puede ser que se presente con respuestas de intensidad elevada, sin embargo, éstas no son duraderas.

de las enfermedades relacionadas con el estrés que con mayor frecuencia reportan los docentes en el cuestionario aplicado:

Tabla 21 Enfermedades relacionados con estrés crónico en docentes

Enfermedades	Hombre	Mujer	Total
Diabetes	7	9	16
Depresión	11	24	35
HTA	17	19	36
Gastritis	34	41	75
Obesidad	30	47	77
Colitis	20	61	81
Resistencia insulina	2	6	8

Fuente: Elaboración propia a partir de la respuesta de los cuestionarios

Hay que considerar, que a pesar de que la diabetes no fue una enfermedad con una frecuencia elevada, la obesidad sí. En este aspecto, 77 docentes la presentan, sumando al mismo tiempo 8 docentes más con resistencia a la insulina. Una cuestión nos planteamos: ¿por qué es importante mencionar estas enfermedades?

Porque, por un lado, la resistencia a la insulina es un descontrol metabólico que se convierte en un factor de riesgo importante en el desarrollo de diabetes tipo 2. Al mismo tiempo, y no menos importante, la obesidad en sí misma, dentro de su fisiopatología, conlleva a la resistencia a la insulina, por lo que estas dos condiciones se convierten en un foco rojo que probable en corto tiempo puedan desencadenar en diabetes. En este mismo tenor, no hay que olvidar la importancia de la presencia del estrés constante. Es decir, el estrés por sí mismo tiene una relación estrecha con el control glucémico (Surwit, 2002; Surwit & Schneider, 1993). Luego entonces, estos antecedentes, junto con lo que establecen la Federación Internacional (FID), la Federación Mexicana de Diabetes (FMD) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), explican la probabilidad de que cerca de la mitad de la población adulta desconozcan que padecen diabetes.

No obviamos, entonces, los señalamientos de las autoridades sanitarias: la diabetes también se comporta como una enfermedad silenciosa, por lo que tampoco es extraño que el desgaste constante del trabajador, por años, termine en un diagnóstico confirmado al término de su vida laboral. Cristina Laurell lo expone y confirma en sus estudios, mismos que coinciden en las cohortes de edad donde hay una mayor prevalencia de esta enfermedad (Federación Internacional de Diabetes, 2019b; Federación Mexicana de Diabetes, 2019; OMS & OPS, 2013).

Para precisar y confirmar los hallazgos de la relación estrés laboral y diabetes medianamente dibujados por lo cuantitativo, es un quehacer imprescindible el analizar e interpretar las narrativas de las personas de sus experiencias de vida. Con las precisiones en su discurso, con sus percepciones y descripciones de las condiciones laborales que viven día a día los docentes, podemos tener más evidencias que comprueben la hipótesis de nuestra investigación. Y, en su momento y con los actores pertinentes, probablemente coadyuvar al mantenimiento de comportamientos dirigidos al cuidado o deterioro de su salud (Buichía y Miranda, 2021).

4.8 Las evidencias cualitativas. Relatos de docentes con diabetes en el grupo investigado

En el grupo investigado se detectaron 17 casos de personas que ya tienen diabetes. Otro dato interesante es que casi el 62.8% de encuestados declararon tener antecedentes familiares de diabetes, de lo cual podría interpretarse que, en una gran cantidad de docentes, ya existe una predisposición a contraer la enfermedad y probablemente los estresores laborales sólo son detonantes. Aún faltaría investigar en qué medida contribuyen tales eventos a que se presente la enfermedad.

También pudieran sernos de una utilidad mayúscula algunos relatos de vida que dan cuenta de la relación estrés laboral y diabetes. Paralelamente al cuestionario aplicado, se llevaron a cabo varias entrevistas semiestructuradas a fin de encontrar los indicios de relación de estresores laborales con el origen del padecimiento de

diabetes 2. En varios textos se menciona que el relato como instrumento de investigación tiene la ventaja de contar la historia de los sin historia (Mogrovejo, 1997). Se presentarán parte de los relatos⁷⁷ de los informantes que accedieron a relatarnos fragmentos de su vida donde se esclarece por qué el estrés y la enfermedad pueden verse como caras de una moneda.

Los relatos rescatados, producto de las entrevistas, muestran una percepción evidente sobre el estrés laboral crónico y su relación con la diabetes, por ello, valiosas para confirmar la hipótesis. En seguida, analizaremos sus impresiones en función de las mismas variables del análisis cuantitativo con respecto a las subescalas del instrumento de Burnout de Maslach: Cansancio Emocional (se agregó cansancio físico para fines particulares de la investigación), Despersonalización y Realización personal. Así mismo se integran categorías de análisis que han servido para dimensionar la problemática. Dado que las narrativas fueron más detalladas y nos arrojaron resultados más puntuales, se analizarán también las categorías de estrategias de afrontamiento, estresores, nivel de percepción de estrés, cultura organizacional, relación estrés-enfermedad y consecuencias en las áreas sociales. Para sistematizar los datos de las entrevistas, se diseñó la tabla 18, donde quedan en correspondencia las narrativas con las variables en investigación. En esta tabla, que se inserta con fines de ilustrar la técnica de sistematización, se muestran algunos ejemplos con diferentes relatos, ya que implicó meter en los recuadros una gran cantidad de información ya clasificada e interpretada. Esta tabla está dividida en cuatro columnas, en la primera columna se colocaron las categorías de análisis antes descritas, las cuales fueron señaladas

⁷⁷ Las entrevistas completas se encuentran en la sección de anexos, dichas entrevistas las encontrarán con colores específicos que permitieron identificar las secciones del discurso a analizar: Anexo 4 Entrevista Informante 1, Anexo 5 Entrevista Informante 2, Anexo 6 Entrevista Informante 3, Anexo 7 Entrevista Informante 4, Anexo 8 Entrevista Informante 5 y Anexo 7 Entrevista Informante 6.

Cada una de las entrevistas fue editada con el fin de guardar la confidencialidad de los informantes, por ello, no se mencionan nombres de los mismos y se eliminan o cambian nombres de asignaturas, nombre de la dependencia laboral, o algún otro dato por el cual puedan ser identificados.

con un color en particular para identificar las secciones correspondientes para analizar el discurso de los informantes, en la segunda los indicadores, en la tercera columna las narrativas y en la cuarta columna la interpretación general del investigador.

Tabla 22 Correspondencia de las categorías teóricas y las narrativas

Categoría general	Categoría	Indicadores	Narrativa	Interpretación
El trabajo enajenado	Cansancio Emocional y físico	Tiempo dedicado a actividades Percepción de carga de trabajo número de asignaturas, actividades administrativas y/o de investigación Emociones intensas y duraderas	[...]podía durar un día completo o a veces una semana completa enojado, era un desgaste emocional muy fuerte porque uno no puede estar en esa situación de manera continua [...] Lo que era muy continuo era el enojo y el estar ansioso: eso sí estaba muy muy continuo.(Informante 1) [...] ¡Ay Dios mío!, son... ¿cómo que te gusta? unas 12 horas o 14 al día. Especialmente en esta época de pandemia ha sido ya más intenso. (Informante 4)	La interpretación que se realiza para cada categoría se reporta de manera más detallada en la siguiente sección
	Despersonalización	Sentirse con demasiada presión al punto de percibirse fuera de la realidad o de sí mismo y/o con la sensación de atacar a un tercero (alumno, par o superior) Sentirse como un robot Tener conductas mecánicas, sin una percepción del por qué se realizan	[...] Me sentía angustiado, ansioso y estaba también temeroso de tener una reacción que pudiera agredir al alumno o pudiera agredir a algún compañero de trabajo y que por esa razón saliera incluso de la escuela (informante 1) [...]¡Ajá! Sí, es como sentir que no eres tú. Hay algo dentro de ti que te hace ver como si fueras un objeto que obedece y acepta todo: “haz esto, haz lo otro”, pero no es tu sentir ni tu voluntad. Es como si el tiempo avanzara y avanzara, muy rápido, pero el trabajo no se acaba (Informante 6)	
	Realización personal	Sentirse Contento o alegre por sus logros profesionales, logros académicos,	[...]Este tiempo que invierto, no necesariamente puedo decir que es para preparar clase: lo hago por una motivación propia, particular, y después reutilizó ese material [...]. He procurado vincular la docencia	

Categoría general	Categoría	Indicadores	Narrativa	Interpretación
El trabajo enajenado	Estresores	reconocimientos simbólicos	con intereses personales, así aprovechamos la libertad de cátedra para entonces darle ese pequeño pero significativo giro (Informante 5)	La interpretación que se realiza para cada categoría y se reporta de manera más detallada en la siguiente sección.
		Eventos internos o externos que activan emociones intensas	[...]Trabajo por horas. Antes tenía 40 horas en el trabajo y apenas fue ayer por la tarde me he quedado con 9 horas.[...] cuestión económica [...]Híjole, es que así es difícil (Informante 1)	
	Nivel de percepción de estrés	Percepción del estrés laboral como docente, bajo, medio o alto antes de la Pandemia	Bueno, yo creo que mi grado de estrés es medio.(Informante 1)	
		Percepción del estrés laboral como docente, bajo, medio o alto durante la Pandemia	Yo creo que muy alto (informante 2)	
	Estrategias de afrontamiento	Conductas o pensamientos que ayudan a manejar el malestar emocional y/o ayudan a solucionar el problema (evento activador)	De mucho, mucho, mucho estrés. Creo que lo sobredimensioné. Es decir, dejé que me impactara demasiado (Informante 5)	
Relación estrés-enfermedad	Relación estrés-enfermedad	Percepción del estrés laboral como docente, bajo, medio o alto durante la Pandemia	[...] Ahorita con lo de la pandemia todo se ha complicado (Informante 2)	
		Síntomas relacionados con estrés	[...]hablando a título personal, se ha incrementado con el confinamiento (Informante 2)	
		Percepción de aparición de la enfermedad(es) a partir de los eventos activadores de estrés.	[...] en este trabajo estresante bajó (Informante 5)	
			[...]yo soy muy chillona. Entonces, realmente, más que relajarme me pongo a llorar [...]Así como dicen que “un bolillo para el susto” [...]por lo menos una galleta, diría mi abuelita: “para que se te envuelva la muina” (Informante 4)	
			[...]me hizo aumentar muchísimo de peso y me hizo también aumentar los triglicéridos y un poco la glucosa (Informante 1)	
			[...]hace cuatro años me detectaron diabetes. Y hace dos años me salió una alergia en la cara [...]pienso que fue el estrés o la excesiva carga de trabajo la que	

Categoría general	Categoría	Indicadores	Narrativa	Interpretación
El trabajo enajenado	Cultura organizacional	Características de la cultura organizacional que se perciben como agentes de injusticia, vulnerabilidad, acoso, uso deliberado de la fuerza de poder	<p>me pudo afectar tanto (Informante 2)</p> <p>[...]El asunto es que además veo la ineficiencia de las estructuras y eso me implica altera ritmos de trabajo, lo cual es muy desgastante (Informante 5)</p> <p>[...]También creo que la estructura de mando de la carrera no funcionaba (informante 2)</p> <p>[...] Entonces el estar metidos en una dinámica de fuerte trabajo administrativo implica vivir en la distracción y en la desviación de tus metas (informante 3)</p>	La interpretación que se realiza para cada categoría y se reporta de manera más detallada en la siguiente sección.
	Consecuencias en áreas sociales	<p>Características de la vida personal que son percibidos como determinantes en la situación de salud</p> <p>Características de la vida personal que son percibidos como determinantes en la situación de familiar, o personal</p>	<p>[...]De mi vida personal creo que son determinantes mis creencias [...]Es decir, algo que podríamos llamar mi cosmovisión. Influye todo lo que yo creo de la vida (Informante 1)</p> <p>Sí, pobrecita de mí mamá, porque la verdad la sacrificó mucho. Siempre estoy ocupada, entonces a veces y más con esta situación, cuando salimos es limitada nuestra movilidad (Informante 4)</p> <p>[...]se desatendían aspectos [...] hay una relación directa de lo laboral con lo personal (Informante 5)</p>	

Fuente: Elaboración propia con información de los docentes entrevistados

En lo que sigue, trabajaremos cada una de las categorías señaladas, y al menos tres testimonios en cada categoría. Con ello finalizaremos el análisis cualitativo.

4.8 Análisis de entrevistas

4.8.1 Introducción: El trabajo enajenado

Quisiéramos tomar como punto de partida de este análisis, el identificar la categoría genérica de enajenación dentro de las narrativas de nuestros entrevistados. Hemos sostenido que el trabajo enajenado es el antecedente teórico del llamado estrés laboral y del *burnout*, los cuales son una realidad en el trabajo desarrollado por los docentes en las universidades actuales. El siguiente testimonio de un docente así parece expresarlo:

En ese trabajo, la sensación que me ha dado muchas veces es que no soy yo. Como que hay algo dentro de mí que me dice “tú tienes que levantarte para hacer y deshacer”. Sentía mi cuerpo como un instrumento para hacer el trabajo, para cumplir lo que haya que cumplir, para estar en la casa y hacer la comida. La inercia. O sea, me convertí en un ser que no es consciente, pero que se tiene que mover. El trabajo era lo prioritario, si había que sacarlo había que sacarlo. Yo como persona quedo al último, la prioridad es el trabajo, en algún momento me sentía como expropiada de mí misma...

¿Cómo despersonalizada[...]?

¡Ajá! Sí, es como sentir que no eres tú. Hay algo dentro de ti que te hace ver como si fueras un objeto que obedece y acepta todo: “haz esto, haz lo otro”, pero no es tu sentir ni tu voluntad. Es como si el tiempo avanzara y avanzara, muy rápido, pero el trabajo no se acaba (Informante 6)

Es interesante la similitud de expresiones respecto a la formulación original de lo que es la enajenación en el trabajo. En aquel texto, los “Manuscritos económico filosóficos de 1844” también se explica la enajenación en tanto verse a sí mismo como un extraño, un no reconocerse, “el hacer como padecer”. También, en la presentación original, se menciona que el trabajo alienado “enajena al hombre de su propio cuerpo, como la naturaleza exterior a él, como su ser espiritual, como su ser humano”. Y, en conclusión, se formula igualmente como un proceso de cosificación de la persona, como en una pérdida de la conciencia y de casi todo grado de autonomía sobre la personalidad. Estas pérdidas de la conciencia, incluso pueden llegar a ser también de las capacidades intelectuales:

He intentado, por ejemplo, concursar asignaturas pero no puedo. Me dijo el director que no porque no cubro el perfil y entonces pues eso me causa más estrés. Y tampoco me sirve meter un oficio al sindicato... me pregunto cómo antes sí cubría el perfil y hoy ya no. Es triste saber que cognitivamente estaba bien y ahora no: antes era útil y ahora no.

[...] Hoy que no pude acceder al tiempo completo, y que además me han quitado las horas, pues sí me significa una pérdida económica pero fundamentalmente intelectual porque he perdido ese gusto de dedicarme a la escuela. Yo me sabía, y pensaba que me consideraban un buen elemento. Hoy casi no me gusta estar en el trabajo ni en clases... (Informante 2)

Sin embargo, el extrañamiento de lo que uno es como ser pensante y autónomo es sólo una de las caras de la enajenación laboral. La otra se refiere a sentirse expropiado del producto. Tal expropiación puede manifestarse por ver los resultados del trabajo como algo ajeno a mí, o también el creer que el salario recibido viene incompleto. Por esto, el anterior testimonio de saberse con “pérdidas económicas” es revelador de esta desproporción entre el esfuerzo y la remuneración.

Alienación significa también que el resultado del trabajo y de la actividad misma se convierten en “algo ajeno y hostil”; algo que impone un poder invisible sobre el trabajador:

A veces ni siquiera puedes personalizar a la autoridad. Sólo te avisan por whatsapp. No tienen la amabilidad de notificarte personalmente. Es un poder impersonal, es el mensaje y la supuesta notificación de tus nuevas responsabilidades. Aquí lo que me ha estresado es que es un área difícil, porque somos muchos. Entonces, he tenido que sentir como que tengo que mostrar que pertenezco. [...] Si me pongo a atender todo, me consumo mi tiempo completo. Entonces, tengo que defender mis tiempos personales. No quiero volver a sentirme apresada en el trabajo, volver a sentir que es un monstruo, que tienes que agarrar un látigo y decirle: ¡atrás... atrás! Si no, te come. (Informante 6)

Resulta sugestiva la idea que una de las maneras efectivas de ejercer el poder en las organizaciones educativas, y simultáneamente romper la resistencia de la docente a la enajenación, es la invisibilidad para imponer dinámicas de trabajo

estresantes. Esta invisibilidad del poder ya había sido señalada por Kafka⁷⁸ en varios de sus trabajos literarios como un comportamiento de las burocracias en el capitalismo.

Ahora bien, otro de los aspectos que, teóricamente, se recalcan del trabajo enajenado es el ser o sentirse ajeno a su colectividad cercana. Por esto, la necesidad del informante 6 de ratificar su pertenencia, que es una manera de resistirse a la alienación. Sin embargo, no en todos los casos esta resistencia es exitosa. A veces, la persona trabajadora entra en un proceso de aislamiento no sólo con sus compañeros de trabajo sino con su familia misma o sus amigos:

Sí, pobrecita de mí mamá, porque la verdad la sacrifico mucho. Siempre estoy ocupada, entonces a veces y más con esta situación, cuando salimos es limitada nuestra movilidad. Ella no puede salir a muchos lugares y pues yo tampoco. Casi no salimos, aunque estoy aquí pues estoy trabajando. Quisiéramos tener más interacción, pero es muy poco. Y solamente los momentos de la comida nos sirven para comunicarnos. Uno pensaría que, si estás en casa en esta pandemia, eso iba a ayudar. Pero no, qué va ayudar. Era de que comía, desayunaba y cenaba aquí en mi escritorio. ¿Ves esta silla? La compre por la pandemia. Yo tenía una silla normal, pero ya no la aguantaba. Y es que no se soportan tantas horas con una silla que no es ergonómica. Mi madre es muy solidaria, porque pues me ve apresurada y me trae aquí mi comida o lo que necesito... ¿Me entiendes? Pero, pues también demanda: “bueno, ya párale. Por lo menos date 5 minutos y ven a comer. Ya diles que no te llamen, ya diles tal cosa”. Pues sí mamá, le respondo. Eso sí nos ha afectado. Ya no hay tanto tiempo para la familia (Informante 4)

Pero, decíamos, este fenómeno de aislamiento se da también en el espacio laboral:

Ahorita, por ejemplo, ya que tú me preguntas, solo trato de evitar la escuela... si dicen que las actas, las firmo y todo lo trato de hacer lo más rápido posible. Si me invitan a una reunión de trabajo, asisto pero con la idea de que ya se acabe. [...] Eso es lo que ha cambiado en mi conducta: un desinterés, un desánimo de estar en la escuela. Lamentablemente esto mismo lo he visto en muchos de mis compañeros. Recuerdo hace años, cuando llegué a la Institución, pasaban bien rápido los maestros y medio nos saludaban,

⁷⁸ Ver por ejemplo sus novelas El proceso o El castillo.

checaban super apurados, iban a su salón y ya no hablaban. Me molestaba un poco esto y me preguntaba por qué eran así. Hoy ya soy así y hoy entiendo por qué son así los compañeros. (Informante 2)

Las Instituciones educativas, cuando tienen dinámicas hostiles hacia los trabajadores, cuando promueven el trabajo enajenado, evidentemente que tratan de ocultarlo o negarlo: la teorización de las IES (la economía política de las organizaciones, precisamos nosotros usando aquel lenguaje original del siglo XIX) ocultan la enajenación bajo diversas formas. Una de ellas es a través de la ingeniería cultural, la cual le inculca al trabajador valores de éxito, de creatividad, de pertenencia a una institución que promueve la realización personal:

Platíqueme uno o dos desafíos laborales que lo hayan hecho sentir un poco inquieto pero con muchas ganas de “entrarle” y resolverlo.

Para mí uno de los más importantes era el momento en el que yo tenía que planear nuevas carreras. Para mí era un desafío que me gustaba mucho. Es más, si tenía que levantarme a las 8:00, me levantaba desde las 6:00 pensando ya en cómo iba a diseñar tal programa, o cómo le iba hacer para poder estructurar tal o tal plan. A mí eso me emocionaba mucho, era finalmente un trabajo creativo. Y para mí, eso que llaman diseño curricular, era algo muy creativo [...]

¿Recuerda cómo se sentía?

Pues me sentía eufórico, me sentía a veces cansado al final de la jornada laboral, pero siempre con una necesidad de comunicar qué era lo que estaba haciendo. (Informante 1)

En efecto, y está a discusión si esto desemboca o no en enajenación⁷⁹, uno de los mejores métodos de meter al trabajador en las dinámicas de trabajo extenuante es convencerlo de la creatividad de su trabajo y por tanto de alargar voluntariamente

⁷⁹ Luis Reygadas (2011) lo plantea ampliamente en uno de sus trabajos. Deja abierta la discusión señalando que en el capitalismo cognitivo se abra una amplia gama de situaciones laborales donde los llamados trabajadores con actividades que se consideran creativas tienden a autoexplotarse y autoenajenarse, pero no tienen una percepción de alienación.

las jornadas laborales. Aunque tal convencimiento no siempre es bien recibido por el profesor:

Yo entré al otro instituto cuando iban a conmemorar los 70 años de la carrera. Ahora bien, Esa licenciatura es la carrera más antigua de esta Institución y, entre otras cosas, yo tenía la labor de hacer una amplia investigación que se iba a convertir en un libro. Por eso te decía que conocía otras épocas de cómo se había gestionado esa licenciatura. Con esta historia, yo percibí, nadie me lo dijo con esas palabras, que yo tenía todas las de perder: no era de esa licenciatura, sino de otra. No era hombre, no era como ellos. No egresé de esta “gloriosa” Institución. Tampoco soy del lugar. Muchos hombres estuvieron aquí, una carrera muy masculinizada entonces, y entre ellos había mucho rechazo a los no como ellos.(Informante 6)

Las formas de negar el trabajo enajenado en las organizaciones se relacionan con la presunción de una historia muy destacada de la institución, lo cual justifica que los grupos empoderados defiendan ese prestigio hostigando a quienes les son extraños.

4.8.2 Categoría: Cansancio emocional y físico

En segundo lugar, tomamos a la categoría de cansancio emocional y físico, tomada de la subescala del instrumento de Burnout de Maslach. Sin embargo, para fines de esta investigación se agrega el cansancio físico, por ser una de sus manifestaciones. Hemos sostenido que, en docentes que han tenido cargos burocráticos, es la presión de las labores administrativas en un plazo largo, y secundariamente la carga de horas por asignatura, los aspectos que más fatigan al docente:

¿Qué tiempo usted considera que le dedica a sus actividades laborales, tanto docentes como administrativas?

¡Ay Dios mío!, son... ¿cómo que te gusta? unas 12 horas o 14 al día. Especialmente en esta época de pandemia ha sido ya más intenso.

[...] tenemos una serie de profesores de tiempo completo que tenemos el horario abierto. Pero esa flexibilidad ya desde antes, de toda la vida, no se cumple ya que desde que he trabajado en la “Institución”, nunca han sido 8

horas. [...] Siempre han sido mis jornadas muy intensas independientemente de la pandemia.

¿Qué nivel tiene su estrés: medio, bajo, alto?

[...] Más bien es por temporadas, pero en general es medio y dependiendo de la temporada puede ser muy alto... cuando es muy alto (Informante 4)

Del anterior testimonio destacan las largas jornadas de trabajo, causa evidente que el docente pueda llegar a agotarse no solo física sino también emocionalmente (en aparente incompatibilidad con la percepción registrada en el cuestionario cuantitativo). Pero, también llama la atención el desencanto que provoca la ilusión de la “flexibilidad” del horario: un término usado en el capitalismo actual para que el docente prolongue, voluntariamente y frecuentemente, las jornadas. Por esto, particular protagonismo en la fatiga físico-emocional tiene el desarrollo del trabajo de gestión:

[...] a las actividades docentes por día le dedicaré aproximadamente unas 4 horas y a veces a las administrativas varía... algunos días 5 horas, algunas veces todo el día, dependiendo de la urgencia del trabajo administrativo... cuando el trabajo es muy urgente le dedicó a veces hasta 8 horas al día. Cuando era coordinador [...]alrededor de 10 horas y a lo docente ya me quedaba muy poco: 6, 3 o 4 horas cuando mucho [...] me sentía muy cansado (Informante 1)

El cansancio físico y el cansancio emocional, por tanto, son resultado de una serie de demandas constantes que conlleva tanto la labor administrativa como el trabajo docente. A esto se anexa el trabajo de investigación, en el que se deben cumplir tiempos específicos, no solo propios de la institución en la que laboran, sino de las dependencias externas a las que rinden cuentas los Profesores Investigadores. Parte de la problemática es que los profesores de tiempo completo son contratados propiamente para la investigación: al centrarse en la administración, su sentido de fatiga se incrementa con el desaliento o el hastío.

4.8.3 Categoría: Despersonalización

La despersonalización es otra de las subcategorías que mide la escala de *Burnout* de Malasch y donde los docentes puntuaron como bajos. A pesar de esto, tal cual mencionan Buichía, y Miranda, (2021), en los relatos de vida se pueden identificar elementos con detallan el proceso de deterioro en la personalidad. Podemos verificar que hay una serie de estresores (otra de nuestras categorías) que de manera constante, ocasionan que los docentes se perciban fuera de la realidad, con la sensación de verse atrapados por la hostilidad externa y por ello responder de manera agresiva a alumnos, a compañeros e incluso a los superiores inmediatos:

[...]Fue un momento muy duro para mí, en el cual no solamente me quedé literalmente aplastado por las labores sino además tuve fuertes conflictos con mis compañeros de trabajo [...] empezaba a comer incluso sin tener hambre [...] Me sentía angustiado, ansioso y estaba también temeroso de tener una reacción que pudiera agredir al alumno o pudiera agredir a algún compañero de trabajo y que por esa razón saliera incluso de la escuela (Informante 1)

Con los testimonios de los informantes, corroboramos que el docente está expuesto a situaciones donde su trabajo, y él mismo, se convierten en una especie de apéndice de la máquina, tal cual lo expresaban los teóricos del siglo XIX. Uno de los informantes lo menciona de manera explícita:

[...]Nos sentimos como obreros maquiladores. Estamos para abatir la urgencia, para el bombarazo [...] Cumplir con ello es como imbuirme, sumergirme en el problema a resolver, es abandonar todos los procesos y emparar mi mente en lo que te piden... o sea que todo lo demás se va a la chingada (Informante 5).

4.8.4 Categoría: Realización personal.

La subescala del instrumento de Malasch reportó un nivel alto de la realización personal. Esto no es extraño, y en los relatos de vida laboral corroboramos la misma percepción.

[...]Este tiempo que invierto, no necesariamente puedo decir que es para preparar clase: lo hago por una motivación propia, particular, y después

reutilizó ese material [...]. He procurado vincular la docencia con intereses personales, así aprovechamos la libertad de cátedra para entonces darle ese pequeño pero significativo giro. (Informante 5)

El logro personal es una aspiración de cualquier trabajador. Cuando las labores realizadas no se corresponden con esta idea, entonces se busca adecuarlas, se intenta moldearlas hasta lo posible. A este objetivo, curiosamente, puede apoyar la la dado que los docentes pueden pasar entre ocho y quince horas con su gran eficacia simbólica, inmersa en muchas instituciones educativas. Y, sin embargo, el resultado último (como ocurre con el tiempo flexible) es un extraer más tiempo personal, más esfuerzo por la misma retribución y, frecuentemente, aparentar que el docente está lejos de la enajenación. A esta tarea de reforzar la realización personal son fundamentales los discursos institucionales.

[...] Si uno escucha el discurso de la "institución", por ejemplos los grandes eventos, hacia fuera, a los directivos, la imagen es que es una institución maravillosa, innovadora, un gran equipo, lo mejor está aquí, los mejores alumnos, los mejores maestros, y hay quien de fuera lo ve, si tú oyes no más al representante sales así (levanta los brazos en signo de logro), pero cuando ya estás adentro, bien emocionado...(con el puño golpea la palma de su mano)... Es como si "¡bam!"... Es muy jerárquico y con muchos silencios (Informante 6)

Tales discursos se enfocan en dos sentidos. Primero a reivindicar una imagen de éxito y superioridad de la institución, con sus normas, valores y tipo de directivos, evidentemente. Y, en segundo lugar, va enfocado también a formar un autoconcepto basado en convertirse en apóstol del cambio educativo, con libre cátedra, con beneficios de contratación, con acceso presente o futuro a un buen sueldo. Cabe observar que muchos de sus reconocimientos son de orden simbólico: medallas, diplomas y constancias de formación y excelencia docente, por ser los mejores evaluados. El discurso institucional en positivo, funciona al saberse el docente parte del crecimiento académico e incluso laboral de alumnos y alumnas. Le realza el autoconcepto que su trabajo tenga trascendencia social:

[...] me autoconsidero como muy apasionada de mi trabajo. O sea sí me canso, pero no te puedo decir ¡híjole lo sufro! Solo me canso, me da el estrés porque me exacerba, pero me fascina lo que hago, entonces también me

llena mucho [...]Al final, el trabajo en la “Institución”, pues es un compromiso que adquirimos con la ciudadanía, con la población, es decir: “yo te voy a formar a tu hijo y lo voy a hacer en las mejores condiciones” (Informante 4)

Esta interiorización del discurso en el quehacer laboral del docente, es lo que parece amortiguar los malos tratos, los conflictos con compañeros, compañeras, superiores e inclusive con alumnos, con el trabajo excesivo, con el cansancio emocional y físico que les genera en sus centros de trabajo, Por tanto, el que el docente se perciba con una realización personal alta y constante, parece ser el soporte perfecto para que las señales de estrés que estén viviendo de manera constante pasen a tercer término y a veces hasta inadvertidas. Luego entonces, los efectos que en realidad son consecuencia del estrés laboral crónico, se reflejan en una fatiga corporal y mental, mediatizada por un sentimiento de “pasión” por el trabajo realizado. Es esta idea de fascinación por las labores, esta búsqueda de realización en lo que consume la vidas lo que, probablemente, al final desata una serie de síntomas y de enfermedades características de este tipo de estrés, particularmente el caso de la diabetes.

4.8.5 Categoría: estrategias de afrontamiento

Se dice que se puede afrontar un conflicto centrándose en el problema o buscando salidas alternas, no siempre efectivas. Para nuestros informantes, una de las vías de escape a las prolongadas jornadas de trabajo o a los conflictos con pares y superiores, han sido los malos hábitos de alimentación. Y también tiene su parte el consumo de estimulantes para disminuir el malestar emocional que sienten.

[...]yo soy muy chillona. Entonces, realmente, más que relajarme me pongo a llorar. Lloro, lloro, eso me ayuda y luego ya se me baja [...] No me quedo en el coraje, busco salidas [...] Así como dicen que “un bolillo para el susto [...] La comida me ayuda a pasar el trance. Yo soy cafetera, entonces me gusta mucho el café, pero no solito: con su galletita. Ahora que tengo la diabetes, pues ya le bajé muchísimo, ya no son esos pastelazos. Pero, pues por lo menos una galleta, diría mi abuelita: “para que se te envuelva la muina”. (Informante 4)

Las estrategias de afrontamiento, sobre todo las centradas en la emoción, son aquellas que se realizan para disminuir el malestar anímico que siente la informante ante los problemas percibidos. Para esta docente, tales situaciones de trabajo al presentarse de manera constante, van a ser un parteaguas importante. Es decir, se convierten en un factor de riesgo esencial en el desarrollo de diabetes. Esto, se corrobora con resultados de investigaciones de instituciones internacionales como la OMS, la ADA, FID, OPS, donde mencionan que los estilos de vida van a ser los principales factores de riesgo para la el desencadenamiento de la Diabetes Tipo 2, así como de la aparición temprana de sus complicaciones. Y el docente, a veces, parece darse cuenta, parece estar consciente hasta que ya tiene el diagnóstico confirmado. Antes solo lo ve como parte normal de su existir:

[...]Entonces yo trato de dejar mi problema laboral en la “Institución” y no contaminar mi vida personal. Ahora, reconozco que eso no siempre se puede conseguir. Pero lo intento. Ya en la situación que comentamos, pues bueno, yo recuerdo que en ese entonces cuando yo llegaba a la casa trataba de reanudar mi vida normal. Trataba de que no me afectara, y sin embargo, advertí que empecé a tener desórdenes alimenticios [...]En la comida me tomaba una botella o dos de refresco. Creo que en ese entonces no era consciente del desorden, lo veía como parte de mi normalidad (Informante 3)

Hemos señalado en otro momento el impacto del discurso institucional para el docente. También tiende a impactarle el discurso médico. Por esto, consideramos significativo que profesionistas de otras disciplinas, como la medicina, la enfermería o la nutrición, per se, identificaran e interiorizaran en sí mismos, un discurso distinto. No es tan sencillo solo decirle a “su paciente” que deje de comer pan, totillas, galletas, dulces, en fin una serie de alimentos y bebidas hipercalóricas, propia de la gastronomía mexicana, “porque se pondrá peor”. El problema en sí es de mayor dimensión: la mayoría de nuestros informantes mencionó que la comida adquiere un significado particular, es un medio de afrontamiento especial. Para algunos es una recompensa, un “algo” para sentirse mejor o incluso un “algo” donde ya no existe significado, se come por inercia debido al deterioro emocional, y físico. Se trata entonces de un estado de quebranto constante provocado por las condiciones laborales. Siguiendo con la línea de la economía política, se decía: si el hombre es producto de las circunstancias, entonces para el cambio social hay que humanizar

las circunstancias (Marx, 1972). En este sentido, se trata de humanizar las instituciones, pero también a los discursos médicos. Al respecto ya Foucault también lo apuntaba.

Por tanto, los malos hábitos alimenticios se convierten en el factor de riesgo con mayor relevancia, para el control glucémico, pero no aislados. Éstos van a estar sujetos de los determinantes sociales de la salud estructurales, que la OMS nos propone en su modelo, es decir de las condiciones generales del sistema. Cobrarán especial relevancia las conductas propias de la cultura de organización a la que pertenecen los docentes, las cuales van a ejercer un papel importante en su situación de salud.

4.8.6 Categoría: Estresores

Los estresores son aquellos eventos internos, (como pensamientos, recuerdos, imágenes, temores, e incluso dolor físico) o externos (jornadas de trabajo, problemas con alumnos, compañeros o compañeras de trabajo, superiores, actividades laborales, entre otros) que van a condicionar la manifestación del estrés del que todos en algún momento de nuestra vida somos partícipes. Como hemos visualizado en las categorías anteriores, los estresores son una constante en cada discurso de los informantes. Y es que los docentes están expuestos de manera constante a ellos, y les generan una serie de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales, mismas que derivan en las categorías propias de *burnout*.

No ha sido fácil conseguir un trabajo, tal vez a otra persona sí, pero ser de la carrera que soy, tener un doctorado, posdoctorado y ver donde me contratan ¡es difícilísimo!, Mucha gente como yo está sin trabajo a ocho o diez años de haberse titulado. Entonces, el mayor temor siempre es: ¡no me vayan a correr!, La razón final es: si no lo hago me van a correr. ¡Si no sale, me van a correr! ese es el punto. (Informante 6)

Luego entonces, el cúmulo y la exposición de manera constante de estresores van a contribuir a que el trabajo del docente se convierta en un caldo de cultivo para el

desarrollo de la enajenación en sí misma. Una situación alienante que lo despropia de todo acto personal, volviéndose en un trabajo meramente mecanizado y en muchas ocasiones sin sentido. En este trabajo, que pierde toda identidad con el docente, éste llega a hacer sus labores simplemente por hacerlas, por cumplir. Y en esta coacción encubierta, porque si las tareas no las hacen tal y como se las piden, habrá sanciones que van del llamado de atención al acta de extrañamiento o a la pérdida del trabajo. Con esto, el proceso de sentirse extraño a la actividad y a su comunidad inmediata se va completando.

4.8.7 Categoría: Nivel de percepción de estrés

Es contrastante que, en el cuestionario, los resultados informan que los docentes en general no se perciben estresados. Sin embargo, se pudo observar en los relatos de vida laboral una percepción del nivel de estrés que va de medio a alto, y este dependiendo de en cuál temporada se encuentren en el periodo escolar. La circunstancia de la pandemia replanteó e hizo consciente a muchos profesores acerca del estrés laboral, del deterioro de su salud y de su personalidad, relativizó la importancia de vaciar su existencia en las labores institucionales. Retomaré lo que nuestro informante 5 menciona:

“Yo creo que una variable se debe considerar en el estudio es la circunstancia del COVID. Esta circunstancia relativizó muchas cosas, replanteó la concepción de la vida. Un poco asumiendo la metáfora de Bauman, la vida se licuó, se hizo más huidiza”

No cabe duda, el enclaustramiento para muchas personas también significó una oportunidad de cambio, de incluso priorizar la vida personal sobre las demandas laborales que la institución escolar les ha demandado por mucho tiempo.

4.8.8 Categoría: Cultura organizacional

Los docentes identifican que las características de la cultura organizacional que viven son altamente jerárquicas, burocráticas. También la perciben con ciertos niveles de injusticia, generadoras de vulnerabilidad, en ocasiones de acoso o de

uso deliberado de la fuerza, del poder de personas o grupos que controlan la institución, o la pretenden controlar. Asimismo, es importante resaltar que las categorías no están aisladas propiamente, es decir, entre el discurso de los informantes se van relacionando una con otra. Un ejemplo claro es la relación entre esta misma categoría con la de cansancio emocional. Observamos que el fenómeno de acoso laboral (ejercido de manera vertical hacia los trabajadores y propio de las organizaciones con cultura organizacional jerárquica) parece ser un factor importante para desencadenar un deterioro emocional, sobre todo cuando este se presenta de manera prolongada:

[...] era horrible mi trabajo, ¿porque era horrible? porque yo estoy contratada como profesor investigador de tiempo completo en un área académica de esta institución y estaba para hacer cosas de una materia en particular. El castigo te lo pueden hacer de dos maneras, dependiendo el caso: si ven que tú puedes mejorar como persona, porque tengas más clases, el castigo es no te doy clases. Si ven que ...te van a dar muchas clases, a veces el castigo es te quito todas las clases [...] Me di cuenta, y esa es mi teoría que la sigo sosteniendo hasta el día de hoy... todo el mundo en la institución puede ser una red de hostilidad y eso va subiendo [...] Hay una percepción de que el investigador [...] no hace nada [...] Y es que no te pueden ver tranquilo, te tienen que ver estresado (Informante 6)

Se dice que el *moobing* ocurre en aquellas instituciones que lo permiten por su historia de clientelismo⁸⁰ o porque las normas se han vuelto oscuras y arbitrarias. Es interesante el discurso de “te tienen que ver estresado”, manifestación sin duda de un ejercicio de poder propio del acoso laboral. Y cuando menciona este informante que “hay una red”, sigue al patrón de reglas propias del “clientelismo”, de quien trata el ámbito laboral como un generador de ganancias no sólo económicas:

[...]”solo porque me mostró esto, si no usted tendría un reporte”, cómo no iba a estar yo atemorizada. Y eso pasa aquí también, hay una red de gente [...] gente que hace eso, por 100 pesos, por vales por permisos, y que está

⁸⁰ Tomado aquí como aquel proceso en el cual ciertas autoridades pagan con algunos favores o pequeños privilegios las labores de espionaje y acoso de unos trabajadores subordinados en contra de otros. Este clientelismo interno puede tener su razón de ser en una cultura del clientelismo político llevado al microcosmos de la escuela. Ya también Foucault los había observado al analizar la escuela como microfísica del poder (Foucault, 1980, Microfísica del poder).

dispuesta a ir a contar a no sé quién todo tipo e cosas. Y me he dado cuenta que los jefes no saben quién son sus subordinados y tienen una percepción muy distorsionada de sus trabajadores. Pero pues así les gusta porque tiene por lo menos 40 años haciéndolo y les funciona (Informante 6)

Estas formas particulares de dinámica social en los centros de trabajo, hacen evidenciar la violencia que ejercen los superiores sobre los trabajadores de más bajo nivel. También muestra una violencia que en muchas ocasiones provoca un daño profundo capaz de destruir carreras brillantes, de hacer insoportables las relaciones laborales, de imponer crisis financieras y familiares. Y no con ello ser poco, en ocasiones hasta ocasionar suicidio, tanto por la violencia que ellos mismos ejercen como por la violencia que permiten, volviéndose de alguna manera en cómplices:

[...] A esa maestra, un alumno la acusó de homofóbica; ella era muy buena docente, quizás era la mejor maestra que tenían ahí [...] Además, la mamá de éste al jovencito también la agredió. Luego la maestra murió: mis compañeras me dicen que se suicidó (Informante 2)

Similar situación ocurre con la agresión vertical invertida, de alumnos y alumnas hacia el docente. Esto lo vemos en el discurso de nuestro informante 2 en repetidas ocasiones, donde el acoso laboral no solo se dio de superiores sino al contrario, tal como lo mencionan Florencia Peña y Rocío Fuentes en el libro que coordinaron “Tras las huellas del Asedio grupal en México (mobbing)”. Podemos advertirlo en el siguiente testimonio:

[...]En “el instituto” recuerdo alguna vez que llegué a clase y, después de una exposición de los alumnos, me maquillé de rápido. Yo ya les había dado la primera unidad, entonces una de las alumnas me tomó una foto maquillándome. Luego me fueron a acusar con el secretario académico, y éste de una manera poco profesional me reclama [...], fue una situación horrible para mí. Luego siguió que me cambian el horario de mis tres asignaturas [...] Las alumnas [...] por alguna razón se molestaron, quizás porque les exigí un mejor proyecto, me evaluaron mal y metieron un oficio para que no les diera clase al siguiente ciclo. Eso fue muy doloroso para mí [...] no siempre los maestros son como dicen los alumnos (Informante 2)

Parece ser evidente con los relatos de vida laboral docente de los informantes, que el estrés laboral agudo y crónico y la cultura organizacional están estrechamente relacionados. Retomando a la clasificación que hacen Cameron y Quinn sobre los tipos de cultura organizacional (clan, jerárquico, innovador y de mercado), cada tipo de cultura ejerce un tipo de estrés específico en sus trabajadores. Ya se ha señalado que, en el caso que nos ocupa, el estrés docente está correlacionado directamente con una cultura organizacional jerárquica como la que parece manifestarse en el centro de trabajo donde los informantes laboran. Luego entonces, esta cultura organizacional (que evidentemente también puede permear a los alumnos) es sin duda un parteaguas para el trabajo enajenado del que nos hablaban los teóricos desde el siglo XIX. Pero ahora hay que contextualizarlo con las nuevas pautas de la enajenación en el denominado capitalismo cognitivo⁸¹.

4.8.9 Categoría: Relación estrés-enfermedad

Esta categoría ha sido el eje del inicio del planteamiento para esta investigación. Una paradoja se ha venido presentando: en los resultados del cuestionario aplicado a 309 docentes, éstos habían mencionado no percibirse con estrés. Y sin embargo, los datos que nos arroja el mismo cuestionario en su fase de percepción de enfermedades, arrojan la presencia de síntomas y enfermedades relacionadas con el estrés crónico y no. En los relatos de vida laboral es contundente esta presencia de malestares en la salud. Los informantes enumeran una serie de síntomas relacionados con el estrés, y no solo eso, sino cada informante percibe una relación estrecha entre las condiciones estresantes de su vida laboral como docentes y el desencadenamiento de la enfermedad.

⁸¹ Parte importante de estas nuevas pautas es lo que se llama la ingeniería cultural ya explicada en otro capítulo. Esta ingeniería instrumenta (muchas veces con un sentido de dudosa neutralidad) un valor fundamental del docente: la vocación de servicio. En otras ocasiones, las instituciones tienden a tener criterios endogámicos de contratación docente porque aprovechan que los nuevos miembros ya fueron moldeados por esta ingeniería cultural. De esta manera son más aprovechables para los fines organizacionales.

[...] Esto hizo que durante un tiempo estuviera con problemas de sueño y básicamente con problemas estomacales, y pues hasta ahí [...] [...], yo podía pasar un día completo enojado, podía no dormir por el enojo (Informante 1)

Este relato es consistente con la mayoría de nuestros informantes, parece ser que los mismos perciben la conexión con la aparición de enfermedades, en especial de la diabetes. Tomamos en cuenta que solo uno de nuestros informantes no padece la enfermedad (Informante 5):

[...] yo le comentaba al Doctor Pérez que, efectivamente, en los meses anteriores tuve un bajón de salud. Una deficiente concentración de insulina y de azúcar en la sangre, sin llegar a pasar de 100 (Informante 5)

Por otro lado, el caso del informante 6⁸², es particular. Es posible que siga con negación de por medio, tal vez por el significado que le implique para sí misma un diagnóstico como el de diabetes, ya que hay disonancias en este tema. Sin embargo, la relación que dice tener con la presión laboral, o más bien, con el acoso laboral al que estuvo expuesta de manera constante, fue notorio en el desencadenamiento de hipertensión y elevación de glucosa:

[...] asumiendo que ya olvidaba que era sentirse bien [...] bajé al servicio médico [...] casi me llevaron al hospital porque la presión la tenía muy alta [...] me mandaron a consultas regulares al IMSS [...] me mandaron hacer análisis, etcétera y resulta que también tenía alta la glucosa, [...] Me acuerdo que hubo días en que tuve varias crisis, y fue la primera gran reflexión donde pude decir que te sientes realmente como una esclava. Tu vida no vale nada [...] Cuando me diagnosticaron hipertensión, me diagnostican también diabetes [...] la primera reacción fue una negación: yo no tengo nada, estoy controlada. Hoy entonces, no estoy segura si tengo diabetes o prediabetes, yo quiero creer que es prediabetes [...] Revisé mis estudios [...] tenía como 135 en el primero que me la detectaron; ahorita la tengo más barato con 106 (Informante 6)

⁸² Es probable que padezca diabetes tipo 2, debido a que un criterio diagnóstico importante es tener arriba de 126 mg/dl para confirmar la enfermedad, el informante 6, mencionó recordar tener 135 mg/dl, sin embargo a pesar de mencionar que actualmente maneja cifras por arriba de 100 mg/dl, sería necesario que se realizara una hemoglobina glucosilada para corroborar el diagnóstico, sea positivo o negativo.

Cabe mencionar que este mismo informante da un ejemplo claro de cómo el desgaste laboral lleva incluso a que los docentes puedan presentar un Evento Vascular Cerebral. Al recordar a su compañero de trabajo, el informante declara:

[...] a un señor yo lo trate muy poco, contador, un hombre alto de no sé cincuenta y tantos años, [...] Todo mundo habla maravillas de él, porque siempre estaba trabajado, era como la mano derecha de los dueños de la escuela y dejó literal la vida allí. A mí me tocó ver que de repente algo le pasó, no empezó a comer bien, se descuidó, ¡primero su trabajo!, [...] Le dio algo como un derrame, horrible, horrible, horrible, y entonces a mí me tocó verlo alguna de las últimas veces en una silla de ruedas, súper minado, porque su mente estaba bien, pero su cuerpo no... (Informante 6)

Por tanto, se corrobora incluso lo que Cristina Laurell hizo mención: el trabajador está tan despersonalizado en sí mismo, que no se da cuenta de los síntomas que su cuerpo presenta. Muchos de ellos, justo en su retiro laboral, se les diagnostica una serie de enfermedades, sin darse cuenta que se venían gestando desde tiempo antes, años tal vez atrás, debido precisamente a este desgaste físico y mental.

4.8.10 Categoría: Consecuencias en las áreas sociales.

Sin duda, todo proceso de fuerte presión laboral trae consigo consecuencias, sea eustres o distres. Sin embargo, cuando el estrés es crónico o negativo desencadena una serie de consecuencias en esta misma línea, afectando no solamente la salud de las personas que lo viven, sino a esferas fuera de la propia institución. Quizás el ámbito familiar es de los primeros en resentirlo:

[...] Cuando tomé la coordinación, el haber aceptado ese cargo, fue la cereza del pastel a fin de planear mi divorcio. Me altero todos mis tiempos [...] Evidentemente que el nuevo cargo administrativo significó descubrir al menos un área: la matrimonial. (Informante 1)

El cansancio físico y emocional que deriva de las jornadas arduas de trabajo, no solo afecta al docente en sí mismo sino perturba paralelamente a su esfera familiar. Obtiene como resultado demandas de su hogar, que a veces no logra comprender en todo su significado: tan desoladora es su “ceguera de taller”, ahora incrustada en el entorno familiar. Tampoco logra asimilar y afrontar con éxito el desgaste emocional que lo inunda y que le arranca toda empatía. Por ello, las demandas de

atención y de pasar tiempo no solo presente, sino de calidad también, se vuelven un foco de estrés:

En cuanto a la familia, yo creo que me cuesta aceptarlo, pero en las épocas de peor trabajo...me llegó eso de que no dormía. Podía salir de aquí, pero lo mejor era seguir, ¡ya el lugar era lo de menos!, El estar siempre con el trabajo, creo que me hizo ver que mi familia estaba en peligro, porque no los atendía, porque estaba pero no estaba. Era una persona ausente, que nunca estaba, que nunca tenía tiempo para ir a ningún lado, el poco tiempo que estaba, estaba cansada, me desligué de muchas cosas. (Informante 6)

Estar y no estar, ocupar un lugar pero no hacerse presente socialmente, esas son las manifestaciones de la enajenación hacia otras personas. Las consecuencias derivadas del estrés impactan tanto de manera directa como de indirecta a los trabajadores. Sobre todo, si éste está expuesto de manera constante a muy diversos estresores que se van sumando con el tiempo. Tal vez sea la afectación de la vida personal una de las características de porqué el estrés laboral tiene una más amplia dimensión social. Por ello, no es extraño que la NOM 035, dentro de los factores que analiza, encuentra de manera protagónica la relación trabajo-familia.

Conclusiones

En lo siguiente daremos a conocer los principales resultados de la presente investigación. Consideramos que los hallazgos o aportes en una tesis doctoral pueden ubicarse en tres momentos: lo empírico, lo metodológico y lo teórico. Estas tres dimensiones son igualmente importantes y se encuentran relacionadas. Hablaremos de ellas por separado y de la manera más clara posible.

En cuanto a lo empírico, quizás un buen punto de partida sea el reconocimiento de que México es uno de los países donde más horas se trabajan y donde, por tanto, más se presenta el estrés laboral, crónico o no. Y es que, en nuestro país, se ha seguido con la tendencia mundial de la terciarización económica y, según han ratificado varios teóricos, por la presión cara a cara de los usuarios, las actividades del sector servicios son agudas promotoras del estrés laboral. Este auge del sector terciario es más notorio, en nuestro país y en Pachuca de Soto, por el crecimiento de las instituciones de educación media superior y superior, el cual corresponde con una dinámica demográfica donde las cohortes en edad universitaria están aumentando continuamente. Entonces, parece evidente que sean los maestros de estos niveles educativos los que se vean más apremiados por sus labores dado el crecimiento de grupos y las frecuentemente desventajosas e inciertas condiciones de contratación por horas.

Sin embargo, el estrés que puede provocar el trabajo no se queda como un malestar puramente anímico: más aún, concluimos que está relacionado con dolencias corporales, enfermedades que afectan la biología del organismo. Así, el estrés laboral puede detonar desde malestares como cefaleas o gastritis, entre otros padecimientos, hasta la diabetes tipo 2. Por esto, puede hablarse de que un segundo hallazgo en lo empírico, y que ha sido poco tratado, es el binomio estrés-diabetes, una relación que fue comprobada por el estudio cualitativo y cuantitativo de esta tesis.

En la investigación empírica, además también pudimos ratificar que el estrés laboral está relacionado con ciertos determinantes sociales de la salud. En particular nos referimos al género y la edad. En la población investigada hubo una mayoría de mujeres en la muestra y docentes que van llegando a sus cincuenta o más años. Descubrimos que el género femenino y los antecedentes familiares en sí mismos son variables para desarrollar diabetes, aunado a las jornadas de trabajo que se extienden de la universidad al trabajo en casa que demanda la propia familia.

En cuanto a la edad, se consideró población que, rebasando los cincuenta años, reportaron tener síntomas asociados al estrés como dolor de espalda por tensión muscular, cuello rígido, problemas para dormir, dolores de cabeza, dolor de cabeza, cansancio, ansiedad; así como, enfermedades asociadas al estrés crónico gastritis, colitis, presión arterial alta, depresión, y no menos importante diabetes. El que se haya registrado un número menor en casos de diabetes pudo haberse debido a que la tendencia de la prevalencia en adultos más amplia es a partir de la cohorte de los 60-69 años, esto según los resultados reportados por el Instituto de Salud pública en su Encuesta de Salud y Nutrición (2016). Esto podría explicarse a través de los hallazgos de Cristina Laurel (1978) que mencionan que el desgaste de los trabajadores a través del tiempo genera una serie de complicaciones, específicamente enfermedades crónicas, mismas que son declaradas una vez que el trabajador se retira de su escenario laboral, es decir una vez que ya está jubilado y/o pensionado.

Otro elemento que tiende a acentuar la relación estrés-diabetes es el estilo de vida. En general, parece haber poco cuidado o atención preventiva ante los padecimientos crónicos que de manera constante se tienen. La información recabada, sugiere que uno de los factores de riesgo en la población mexicana es simplemente el hecho de ser mexicano y, por tanto, pertenecer a una cultura laboral que desgasta en demasía la fuerza de trabajo. En el caso de la docencia universitaria, se puede inferir que las largas jornadas de trabajo son factores clave para que las enfermedades detonen o se compliquen. Y es que el tipo de actividades que se realizan incluyen docencia, gestión, difusión e incluso para muchos también

la investigación, por lo que el tiempo dedicado pueden sumar ocho y quince horas diarias en su trabajo o más. Para lograr el consenso docente en este alargamiento en la jornada, las instituciones instrumentan una ingeniería cultural que tiene como centro el argumento del “apostolado docente” y la ilusión o esperanza de ir construyendo poco a poco una verdadera “realización profesional”. Todo ello encubre el estrés y lo hace ver como el costo justo, necesario y normal para mejorar en el trabajo. Tal ingeniería cultural podría ser también la causa de la nula o baja percepción del estrés en profesores o profesoras respecto a su quehacer laboral. Y es que los resultados del cuestionario (faceta cuantitativa) arrojan que no existe síndrome de *burnout* ni antes, ni durante la contingencia sanitaria por COVID-19.

Las largas jornadas laborales, sumadas a la relación mayor o menormente conflictiva con pares, con superiores, el clima laboral, más el trabajo administrativo dan como resultado a que algunos docentes entrevistados ubicaran estos acontecimientos como la detonación de la diabetes. En este aspecto, también juegan su papel los conflictos con los alumnos, desavenencias que en el ámbito institucional pueden llegar a los consejos técnicos y convertirse en movimientos estudiantiles para intentar expulsar a docentes (de horas clase y de tiempos completos) de sus asignaturas y en ocasiones hasta de la institución.

En las entrevistas realizadas, sobresale que el estilo de vida docente ha sido poco saludable como resultado de las apremiantes condiciones de tiempo. Estas condiciones se transforman en el consumo de dietas hipercalóricas, breves lapsos de comida, reducidas posibilidades de actividad física, el consumo de otras sustancias como tabaco, que por sí mismas marcan una tendencia importante en la aparición de diabetes, así como la presencia de complicaciones tempranas de esta enfermedad e incluso en la aparición de otras enfermedades crónicas.

Pudimos corroborar lo equivocado de la creencia según la cual los docentes universitarios están exentos de sufrir *burnout* o *moobing*. El estudio realizado, tanto en su faceta cuantitativa como en la cualitativa, mostró que el docente puede encontrar situaciones muy adversas en su ejercicio magisterial, provenientes en

mucho de la verticalidad de las Instituciones de Educación Superior y hasta de la saturación de actividades físicas y las preocupaciones anímicas y emocionales a las que se ve sometido. Así, otro hallazgo empírico más fue esclarecer que las universidades se dicen de una cultura laboral innovadora, pero no lo cumplen. Son sus culturas organizacionales burocráticas o mercantiles las que predominan, convirtiéndose en las principales promotoras del estrés en sus trabajadores. Un discurso más con el que incumplen es aquel según el cual son socialmente responsables. Y es que los sistemas de calidad a los que se sujetan, y de donde obtienen sus discursos, están atravesados por ideas de orden taylorista, fordista o posfordista.

En cuanto al segundo tipo de hallazgos o aportes, podemos asegurar que la metodología mixta seleccionada fue el mejor camino para entender los problemas de salud laboral. El problema del estrés laboral y la diabetes han sido tratados por separado. La metodología mixta nos permitió verlos como un binomio, como un mismo fenómeno. Asimismo, la coyuntura de la pandemia nos empujó a probar la metodología del levantamiento virtual de cuestionarios, los cuales (aunque ya validados por otros investigadores) pudimos adaptar a las necesidades de la investigación. Y, uno de los aciertos más de nuestra metodología, fue el haber atendido la sugerencia de Buichía y colaboradores (2021) así como de Reygadas (2011) acerca de la necesidad de hacer trabajo etnográfico y de relatos de vida para mejor interpretar los resultados de la investigación cuantitativa. En otras palabras, pudimos corroborar que lo cuantitativo y lo cualitativo no son caminos adversos sino complementarios.

Paralelamente, pudimos comprobar que el estrés laboral (que desemboca en cuadros patológicos) sólo puede ser dimensionado con categorías filosóficas y sociológicas. El sistema capitalista de trabajo ha tratado de suavizar el problema del estrés y parece haberlo llevado al ámbito de sólo un desajuste en las relaciones humanas. Un ejemplo de ello es aquella idea oficial según la cual estamos viviendo en la sociedad del conocimiento, donde el trabajo enajenado y el *burnout* parecen haber desaparecido. De ahí que en nuestro marco teórico hayamos avanzado a la

idea del capitalismo cognitivo. Es decir, un tipo de sociedad donde el trabajo, aun siendo de cierta complejidad intelectual (con sus excepciones) sigue estando sujeto a los criterios de explotación y alienación de las empresas preocupadas sólo por las ganancias. En el centro de las discusiones sobre la existencia de un capitalismo cognitivo se encuentran las universidades.

Pero, creemos que probablemente el fondo del problema estrés-enfermedad es más ontológico, más existencial, más filosófico ya que recorre el sentido de la vida humana. Por esto, hemos considerado un acierto de nuestro marco teórico partir de categorías como desgaste laboral, trabajo enajenado, cultura laboral, ingeniería cultural, cultura organizacional, factores sociales de la salud, entre otras tantas ideas, para hacer más comprensible nuestro objeto de estudio. Categorías que fueron acompañadas y transparentadas en el trabajo de campo con un enfoque etnográfico. Un hallazgo interesante fue comprobar que las formas históricas de organización del trabajo industrial (taylorismo, fordismo y posfordismo) se han insertado en las actividades de servicios y muy particularmente en el sector educativo, por lo que estas formas ya son parte importante del funcionamiento de las universidades, que cada vez más tiene pautas más empresariales: fenómeno muy acorde con nuestra economía neoliberal. Enmarcar el binomio estrés laboral y diabetes en los determinantes sociales de la salud nos permitió además abrir nuestra mirada a las condicionantes estructurales del sistema capitalista para ubicar por qué el “trabajador quemado” de lo educativo es un resultado de cómo hemos organizado nuestra formación social mexicana.

Por tanto, el estrés en docentes, concluimos finalmente, es una realidad que va al alza por las tendencias mundiales de globalización y por los deseos de presencia global de las instituciones educativas. La globalización es también generalización de riesgos. Si estos riesgos pueden saldarse medianamente en países donde el docente es bien pagado, cuenta con prestaciones, estabilidad en el empleo o goza de años sabáticos, por el contrario, en países y estados como los nuestros, tales riesgos se convierten en potenciales daños a la salud de los profesores.

Referencias

- Ruiz Carús, S., Romo Avilés, N., & Mazadiego Infante, T. J. (2011). Estudio etnográfico sobre el trabajo remunerado y doméstico de una muestra de docentes universitarios. *Psicología y Salud*, 21(1), 125-130.
- ADA. (2013). *Estrés*. Obtenido de American Diabetes Association : <http://www.diabetes.org/es/vivir-con-diabetes/complicaciones/estres.html>
- Agudelo , M. E., & Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. *Prospectiva*(17), 353-378. Obtenido de file:///C:/Users/tania1/Downloads/Dialnet-ConstructivismoYConstruccionismoSocial-5857466.pdf
- Alvarez, E., Gómez, S., Muñoz, I., Navarrete, E., Riveros, M. E., Rueda, L., . . . Valdebenito, A. (2007). Definición y desarrollo del concepto de ocupación: ensayo sobre la experiencia de construcción teórica desde una identidad local. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*(7), 1-9. doi:10.5354/0717-6767.2007.81
- American Diabetes Association. (2007). Depression, Self-Care, and Medication Adherence in Type 2 Diabetes. *Diabetes Care*, 30(9), 2222-2227. doi:doi.org/10.2337/dc07-0158
- American Diabetes Association. (2015). Standars of medical care in diabetes-2015: Summary of revisions. *Diabetes Care*, 38(1), 4-5.
- Amoros, G. I., Cataño, P. Y., Liñan, C. J., & Rosell, M. L. (2019). Tipos de Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout. *Tesis de Maestría en en Organización y Dirección de Personas. Universidad Esan*. Lima.
- ANALYTICA. (2021). *Colores de Cuello: Clasificación del Mercado Laboral*. Obtenido de ANALYTICA: <https://www.analytica.com.do/publicaciones/blog/colores-de-cuello-clasificacion-del-mercado-laboral/>
- Anísimov, G. D., Astájov, V. D., Atlas, M. S., Avséniev, M. M., Beshpálov, . A., Bisháiev, M., . . . Dokukin, V. I. (s.f.). *Diccionario de economía política*. Obtenido de Tratados y manuales grijalbo: <http://mijangos.byethost5.com/biblioteca/001diccionario.pdf?i=1>

-
- Arteaga , N., & Arzuaga, J. (2016). Del neofuncionalismo a la conciencia icónica: ensayo crítico para pensar la sociología cultural de Jeffrey Alexander. *Sociológica*(87), 9-41.
- Asociación Latinoamericana de Diabetes. (2013). *Guías ALAD sobre el Diagnóstico, Control y Tratamiento de la Diabetes Mellitus Tipo 2 con Medicina Basada en Evidencia*. Obtenido de Revista de la ALAD: http://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf
- Atance, J. C. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Revista Española de Salud Pública*, 71(3). Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000300008
- Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 39 No. Extra 3, 1-14.
- Bach, E. (1930). *An Effective Method of Preparing Vaccines for Oral Administration* . Londres, Inglaterra: Medical World.
- Bajoit, G. (2014). Relaciones de clases y modos de producción: teoría y análisis. *Cultura y representaciones sociales*, 9(17), 9-53. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102014000200001
- Baker, G. (1997). *Le corbusier*. Barcelona: Gustavo Gill.
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario. *Revista de psicología y psicopedagogía*, 9(1), 85-100.
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *eduPsykhé*, 2010, Vol. 9, No. 1, 85-100.
- Barrera, M. I., Fuentes, P., & González, C. (2013). *Estrés y salud mental; estrategias para el manejo integral del estrés*. México: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.
- Benach, J., Pericàs, J. M., & Martínez-Herrera, E. (2017). La salud bajo el capitalismo Contradicciones sistémicas que permean la ecohumanidad y dañan nuestra mentecuerpo. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*(137), 29-56.

-
- Bermejo, L. (2011). *Demandas y recursos en el bienestar docente. Estrategias de afrontamiento y su relación con el burnout y el engagement en profesores*. Madrid, España: Tesis doctoral, Universidad Pontificia Comillas.
- Bolaños, E., & Sarria-Santamera, A. (2003). Perspectiva de los pacientes sobre la diabetes tipo 2 y relación con los profesionales sanitarios de atención primaria: un estudio cualitativo. *Atención primaria*, 32(4), 195-202.
- Borrell, F. (2002). El modelo biopsicosocial en evolución. *Medicina Clínica*, 119(5), 175-179. *Medicina Clínica*, 119(5), 175-179.
- Brannon, L., & Feist, J. (2001). *Definición y medición del estrés. Psicología de la salud*. Madrid: Thompson Learning .
- Breilh, J. (1989). *Epidemiología, economía, medicina y política*. México: Fontamara.
- Bronfenbrenner, U. (1976). The ecology of human development: History and perspective. *Psychologia Wychowawcza*, 19(5), 537-549.
- Buichía, Félix y Miranda, Guadalupe. (2021). Determinantes sociales de la salud y riesgo de diabetes tipo 2 en adultos de poblaciones originarias. Aproximaciones desde la teoría social. *Journal of the Academy*, Núm. 4. Enero-Junio 2021, 227-251.
- Buitrago, S. (2013). Fordismo y postfordismo: control social y educación. *Revista Vinculando*, 1-5.
- Buitrago, S. (2013). Fordismo y postfordismo: control social y educación. *Revista Vinculando*. Obtenido de http://vinculando.org/articulos/sociedad_america_latina/fordismo-y-postfordismo-control-social-y-educacion.html
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). *Ley federal del trabajo. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970*. Obtenido de Última reforma publicada 02-07-2019: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass.

-
- Cano, J. (2009). La construcción social de la enfermedad mental. *Hipnológica No. 2*, 20-21.
- Cardona D, A. L. (2013). Inequidades en salud entre países de Latinoamérica y el Caribe (2005-2010). *Gaceta Sanitaria*, 292-297.
- Carranco, Soraya y Pando, Manuel. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013-2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y del conocimiento*, vol 3, No. 1, 522-554.
- Castillo- Del, A., López, G., & Fragoso, M. (2009). Depresión y ansiedad en personas con diabetes. En G. Solano, & J. Antón, *Autocuidado de personas con diabetes*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Castillo-Del, A., & Martínez, J. P. (2010). Factores psicosociales asociados al automanejo del paciente con diabetes tipo 2. En J. Morales, E. Madrigal, G. Nava, I. Duarte, A. Jonjitud, & J. Esquivel, *Diabetes*. Pachuca: UAEH.
- Castillo-Del, A., Higareda, J. J., Guzmán, R. E., & Ramírez, T. B. (2013). Estrés en personas con diabetes. En G. Solano, A. Castillo-Del, R. E. Guzmán, & A. Romero, *Diabetes, una oportunidad para una vida saludable* (págs. 125-). Pachuca: UAEH.
- Castro, R. (2003). Ciencias sociales y salud en México: movimientos fundacionales y desarrollos actuales. *Ciencia & Saúde Colectiva*, 8(1), 47-62.
- Castro, R. (2016). De la sociología en la medicina a la sociología de la salud colectiva: apuntes para un necesario ejercicio de reflexividad. *Salud colectiva*, 12(1), 71-83. doi:10.18294/sc.2016.859
- Castro-Pérez, R. (1992). Criterios para la enseñanza de la Sociología en Salud Pública. *Salud Pública*, 34(6), 670-677.
- Centro de Asesoría y Estudios Sociales. (s.f.). *Subsunción de los trabajos en el capital*. Obtenido de http://www.caesasociacion.org/area_pensamiento/relacion_salarial_sindicalismo_antikapitalista/curso_sindicalismo/relacion_laboral_como_relacion_social/pdfs/subsuncion_de_los_trabajos_en_el_capital.pdf

-
- Chan, M. (2010). *La educación y la salud están íntimamente unidas*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/dg/speeches/2010/educationandhealth_20100920/es/
- Cladellas-Pros, R. Castelló-Tarrida, A. y Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Rev. Salud Pública*. 20 (1), 53-59.
- COFIDE Capacitación empresarial. (2021). *Conoce los diferentes tipos de contratación*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/conoce-los-diferentes-tipos-de-contratacion>
- Comisión Nacional de SST. (2008). *Enfermedades profesionales de los agricultores*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-56437/enfermedades%20profesionales%20de%20los%20agricultores.pdf>
- Correa, M. (2011). Modelos de producción y flexibilidad laboral: un análisis desde los postulados de Enrique de la Garza. *Visión Gerencial*(2), 283-294. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545891010.pdf>
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2010.v12n4/589-598/es/>
- Cuellar, R., & Peña, F. (1985). *El cuerpo humano en el capitalismo*. México: Folios ediciones.
- Daniel, A., & López, B. (2018). *Salud y nutrición*. Pachuca de Soto: UAEH.
- Díaz, A. H., Véliz, S. M., Sosa, R. L., Moya, G. M., & Aguiar, M. C. (2012). Factores psicosociales que influyen en la no adherencia terapéutica en pacientes con diabetes mellitus. *Trabajo presentado en Congreso virtual de psiquiatría*. Madrid.
- Díaz, Zoe, Aguilar, T. y Linares, X. (2015). La antropología médica aplicada a la salud pública 41(4):. *Revista Cubana de Salud Pública*, 655-665.

-
- Díaz-González, E., & Ramírez-García, J. B. (2017). Gastos catastróficos en salud, transferencias gubernamentales y remesas en México. *Papeles de población*, 65-91. doi:<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.91.004>
- Domínguez, A. (2017). Los cuidados de la salud en personas que viven con diabetes: enfoque etnográfico antropológico. *Salud Colectiva* 13(3) doi: 10.18294, 375-390.
- Eriksson, A., Ekblom, A., Granath, F., Hilding, A., Efendic, S., & Östenson, C. (2008). Psychological distress and risk of pre-diabetes and Type 2 diabetes in a prospective study of Swedish middle-aged men and women. *Diabetic Medicine*, 25(7), 834-42.
- Excelsior. (27 de mayo de 2018). 75% de los mexicanos padece estrés, escasa funcionalidad laboral y académica. *Excelsior*.
- Federación Internacional de Diabetes. (2019). *Diabetes Atlas (9a ed.)*. Obtenido de https://diabetesatlas.org/upload/resources/material/20200302_133352_2406-IDF-ATLAS-SPAN-BOOK.pdf
- Federación Internacional de Diabetes. (2019b). *Atlas de la Diabetes de la FID, 9ª edición. América del Norte y Caribe*. Obtenido de https://diabetesatlas.org/upload/resources/material/20200121_122229_2408-IDF-Regional-Factsheets-SP-final_NAC-210120.pdf
- Federación Mexicana de Diabetes. (2014). *Diabetes en México*. Obtenido de <http://fmdiabetes.org/diabetes-en-mexico/>
- Federación Mexicana de Diabetes. (2019). *Los costos de la Diabetes*. Obtenido de <http://fmdiabetes.org/los-costos-la-diabetes/>
- Fernández-Abascal, E., & Palmero, F. (1999). *Emociones y salud. España: Ariel; 1999. España: Ariel*.
- Ferreira, R. (2011). *¿Debería modificarse la definición de salud de la OMS?* Obtenido de Intramed: <https://www.intramed.net/contenido.asp?contenido=72079&pagina=1>
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*(160), 1-4. Obtenido de <http://www.integraorg.com/wp>

content/docs/El%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf

Forbes Staff. (2019). Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. *Forbes Staff*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>

Frenk, J., Lozano, R., & Bobadilla, J. L. (1994). La transición epidemiológica en América Latina. *Notas de Población*(60), 79-101. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/12808>

Frenk, J., Tomás, Frejka, B. J., Claudio, Stem, L. R., Spúlveda, J., & José, M. (1991). La transición epidemiológica en América latina. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OPS)*, 111(6), 485-496. Obtenido de <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16560/v111n6p485.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

Galli, A., Pagés, M., & Swieszkowski, S. (2017). *Factores determinantes de la salud. Contenidos transversales. Residencias de Cardiología*. Obtenido de Material producido por el Área de Docencia de la Sociedad Argentina de Cardiología.: <https://www.sac.org.ar/wp-content/uploads/2018/04/factores-determinantes-de-la-salud.pdf>

George, R. S., Laborí, R., Noa, G., & Noa, M. (2017). Una mirada a la economía de la salud. *Revista de Información Científica*, 96(5), 978-986.

Gestión Cultural. (2021). *Cuello Azul, Cuello Blanco (Trabajo)*. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/document/266175337/Cuello-Azul-Cuello-Blanco-Trabajo>

Goldstein, D., & Kopin, I. (2007). Evolution of concepts of stress. *Stress. The International Journal on the Biology of Stress*, 10(2), 109-120.

Gómez-González, B., & Escobar, A. (2006). Estrés y sistema inmune. *Revista Mexicana de Neurociencias.*, 7(1), 30-38.

-
- González de Rievera, J. L. (1994). Estrés, homeostasis y enfermedad. En A. Seva. Madrid: Ino Reproducciones, S.A.
- González Díaz, R. A., Ochoa Jiménez, S., & Celaya Figueroa, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad y empresa*, 18(30), 13-31. doi:DOI: 10.12804/rev.univ.empresa.30.2016.01
- González, N. (2007). *Pobreza y salud en el Estado de México: La atención no hospitalaria de la diabetes*. México: Porrúa.
- González, R. L. (2011). Estrés. En J. Mora, J. Valdez, & N. González, *Psicología de la Salud* (págs. 30-27). México: Cumex.
- Gwatkin, D. R. (2000). Desigualdades sanitarias y salud de los pobres: ¿Qué sabemos al respecto? ¿Qué podemos hacer? *Bulletin of the World Health Organization*, 78(1), 3–18. Obtenido de https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/3251/mod_page/content/1/determinantes/bibliocomplementaria/unidad_3.1bc/ud31bc_desigualdades-sanitariasRGwatkin.pdf
- Harvey, D. (1962). *Urbanismo y desigualdad social*. México: Siglo XXI.
- Himanen, P. (2001). *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*. Barcelona, España: Taurus.
- Huber, M., Knottnerus, A., Green, L., Horst, van der, H., Jadad, A., Kromhout, D., . . . Smid, H. (2011). How should we define health? *The BMJ*, 343. doi:<https://doi.org/10.1136/bmj.d4163>
- Illouz, E. (2007). *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Buenos Aires, Argentina: Katz editores.
- IMCO. (2017). *Las mayores economías del mundo en 2017 vía Banco Mundial*. Obtenido de <https://imco.org.mx/temas/las-mayores-economias-del-mundo-en-2017-via-banco-mundial/>
- IMSS. (s.f.). *Estrés Laboral*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

-
- INEGI. (2020). *Prevalencia de Obesidad, Hipertensión y Diabetes para los Municipios de México 2018*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/investigacion/pohd/2018/>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (2017). *Agricultura*. Recuperado el 02 de febrero de 2021, de Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/agriculture.html#:~:text=Los%20agricultores%20est%C3%A1n%20en%20alto,la%20exposici%C3%B3n%20prolongada%20al%20sol.>
- Kuhn, T. (2006). *La estructura de las revoluciones científicas*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Kunda, G. (1992). *Engineering Culture*. Filadelfia, EU: Temple University Press.
- La Voz. (2019). *Los costos económicos "invisibles" del estrés*. Obtenido de En prensa : <https://www.lavoz.com.ar/negocios/costos-economicos-invisibles-del-estres/>
- Lara, J. E., & Pando, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia y trabajo*, 16(49). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100008>
- Laurell, A. C. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos políticos*(17), 59-79.
- Laurell, A. C., & Noriega, M. (1989). *La salud en la fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México*. México: Era.
- Laurell, C. (1975). Medicina y capitalismo en México. *Cuadernos Políticos*(5), 80-93.
- Lazarus, R., Folkman, S., & Zaplana, M. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Roca.
- Lega, L., Sorribes, F., & Calvo, M. (2017). *Terapia Racional Emotivo Conductual. Una versión teórica-práctica autorizada*. España: Paidós.
- Lejarraga, A. (2004). La construcción social de la enfermedad. *Estudios Argentinos de Pediatría*, 102 (4) Facultad de Ciencias Sociales de Buenos Aires, 271-276.
- López, D. (2012). *Entre sanos y enfermos*. Pachuca, México: UAEH.

-
- López, M. J. (2015). Epidemiología de la Diabetes Mellitus. El impacto social de una enfermedad. *Universidad de Extremadura (Tesis doctoral). Departamento de terapéutica Médico-Quirúrgica.*
- Maldonado, A. (21 de mayo de 2019). Estrés laboral y porqué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Maldonado, S., & Guzmán, R. M. (2006). *Psicodiabetes. Enfoque biopsicosocial*. Colombia: Bogotá. Obtenido de https://books.google.com.mx/books?id=EVdt6vuCnnYC&pg=PP4&lpg=PP4&dq=ISBN+978-958-97836-8-9&source=bl&ots=ACPycV4bUM&sig=8yThBHHYO6FdZ94fOYKJQOWVtRM&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjM36KF5p_eAhWMjqQKHXPAC8Q6AEwAnoECAEQAAQ#v=onepage&q=ISBN%20978-958-97836-8-9&f=false
- Marks, D., Murray, M., Evans, B., Willing, C., Woodall, C., & Skyes, C. M. (2008). *Psicología de la salud: Teoría, investigación y práctica*. Manual Moderno.
- Marx, K. (1972). *Manuscritos de economía y filosofía*. (4ta. ed). Madrid: Alianza.
- Marx, K. (1982). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*. México D.F.: Siglo XXI.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Type 2 Diabetes: A Prospective Study of Apparently Healthy Employed Persons. *Psychosomatic Medicine*, 68(6), 863–869. doi: 10.1097 / 01.psy.0000242860.24009.f0
- Mendoza, V. F., Velázquez, M. O., Martín, M., Pego, P. U., Campero, M. E., Lara, A. E., & Gallegos, F. I. (2000). Comunicación y expectativa de audiencias: una investigación cualitativa para la diabetes. *Revista de endocrinología y nutrición*, 8, 5-13.
- Menéndez, E. (1994). Le enfermedad y la curación. ¿Qué es medicina tradicional? *Alteridades*, 4(7), 71-83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711357008.pdf>

-
- Menéndez, E. (1995). Participación social en salud como realidad técnica. *Dimensión Antropológica*, 5, 7-37. Obtenido de <https://www.dimensionantropologica.inah.gob.mx/?p=1499>
- Menéndez, E. (2003). Modelos de atención de los padecimientos: de exclusiones teóricas y articulaciones prácticas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(1), 185-207.
- Menendez, E. (2005). El modelo médico y la salud de los trabajadores. *Salud colectiva*, 1(1), 9-32.
- Mogrovejo, N. (1997). Relatos de vida de mujeres en las colonias populares. La otra cara de la ciudad. En M. Schteingart, *Pobreza, condiciones de vida y salud en la Ciudad de México* (págs. 717-780). México D.F.: El Colegio de México.
- Molina, J. A. (2017). Nuevos discursos de la educación: escolarización, aprendizaje, autogobierno y performatividad. *FOLIOS*(45), 103-111. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n45/n45a08.pdf>
- Morales, O. (2012). Malestar Emocional, Estrategias de Afrontamiento y Control Metabólico en Pacientes con Diabetes Tipo 2. (*Tesis de Maestría*). Área Académica de Medicina. Instituto de ciencias de la Salud. UAEH.
- Morales, O. (2012). Malestar Emocional, Estrategias de Afrontamiento y Control Metabólico en Pacientes con Diabetes Tipo 2. (*Tesis de Maestría*). Área Académica de Medicina. ICESA. UAEH.
- Morales-Borrero, C., Borde, E., Eslava-Castañeda, J. C., & Concha-Sánchez, S. C. (2013). ¿Determinación social o determinantes sociales? Diferencias conceptuales e implicaciones praxiológicas. *Salud Pública*, 15(6), 797-808.
- Murguía, E. (1974). *Ingeniería Sanitaria*. México: UNAM.
- Nahuel, F. (2018). Leer a MARx después depreciado. Pensar el "Fragmento de las máquinas" en clave transhumanista. *Praxis Filosófica*(47). doi: 10.25100/pfilosofica.v0i47.6621
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina clínica*, 148(8), 359–366.

-
- Neffa, J. C. (1982). *Procesos de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*. México: INET.
- Neira, J. A. (2001). Ciencias Sociales y salud. Pre-textos para el Debate. *Revista Austral de Ciencias Sociales*(5), 127-138.
- Nociones de economía y empresa . (24 de octubre de 2012). *El fordismo, la producción en cadena que puso en marcha Henry Ford*. Obtenido de <https://nocionesdeeconomaiyempresa.wordpress.com/2012/10/24/el-fordismo-la-produccion-en-cadena-que-puso-en-marcha-henry-ford/>
- Noguera, J. A. (1998). La transformación del concepto de trabajo en la teoría social (La aproximación de las tradiciones marxistas). (*Tesis doctoral*). *Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona*.
- OCDE. (2018). *Horas trabajadas*. Obtenido de OECD: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- Ochoa, C. (s.f.). *Fundamentos de la recolección de datos online*. Obtenido de net quest: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2595966/eBook-Essentials-online-data-collection-Campaign/Ebook-Fundamentos-para-la-recoleccion-de-datos-online_ES.pdf
- OEHHA. (2019). *Nivel educativo*. Obtenido de <https://oehha.ca.gov/calenviroscreen/indicator/nivel-educativo>
- OIT. (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS & OPS. (2013). *La mitad de las personas que tienen diabetes no lo saben*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9157:2013-half-people-who-have-diabetes-dont-know-it&Itemid=1926&lang=es
- OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra: OMS.
- OMS. (2006). *Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo*. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf?ua=1

-
- OMS. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Suiza: OMS.
- OMS. (2010). *Ambiente y salud. Saneamiento rural y salud/guía para acciones a nivel local*. Obtenido de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/Sanemiento-Capitulo1.pdf>
- OMS. (2013). *Actualizaciones de la CIE-10*. Obtenido de PAHO: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9178:2013-actualizaciones-cie-10&Itemid=40350&lang=en
- OMS. (2016). *Informe mundial sobre la Diabetes*. Geneva, Switzerland: OMS.
- OMS. (2016). *Informe mundial sobre la diabetes. Geneva, Switzerland: WHO*. Geneva, Switzerland: WHO. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254649/9789243565255-spa.pdf;jsessionid=D31DDA6E6B8B91795A22E8F19ECD57BE?sequence=1>
- OMS. (2016-2017). *Informe sobre los resultados de la OMS: presupuesto por programas 2016-2017*. Obtenido de https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA71/A71_28-sp.pdf
- OMS. (2018). *¿Qué es la Salud Pública?* Obtenido de Nutrición sin fronteras: <http://www.nutricionsinfronteras.org/que-es-la-salud-publica/>
- OMS. (2018a). *Las 10 principales causas de defunción*. Obtenido de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>
- OMS. (2019). *Género*. Obtenido de Temas de Salud: <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- OMS. (2019). *Preguntas más frecuentes ¿Cómo define la OMS la salud?* Obtenido de OMS: <https://www.who.int/suggestions/faq/es/>
- OPS. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

-
- Oramas , A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ornelas, C. (2009). *El Sistema Educativo Mexicano*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Oros de Sapira, L., & Neifert, I. (2006). Construcción y Validación de una Escala para evaluar Indicadores Físicos y Psicoemocionales de Estrés. *Evaluar*, 6(1), 1-14.
- Paré, L. (1979). *El propietario agrícola en México: Campesinos sin tierra o proletarios agrícolas?* México: Siglo XXI.
- Pérez, A., & Berenguer , M. (2015). Algunos determinantes sociales y su asociación con la diabetes mellitus de tipo 2. *Medisan*, 19(10). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192015001000012
- Pérez, F. (2004). El medio social como estructura psicológica. Reflexiones a partir del modelo ecológico de Bronfenbrenner. *Edu Psykhe. Revista de psicología y pedagogía*, 3(2), 161-177.
- Polonsky, W., Anderson, B., Lohrer, P., Welch, G., Jacobson, A., Aponte, J., & Schwartz, C. (1995). Assessment of diabetes-related distress. *Diabetes care.*, 18(6), 754-760.
- Ponce, C. R., Bulnes, M. S., Aliaga, J. R., Atalaya, M. C., & Huertas, R. E. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI*, 8(2), 87 - 112.
- Posadas, F. (2014). Obreros agrícolas migrantes en Sinaloa. 27(63). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252015000200007
- Prieto, A. (2002). Salud Mental: Situación y Tendencias. *Revista de Salud Pública*, 4(1), 74-88.

-
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2018). *Jornadas de trabajo*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es>
- Pueblo En Línea. (14 de octubre de 2015). *¿Cuánto trabajan realmente los chinos?* Obtenido de Pueblo En Línea: <http://spanish.peopledaily.com.cn/n/2015/1014/c31614-8961734.html>
- Pulido, M. (2012). *El lujo de enfermar*. México: Porrúa.
- RAE. (2020). *Diátesis*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/di%C3%A1tesis>
- Ramírez-González, T. B. (2016). Perfil Psicofisiológico de Estrés en Pacientes con Diabetes Tipo 2 del Centro de Salud de Villa de Tezontepec, Hidalgo. (*Tesis de maestría*). Área académica de Medicina, Instituto de Ciencias de la Salud, UAEH.
- Ramis, Á. (2014). Los bienes comunes intangibles en el capitalismo cognitivo. *RECERCA, Revista de Pensament i Anàlisi*(15), 109-129.
- Ramos, B. N. (2000). La nueva salud pública. *Revista Cubana Salud Pública*, 26(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662000000200001
- Reducindo, M. M., Cortés, P., Gómez, L. G., & Godínez, F. (2011). Niveles de estrés en una población del sur de México. *Psicología y Salud*, 21(2), 239-244,.
- Rendueles, C. (2017). La gobernanza emocional en el capitalismo avanzado. Entre el nihilismo emotivista y el neocomunitarismo adaptativo. *Revista de Estudios Sociales*(62), 82-88.
- Restakis, J. (2014). *Las implicaciones socio-económicas de una Economía Social del Conocimiento*. Obtenido de FLOK Society - Buen Conocer: <https://flokociety.org/wp-content/uploads/2014/01/Restakis-Epanol.pdf>
- Reta, V. (2009). Las Formas de Organización del trabajo y su incidencia en el campo educativo. *Fundamentos en Humanidades, Universidad Nacional de San Luis – Argentina*, 119-137.

-
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material. Metáforas y conceptos en torno a la cultura de trabajo. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales*, ISSN-e 0185-0636, N°. 60, 101-119.
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material. Metáforas y conceptos en torno a la cultura de trabajo. *Nueva Antropología*, vol. XIII, No. 60, 101-119.
- Reygadas, L. (2011). ¿Enajenación o creatividad? El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo. *Apuntes de investigación del CECYP*, 15(20), 33-62.
- Rojas Ochoa, F. (2011). Fundamentación de la especialidad en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(5). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662011000500009
- Rojo, N., & García, R. (2000). Sociología y salud. Reflexiones para la acción. *Revista Cubana Salud Pública*, 26(2), 91-100. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662000000200003
- Rubin, R. (2017). Mexico's National Institute of Public Health at 30. *The Lancet*, 389. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(17\)30582-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(17)30582-2)
- Rubio, L., & Navarro, A. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *MAPFRE Medicina*, 18(4), 323-332.
- Rubio-González, J., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S., & Soto, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Revista de Psicología educativa*, 7(3). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Ruíz, P. (2010). El estrés docente. *Temas para la educación No. 9*, 1-10.
- Ruíz, P. (2010). El estrés docente. *Temas para la educación no. 9*, 1-10.
- Sábada, I. (2016). Capitalismo cognitivo y sociedad de la Información: de la Innovación al Big Data. *Con-Ciencia Social*, No. 20, 21-30.
- Safón, V. (2016). ¿Del Fordismo al Postfordismo?. El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial. *Comunicaciones. I Congreso de ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI*, 310-318.

-
- Saint Martin y Valdivieso. (2012). *traslas huellas del asedio grupal en México (mobbing)*. Ciudad de México: Ediciones Eon, IPN, UANL.
- Salazar , J. G., Guerrero , J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Salmerón, A. M., Trujillo, B. F., Huerto, Del, A., & Torre, De la, M. (2016). *Eescolarización*. Obtenido de Diccionario iberoamericano de la Filosofía de la educación: <https://www.fondodeculturaeconomica.com/dife/definicion.aspx?l=E&id=61>
- San Martín, J. (2008). La percepción como interpretación. *Investigaciones Fenomenológicas · January 2008, Madrid, España*, 13-32.
- Sánchez-Sosa, J. J. (2002). Treatment adherence: the role of behavioral mechanisms operating through health care interventions. *Revista Mexicana de Psicología*, 19(1), 85-92.
- Secretaria de Economía. (27 de marzo de 2020). *MODIFICACIÓN a la Norma Oficial Mexicana NOM-051-SCFI/SSA1-2010, Especificaciones generales de etiquetado para alimentos y bebidas no alcohólicas preenvasados-Información comercial y sanitaria, publicada el 5 de abril de 2010*. Obtenido de Diario Oficial: https://www.dof.gob.mx/2020/SEECO/NOM_051.pdf
- Secretaría de Salud & Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). *Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2020 sobre COVID-19. Resultados Nacionales*. Obtenido de <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2020/doctos/informes/ensanutCovid19ResultadosNacionales.pdf>
- SEGOB. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. USA: McGraw-Hill.

-
- Sémblér , C. (2006). *Estratificación social y clases sociales. Una revisión analítica de los sectores medios*. Santiago de Chile : Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6130/4/S0600897_es.pdf
- Sequera, J. (2017). Ante una nueva civilidad urbana. Capitalismo cognitivo, habitus y gentrificación. *Revista internacional de Sociología*, vol 75(1) enero-marzo, 1-12.
- Simonin, B. (2017). The Importance of Collaborative Know-How: An Empirical Test of the Learning Organization. *Academy of Management Journal*, 40(5). doi:<https://doi.org/10.5465/256930>
- Smith, P., Glazier, R., Lu, H., & Mustard1, C. (2012). The psychosocial work environment and incident diabetes in Ontario, Canada. *Occupational Medicine*, 62, 413–419.
- Solano, G., Atitlan, A., & Ramírez, T. B. (2013). Diabetes. En G. Solano, A. Del Castillo, & R. M. Guzmán, *Diabetes, una oportunidad para una vida saludable*. México (págs. 13-44). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Solar, O., & Irwin, A. (2010). *A conceptual framework for action on the social determinants of health. Social Determinants of Health Discussion Paper 2 (Policy and Practice)*. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44489>
- Soto, F., Lacoste, J. A., Papenfuss, R., & Gutiérrez, A. (1997). El Modelo de Creencias de Salud. un enfoque teórico para la prevención del sida. *Revista Española de Salud Pública*, 71(4), 333-341. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000400002
- statista. (4 de november de 2019). *Percentage of employees feeling severely insecure and stressed in their working environment in Japan from 1997 to 2017*.
- Surwit, R. (2002). Diabetes tipo 2 y estrés. *Diabetes Voice*, 47(4), 38-40.
- Surwit, R. (2002). Diabetes tipo 2 y estrés. *Diabetes Voice*, 47(4), 38-40.
- Surwit, R., & Schneider, M. (1993). Role of stress in the etiology and treatment of diabetes mellitus. *Psychosomatic Medicine*, 55(4), 380-393.
- Surwit, R., & Schneider, M. S. (1993). Role of stress in the etiology and treatment of diabetes mellitus. *Psychosomatic Medicine*, 55(4), 380-93.

-
- Tacca, D. R., & Tacca, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323 - 353. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tomás-Sábado, J., Maynegre-Santaulària, M., Pérez-Bartolomé, M., Alsina-Rodríguez, M., Quinta-Barbero, R., & Granell-Navas, S. (2010). Síndrome de burnout y riesgo suicida en enfermeras de atención primaria. *Enfermería Clínica*, 20(3), 173-178.
- Una nueva perspectiva sobre la salud pública.* (1970–1986). Obtenido de Esto es salud pública: una historia canadiense: https://www.cpha.ca/sites/default/files/assets/history/book/history-book-print_chapter8_s.pdf
- UNESCO. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Paris, Francia: ONU.
- Valladares, D., Torres, S., Méndez, D., & Chávez, M. T. (2011). Aspectos actuales de la economía de la salud, en la búsqueda de una mayor eficiencia. *Universidad Médica Pinareña*, 1-11.
- Vallester, L. R. (Abril de 2021). *Valle vallester*. Obtenido de vallevallester.com/sociologiadelasalud.htm
- Vera, L. (2013). Estrés laboral afecta a 75 por ciento de los mexicanos. *Seminario de la UAM*, 19(22), 4-5.
- Vercellone, C., & Cardoso, P. (2016). Nueva división internacional del trabajo, capitalismo cognitivo y desarrollo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Comunicación*(133), 37-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/160/16057383004/16057383004.pdf>
- Vidal, D., Chamblas, I., Zavala, M., Müller, R., Rodríguez, M. C., & Chávez, A. (2014). Determinantes sociales en salud y estilos de vida en población adulta de concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 20(1), 61-74. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370441815006>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

yahoo noticias. (2019). *Microsoft Japón impone la semana laboral de 4 días y la productividad se dispara un 40%*. Obtenido de <https://es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/microsoft-japonimpone-la-semana-laboral-de-4-dias-y-la-productividad-se-dispara-un-40-141451657.html>

Zorrilla, A. M. (2017). *Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla*. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/65269>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de preguntas base para el cuestionario

Sección: Datos generales docente	
Edad	
Fecha de nacimiento (dd/mm/aa)	
Género	
Estado civil	
Máximo grado académico	
¿Cuánto tiempo lleva laborando como docente?	
Fecha en la que empezó a trabajar como docente (dd/mm/aa)	
Desde que inició su experiencia laboral como docente, ¿En qué tipo de dependencia educativa ha trabajado?	
Actualmente, en qué tipo de dependencia educativa imparte docencia	
Especifique el tipo de contratación en el que se desempeña como docente actualmente	
¿A qué nivel educativo ha impartido clase desde que empezó a laborar como docente?	
¿A qué nivel educativo imparte clase actualmente?	
Además de su labor como docente, ¿desempeña o desempeñó algún cargo administrativo?	
En caso de que su respuesta sea afirmativa, ¿cuánto tiempo estuvo en ese cargo?	
¿De qué entidad federativa y municipio proviene?	
¿En qué entidad federativa y municipio labora?	
Sección: Estrés laboral docente.	
Es importante que las siguientes preguntas las conteste considerando su situación ANTES de la contingencia sanitaria por COVID-19	
Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que se perciba identificado(a) con los siguientes enunciados (Considere su situación ANTES de la contingencia sanitaria por COVID-19)	
[Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo]	0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a)]	
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a)]	
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos(as)]	
Siento que estoy tratando a algunos alumnos(as) como si fueran objetos]	
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa]	
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos(as)]	
Siento que mi trabajo me está desgastando]	
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	

Siento que me he hecho más duro(a) con la gente.	4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DÍAS.
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
Me siento con mucha energía en mi trabajo	
Me siento frustrado(a) en mi trabajo	
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos(as)	
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos(as)	
Me siento estimado(a) después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos(as)	
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales del docente son tratados de forma adecuada	
Me parece que los alumnos(as) me culpan de alguno de sus problemas	
Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a)	
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a)	
Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que se perciba identificado(a) con los siguientes enunciados (Considere su situación DURANTE la contingencia sanitaria por COVID-19):	
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos(as)	0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DÍAS.
Siento que estoy tratando a algunos alumnos(as) como si fueran objetos	
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos(as)	
Siento que mi trabajo me está desgastando	
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	
Siento que me he hecho más duro(a) con la gente.	
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
Me siento con mucha energía en mi trabajo	
Me siento frustrado(a) en mi trabajo	
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	

Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos(as)	
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos(as)	
Me siento estimado(a) después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos(as)	
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales del docente son tratados de forma adecuada	
Me parece que los alumnos(as) me culpan de alguno de sus problemas	
Sección: Salud y estilos de vida	
Desde su inicio laboral como docente, ha desarrollado alguna enfermedad o enfermedades	
¿Hace cuánto le diagnosticaron la enfermedad(es)?	
Desde su inicio laboral como docente, ha presentado alguno de estos síntomas cuando se ha sentido estresado(a) o preocupado(a) por alguna situación relacionada con su trabajo (espacio laboral, salario, conflicto con un par o superior, relacionado a su ejercicio de enseñanza, etc.):	
¿Con qué frecuencia ha presentado los síntomas seleccionados en la pregunta anterior cuando se ha sentido estresado(a) o preocupado(a) por alguna situación relacionada con su trabajo (espacio laboral, salario, conflicto con un par o superior, relacionado a su ejercicio de enseñanza)?	
Tiene antecedentes de familiares con diabetes	
Si su respuesta fue "Si" seleccione qué familiar	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Come alimentos como galletas, pasteles, caramelos, chocolates, pan, frituras, o algún otro alimento con azúcar o hipercalórico]	Nunca Rara vez A veces Casi siempre Siempre
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Se le quita el apetito]	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Consume alguna bebida con alcohol en un lapso de en 24 horas (p. ej., vino, cerveza, whisky, coctel)]	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Se siente irritable]	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Se siente triste]	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Tiene ganas de gritar]	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Tiene ganas de llorar]	

Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Sale de compras como distracción]	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), con qué frecuencia: [Fuma cigarrillos]	
Consumo de cigarrillos durante un día cotidiano	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), ¿Cuál es el consumo de cigarrillos durante un día?	
¿Cuál es su consumo de copas de alcohol durante un día cotidiano?	
Cuando se siente preocupado(a), ansioso(a) o estresado(a), ¿Cuál es el consumo de copas de alcohol?	
Durante su ejercicio laboral docente, describa el evento (con algún alumno(a), un par, un superior, actividad administrativa, etc.) que le causó mayor estrés, y si recuerda cómo se sintió física y emocionalmente en ese momento	

Anexo 2 Consentimiento Informado. Cuestionario

Encuesta Docentes Estrés Laboral

Por medio del presente me permito solicitar su apoyo para contestar el siguiente cuestionario, cuyos datos permitirán realizar el proyecto titulado "Estrés laboral y su relación con la salud como fenómeno social en la docencia" a cargo de la Mtra. Tania Berenice Ramírez-González, inscrita al programa del Doctorado de Ciencias Sociales adscrito al Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH.

El objetivo de este cuestionario es conocer ciertos aspectos de su vida cotidiana, la percepción ante su trabajo como docente, así como su bienestar físico y emocional antes y durante la contingencia sanitaria COVID-19. La información que nos proporcione en esta ficha será tratada de manera confidencial y su uso será para publicaciones académicas, científicas y sin fines de lucro.

No hay respuestas ni buenas ni malas. Por lo que se le solicita de manera importante, que conteste con toda sinceridad ya que sus respuestas servirán para la realización de este proyecto.

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico _____

NOTA: La dirección de correo electrónico puede ser personal.

Acepto participar en la investigación *

- Sí
- No

Se agradece su participación en este cuestionario. Se le solicita si conoce a un(a) docente le pueda compartir la liga de esta encuesta. Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto con la titular del proyecto: Mtra. Tania Berenice Ramírez-González.

Correo electrónico: tania_ramirez@uah.edu.mx
WhatsApp: 7711367133

Anexo 3 Consentimiento Informado. Entrevista

Entrevista: Estrés laboral docente

Permito solicitar su apoyo para contestar y grabar la siguiente entrevista, cuyos datos permitirán realizar el proyecto titulado “**Estrés laboral y su relación con la salud como fenómeno social en la docencia**” a cargo de su servidora Mtra. Tania Berenice Ramírez-González

El objetivo de esta entrevista es conocer ciertos aspectos de su vida laboral como docente. La información que nos proporcione será tratada de manera confidencial y su uso será para publicaciones académicas, científicas y sin fines de lucro.

No hay respuestas ni buenas ni malas. Por lo que se le solicita de manera importante, que conteste con toda sinceridad, ya que sus respuestas servirán para la realización de este proyecto.

Anexo 4 Entrevista Informante 1

¿Sabe usted qué es el estrés laboral?

Pues no conozco el concepto, pero para mí es la cruz que he cargado durante los últimos 30 años. Yo lo identifico con la preocupación, la angustia, y a veces hasta la desesperación por lo que a uno le pasa en el trabajo

¿Qué tiempo le dedica a las actividades laborales (docentes y administrativas)?

Bueno, actualmente a las actividades docentes por día le dedicaré aproximadamente unas 4 horas y a veces a las administrativas varía... algunos días 5 horas, algunas veces todo el día, dependiendo de la urgencia del trabajo administrativo... cuando el trabajo es muy urgente le dedicó a veces hasta 8 horas al día. Cuando era coordinador, por ejemplo, hace ya algunos años, le dedicaba a lo administrativo alrededor de 10 horas y a lo docente ya me quedaba muy poco: 6, 3 o 4 horas cuando mucho.

Cuénteme uno o dos acontecimientos de su actividad laboral como docente (incluyendo las labores administrativas) que lo hayan hecho sentir inquieto, triste, decaído, ansioso, desesperado, agresivo o irritable.

Te cuento dos conflictos que tuve en la "Institución" uno siendo coordinador y otro siendo maestro. Siendo maestro me ocurrió algún día que un grupo nunca se presentó a clase, al final les dije que... les daba la oportunidad acreditar la materia presentando un trabajo. ¡El trabajo me lo presentaron plagiado!, ¡copiado de páginas de internet! ¡mal escrito...! Y entonces, cómo teníamos encima la certificación de la carrera, lo que hice fue no reprobarlos porque hablaría mal de la de la carrera, lo que hice fue poner en la calificación mínima toda vez que ellos habían cumplido, pero mal cumplido. Cuando yo les di la calificación, ¡ellos me dijeron que merecían 10! y aparte una chica se puso un poco histérica y empezó a gritar y a manotear y dijo que se iba a quejar. El caso es que fui a dar hasta el Consejo institucional, y en el Consejo institucional me dieron la razón a mí. Sin embargo, originalmente el director le había dado la razón a ella, el fin era que a mí me despidieran. Yo ya era tiempo completo, aunque yo sabía que tenía la razón, ya había casi casi un predictamen de que me iban a correr. Obviamente, eso me estresó de sobremanera. Eso fue siendo maestro, y siendo coordinador una de las cosas más estresantes que yo viví fue la certificación de la carrera porque el grupo de maestros que yo coordinaba nunca se comprometió a afrontar conmigo las auditorías. De tal manera que se me cargó todo el trabajo y aparte del trabajo docente y del trabajo de gestión escolar, tuve que cargar con el trabajo de la certificación. Eso duró aproximadamente alrededor de 4 meses, en lo que yo pude sacar el documento: tuve que renunciar a viajes que yo tenía que hacer, tuve que renunciar al Sistema Nacional de Investigadores porque no podía participar, tenía encima a la dirección, tenía encima el

Sistema de la División de Calidad. Fue un momento muy duro para mí, en el cual no solamente me quedé literalmente aplastado por las labores sino además tuve fuertes conflictos con mis compañeros de trabajo. Esto hizo que durante un tiempo estuviera con problemas de sueño y básicamente con problemas estomacales, y pues hasta ahí...

A partir de ese o esos hechos que me platica... ¿ha tenido o tuvo algún mal hábito como comer demasiado, aumentar o disminuir el consumo de ciertos alimentos o bebidas, fumar o beber, comer alimentos muy dulces, hacer o dejar de hacer ejercicio?

En eventos similares en otras escuelas no me pasaba tanto, pero a partir de estos eventos tan estresantes en mi trabajo se me desató el vicio de comer, pero de comer en la noche. Es decir, yo me levantaba con mucho sueño porque no dormía bien, no desayunaba y me iba al trabajo rápido, de tal manera que antes de llegar a trabajar compraba una torta, un yogurt y eso desayunaba. Pero, este tipo de problemas, lo que hicieron fue que yo comiera demasiado en la noche. Es decir, empezaba a comer incluso sin tener hambre, de tal manera que, por un lado, por la cantidad de comida y por otro lado, por ser en la noche, me hizo aumentar muchísimo de peso y me hizo también aumentar los triglicéridos y un poco la glucosa. Hubo un día en que pues literalmente me dio una especie de indigestión ¡anduve con esa indigestión sin poder ir al baño como como 15 días! Entonces, para mí la forma que yo tenía de poder aguantar ese estrés tan fuerte pues era comer alimentos no muy sanos. Por cierto, después de la indigestión yo dije: “esto no puede seguir así”: me sentía muy cansado, siempre con sed y yendo a orinar continuamente. Fue cuando pensé que necesitaba ayuda médica... por lo menos para poder controlar ese exceso de comer por los nervios, y por la angustia de ver qué hacía yo al otro día en mi trabajo.

A partir de ese o esos hechos que me platica... ¿tuvo momentos de mucho enojo, frustración, sentirse impotente, ansioso, preocupado, temeroso?

Las opciones que me presentas para mí no eran opciones, ¡era todo junto! Estaba enojado, me sentía frustrado, sentía que no tenía la ayuda suficiente...podía perder el trabajo. Me sentía angustiado, ansioso y estaba también temeroso de tener una reacción que pudiera agredir al alumno o pudiera agredir a algún compañero de trabajo y que por esa razón saliera incluso de la escuela. Ansioso que me despidieran por faltar a la ética, es decir para mí todas estas opciones (de reacción) no eran opciones: eran emociones que yo tenía en el transcurso del día. Es decir, no todo el día estaba enojado: primero era un momento de enojo, cuando pasaba ese momento, entraba el momento de la frustración. Entonces, esas emociones estaban como formaditas, pero en diversos momentos del día. Y dependía también qué fuera lo que me pasará. Por ejemplo, si yo entraba en una discusión directa con alguien, me sentía ansioso y después de esa discusión

me sentía enojado... no hallaba la razón de establecer ese tipo de conversaciones con alguien que lo único que quería era literalmente molestar. Entonces, era bastante variable que se presentaran estas emociones en exclusivo: ¡estaban todas juntas en el día!

¿Cuánto tiempo pasó con el malestar físico y emocional?

Se presentaron de manera distinta. Pero, por ejemplo, yo podía pasar un día completo enojado, podía no dormir por el enojo. Era una especie de diálogo interno que yo tenía, donde iba repitiendo el momento de tensión con el compañero de trabajo, con el con el alumno casi no, más bien con el compañero de trabajo. Entonces, podía durar un día completo o a veces una semana completa enojado, era un desgaste emocional muy fuerte porque uno no puede estar en esa situación de manera continua. Había veces que lo que duraba poco era la frustración. Lo que era muy continuo era el enojo y el estar ansioso: eso sí estaba muy muy continuo. Y realmente no me sentía temeroso, porque a fin de cuentas decía: “con el grado de estudios que tengo puedo conseguir trabajo en cualquier lado”, pero no me parecía justo y eso me hacía sentir enojado y ansioso que era lo constante que tenía, tal vez, por semanas completas.

Toda la vida he estado en cargos administrativos desde 1992 hasta el 2017, lo cual en verdad odio, odio ser jefe. Todo el tiempo me la paso discutiendo, enojado, pasando malos tragos, malos tratos o bien “arriando gente” para que trabajen, ya estoy cansado. Siempre he tenido cargo administrativo y además docente. Pero el poder desarrollar esas actividades juntas, ha sido, a pesar de todo, una cualidad para siempre tener trabajo. Como diría mi hija “¡Estamos hartos!”

A partir de esos eventos que me comenta ¿Recuerda qué fue lo que hizo en ese momento? (fue indiferente, gritó, lloró, se ausentó del trabajo,)

...yo era una autoridad, luego entonces, para una autoridad tal como yo entiendo, en el cargo no puedes ser indiferente. Tampoco es una opción gritar (porque estás abusando de tu poder), tampoco para mí era una opción llorar y tampoco ausentarme de mi trabajo. Para mí la opción era tratar de arreglar más civilizadamente el problema dando argumentos. Cuando los argumentos no se aceptaban, pues la verdad es que me valía poco que no se aceptarían: yo era el jefe y tomaba la decisión que me pareciera correcta. De ahí el sentimiento de frustración y el sentimiento también un poco de temor. Si la decisión era correcta me van a dar la razón y si no yo tenía toda la culpa. Pero yo como jefe tenía que tomar decisiones... sin más sombrerazos y sin más aspavientos. Simplemente decidía ¡esto se hace así y se acabó! Cuando me tocó el evento con la alumna que me gritó, yo di mis argumentos y les dije “no voy a cambiar la calificación. Hagan lo que quieran: aquí están mis

evidencias”. Las evidencias eran bastante claras nunca se presentó (la estudiante)... simplemente tenía una calificación de no acreditada y para mí se acabó la discusión. Cuando yo dije eso, el consejo técnico se calló, todo mundo se calló y al final me exoneraron. En el caso del trabajo de la acreditación de la carrera, lo que ocurrió fue que yo como coordinador tomé las decisiones que debía de tomar, levantando las actas a quién debía levantar y afronté la responsabilidad. No grito, no lloro, no me ausento, **tenemos las instancias para resolver esto: por un lado, levantar actas como coordinador de carrera, y por otro lado acudir a la dirección. Y, si la dirección no hace caso, estaría la defensoría de la institución.**

Platíqueme uno o dos desafíos laborales que lo hayan hecho sentir un poco inquieto pero con muchas ganas de “entrarle” y resolverlo.

Para mí uno de los más importantes era el momento en el que yo tenía que planear nuevas carreras. **Para mí era un desafío que me gustaba mucho.** Es más, si tenía que levantarme a las 8:00, me levantaba desde las 6:00 pensando ya **en cómo iba a diseñar tal programa, o cómo le iba hacer para poder estructurar tal o tal plan. A mí eso me emocionaba mucho, era finalmente un trabajo creativo.** Entonces, me di cuenta que lo que a mí me empujaba a hacer mis tareas era la creatividad. Y para mí, eso que llaman diseño curricular, era algo muy creativo. Porque además el resultado no se quedaba en el papel: una vez que se echaban andar las carreras, se empezaban a inscribir los alumnos. Eso empezaba a crecer y entonces era muy satisfactorio ver que, algo que yo había diseñado, se convertía en carreras, a veces, de mucho éxito y a veces no tanto, pero siempre resultaba un trabajo muy creativo y con muy buenos resultados.

¿Recuerda cómo se sentía?

Pues me sentía eufórico, me sentía a veces cansado al final de la jornada laboral, pero siempre con una necesidad de comunicar qué era lo que estaba haciendo. De tal manera que mi personalidad se hacía muy extrovertida, cosa que me gustaba mucho porque yo ya por naturaleza soy introvertido.

¿Cuánto tiempo duraba esa sensación?

En realidad lo que duraba el trabajo, a veces un plan de estudios, desde la idea primera hasta que lo ponía en marcha y se empezaban a inscribir los alumnos duraba hasta 6 o 7 meses. Ese trabajo me gustaba mucho y eran desafíos muy bonitos que afrontaba. Esos desafíos no vienen envueltos en un envase puro, paralelamente tenía que trabajar esos planes de estudio con la labor docente y con otras actividades administrativas. En otras palabras, estos desafíos positivos nunca venían solos, siempre venían con los desafíos en negativo.

Y cuando venían estos desafíos, a pesar de ser positivos, me cansaba. Yo lo identifiqué como cuando sales a correr: puedes correr 1 km o más, tal vez te duelen las pantorrillas, te duelen los muslos, tal vez la respiración está agitada, pero no estás de mal humor. Dices entonces: ¡hice algo para mí! Ese cansancio (por lo motivante) te retroalimenta, te está sirviendo, porque da estatus, porque te sientes útil, es un trabajo que tiene sentido y que además está bien remunerado. Uno se siente con mucha desesperanza cuando haces un trabajo sin sentido, que no le ves ni patas ni cabeza y que tampoco te están pagando por ello. A veces pienso: “no hay gente menasa, hay tareas mensas...”. Son las tareas inteligentes las que, a pesar de cansarte, te echan adelante.

*¿Considera que su grado de estrés laboral como docente es bajo, medio o alto?
¿Fue igual antes y durante la pandemia?*

Bueno, yo creo que mi grado de estrés es medio. Siempre estoy intentando que los programas estén actualizados y que los contenidos también lo estén. Siempre estoy buscando nuevos materiales, y eso a veces me genera la preocupación si voy a tener el tiempo para leer todo, toda vez que tengo hasta seis o siete asignaturas entre licenciatura y posgrado. Además, en mi haber laboral tengo varios procedimientos o macroprocesos de tipo administrativo. Trato que el estrés no sea alto, en la medida en que mis enfermedades ya me dicen que debo de calmar las emociones. Tampoco me pongo mi pomada de indiferencia como para que sea baja la intranquilidad, no soy así. Me gusta mucho mi trabajo y me gusta ayudar a la gente. Eso necesariamente lleva un grado de preocupación y de ansiedad, pero intento que sea bastante controlable. Es mediano el estrés que yo vivo.

¿Fue igual antes y durante la pandemia?

Mi estrés cambió porque durante la pandemia, pude salir de una especie de persecución que tenía por parte de los administrativos. El administrativo frecuentemente piensa que el investigador se está “rascando la panza” y entonces hay esa continua vigilancia. A uno le ponen horarios a veces muy complicados. Yo tenía que checar hasta 6 veces al día. Cuando uno tiene que asesorar tesis, implica un nivel de estrés alto: resulta que si se está trabajando con el alumno y de repente uno se acuerda que tienes que checar y te retrasas un minuto, eso es motivo de que te descuenten todo el día. Entonces tienes que estar atento a la asesoría de tesis y con el reloj. Esta presión por estarle “rindiendo culto al checador” desapareció con la pandemia, porque podía sentarme a trabajar con toda tranquilidad, aunque fueran jornadas muy extenuantes: se rompieron los horarios de trabajo, no tenía la presión del checador, el estrés bajó mucho con la pandemia, aunque no así la carga de trabajo, que curiosamente ascendió.

¿Qué tiempo le dedica al descanso o esparcimiento?

Yo creo que le dedico aproximadamente la mitad de tiempo del día a hacer cada cosa. Es decir, contando mis 8 horas de sueño y otras cuatro horas de descanso yo creo que están las 12 horas dedicadas a descansar. Lo demás es lectura y escritura, estar resolviendo problemas de los alumnos en cuanto a tramitación, la preparación de clases y lo que la administración me exija. Así, el horario está dividido en dos partes: 12 horas de descanso y 12 horas de trabajo.

Ese tiempo de descanso... ¿Prefiere hacerlo solo, con familiares o con amigos?

A veces lo hago solo y a veces acompañado, dependiendo la disponibilidad que tengan mis familiares. Aunque, si hablamos antes y durante la pandemia, el descanso era solo.

¿Desde cuándo le diagnosticaron diabetes?

Fue hace poco. Mucho antes de la pandemia y precisamente cuando dejé la coordinación, aproximadamente por 2018.

¿Recuerda qué le detonó la diabetes?

A riesgo de no ser muy científico en mi respuesta, lo planteé más desde el punto de vista emocional. **Para mí fue bastante indicativo que después de ejercer la coordinación se detecta la diabetes. Es bastante indicativo porque durante esos cinco años comí muy mal, dormí muy mal, mi forma de premiarme era tomar algo dulce, comer chocolates y tomar refrescos. Tuve problemas de riñones y la diabetes.** ¡ Decía de manera un tanto burlona que comía dulce porque tenía que endulzarme la vida! Entonces, entendía endulzarme la vida con endulzarme la sangre. Debía tener esas compensaciones, apapacharme, porque si no lo hacía sentía que nadie lo haría por mí. Por eso los atracones de comida, por eso los dulces, por eso los refrescos, porque tenía yo alterado el sueño entre otras cosas. Obviamente fue un maltrato al estómago y fue un maltrato a las dietas, de tal manera que evidentemente esos estados de ánimo tan alterados, y esas comidas tan desproporcionadas y tan mal desequilibradas, en 5 años me cobraron su factura.

¿Tiene antecedentes de familiares con esta enfermedad? ¿Quiénes?

Sí, claro que tengo antecedentes con familiares con diabetes. Toda mi familia es diabética: mi papá era diabético, mi abuela murió de diabetes y ahorita tengo dos de mis hermanas con la enfermedad. O sea, tengo todos los antecedentes.

¿Qué aspectos de su vida personal, política, religiosa, intelectual, familiar, conyugal, etcétera, percibe como determinantes en su situación de salud?

De mi vida personal creo que son determinantes mis creencias. Es decir, algo que podríamos llamar mi cosmovisión. Influye todo lo que yo creo de la vida. Entonces, por ejemplo, siento que mi lumbalgia tiene que ver en mucho con una idea de paternidad y de libertad que tengo: durante mucho tiempo, esta idea de libertad me hizo tener que cambiar de casa muchas ocasiones. Para ese entonces, mi única riqueza eran los libros, de tal manera que no tenía yo dinero y en cada cambio de casa tenía que cargar cajas con libros (que son pesadísimas). Por otro lado, fui cargador también en mi vida laboral. También influyó mi idea de la paternidad: cuando mi hija fue pequeña, la cargaba en los hombros y esta costumbre me cobró factura. Otra de las formas que tenía de ejercer mi libertad era con el atletismo. Y sin embargo, el atletismo me dañó seriamente la columna. No lo sabía, pero me la dañó: aunque corría yo en pista de tartán y usaban tenis con burbuja de aire. La columna ya estaba dañada y quedó hecha trizas cuando me puse a correr maratones. Pero el sentido de libertad que tenía en correr era tremendo, hasta el día que me dijo el traumatólogo que no lo hiciera más. Después de que hablé con el médico, fui consciente de que el mayor peligro a la libertad se llama enfermedad, porque la enfermedad te hace depender de la familia, de los médicos, te quita todo sentido de libertad. Pero respecto a la diabetes, la causa básica fue el asunto de la alimentación y la creencia de que la comida era la recompensa al final de la jornada... se trataba de amortiguar un poco la desesperación que tenía por no ejercer la labor para la que me habían contratado. Me decía, “me contrataron como investigador y de repente estoy envuelto en una burocracia anquilosada”. Eso me generaba un fuerte sentimiento de frustración que lo resolvía comiendo. Creo que el problema del trabajo extenuante y sin sentido fue el determinante para la diabetes.

A partir de su inicio laboral como docente, hasta la fecha, ¿Ha tenido algún problema en otra área de su vida causado por el trabajo?

Cuando tomé la coordinación el haber aceptado ese cargo fue la cereza del pastel a fin de planear mi divorcio. Me altero todos mis tiempos. En esos momentos, me dedicaba hacer un trabajo docente, había pasado algunos años haciendo el doctorado y ejercía mi labor de padre y de esposo. Evidentemente que el nuevo cargo administrativo significó descobijar al menos un área: la matrimonial. Y es que mi ex esposa, que me había ayudado a terminar los posgrados, consideró que mi vida se facilitaría una vez estando graduado y con plaza de investigador. No fue así, para contratarme me pusieron como cuota el ser coordinador: otra vez estaría estresado y sin tiempo para la vida personal. Un venturoso día llegué a mi casa y mi esposa ya tenía las maletas preparadas. Dejé que se fuera y me dije: no puedo dejar mi trabajo, tengo la expectativa de que cuando terminé de ser administrativo voy a ser investigador. He tenido repercusiones muy serias en mi vida conyugal

¿Qué ha hecho para disminuir su estrés cuando le sucede algo en el trabajo?

Tengo varias alternativas. Algunas de ellas van en la línea de pedir ayuda a las instancias que ofrece la "Institución": puede ser el jefe de área, el coordinador o la academia, puede ser el director del instituto, puede ser la defensoría de la institución o incluso el consejo técnico. Pero pedir ayuda, incluso médica, creo es algo que he tenido que aprender. Quizá un error que cometí en años anteriores era pensar que debía resolver en solitario los problemas. Eso me generaba fuertes problemas de ansiedad y hasta de enfermedades. Entonces, solicitar ayuda a las instancias es una alternativa. Y la otra cuestión es intentar no tomar tan en serio las cosas. Cuando se acerca la etapa de retiro, se dimensionan de otra manera los problemas: uno se pregunta qué más puede pasar y uno se dice: "si me corren de la "Institución", al fin y al cabo ya me iba". Y entonces trato de defender mi estado de ánimo, no exagerando las cosas y dejando también que la gente haga lo suyo. A veces nos estresamos de más porque creemos que somos una especie de redentores. Consideramos que si tú no haces X cosa, nadie lo va a hacer mejor. Ya me casé con la idea de que yo hago lo mío, y si los demás no hacen lo suyo... pues ni modo, tendré que vivir con esa pequeña frustración y pensar que yo no le voy a salvar la vida a nadie... ¡menos aún si ese alguien no hace algo por sí mismo!

Anexo 5 Entrevista Informante 2

¿Usted sabe que es el estrés laboral?

Sí. Es La sobrecarga, que puede ser física o psicológica, que siente la persona hacia el trabajo. Puede ser porque ha tenido ya mucho tiempo de exceso de trabajo, siente la presión. Y también tiene que ver con la estructura del trabajo y con la estructura de la personalidad.

Maestra dígame ¿qué tiempo usted le dedica a las actividades laborales, tanto como docente y administrativa, para preparar clase y para hacer todo esto?

Pues yo recuerdo que le que le dedicaba antes como de 8 horas diarias, hasta el sábado y domingo. Y por esto me fui estresando demasiado, pues aunque quiera hacerlo se me iba juntando el trabajo y opté por hacerlo por ejemplo en un solo día o en dos.

Ok maestra ¿Usted trabaja por horas o es tiempo completo?

Trabajo por horas. Antes tenía 40 horas en el trabajo y apenas fue ayer por la tarde me he quedado con 9 horas.

¿Qué piensa de este de esta disminución de horas? ¿Qué ha implicado para usted?

Bueno, ya tiene años que habían hecho unos alumnos una investigación acerca del estrés laboral y necesitaban informantes o sujetos. Yo me presté, me aplicaron el test y salí súper estresada, a esto colaboró que tenía otros problemas. De alguna manera fui alimentando esa imagen en mi trabajo y, a raíz de esto, las autoridades administrativas me han ido disminuyendo las horas diciéndome que no tengo el perfil

Ok y eso qué implicado para usted maestra...

¡Pues más estrés! Ahorita con lo de la pandemia todo se ha complicado: cuando iba a la tienda o al súper estaban las cosas muy caras, y ahora pues han subido más y yo tengo cada vez menos materias y menos ingreso. E intentado, por ejemplo, concursar asignaturas pero no puedo. Me dijo el director que no porque no cubro el perfil y entonces pues eso me causa más estrés. Y tampoco me sirve meter un oficio al sindicato... me pregunto cómo antes se si cubría el perfil y hoy ya no. **Es triste saber que cognitivamente estaba bien y ahora no: antes era útil y ahora no.**

Sí claro, ha sido también un poco más difícil por la pandemia. Dígame, qué significa precisamente el que usted esté trabajando por horas y que no estuviera trabajando por tiempo completo.

Bueno, cuando llegue a la “Institución” no estaba tan estresada. Sí busque concursar por el tiempo completo a través de las dos por las dos vías: tenerlo yo lo veía como un beneficio, tener más estabilidad. Eso nos ayuda a las personas que trabajamos, nos da también tranquilidad. Hoy que no pude acceder al tiempo completo, y que además me han quitado las horas, pues sí me significa una pérdida económica pero fundamentalmente intelectual porque he perdido ese gusto de dedicarme a la escuela. Yo me sabía, y pensaba que me consideraban un buen elemento. Hoy casi no me gusta estar en el trabajo ni en clases...

Ok me imagino que esta situación le ha significado un cambio importante en su quehacer cotidiano. ¿Maestra, usted tiene hijos?

No, soy soltera y vivo con mi papá.

*Ok ¿y qué implicado esto con los cambios en la **cuestión económica**?*

Híjole, es que así es difícil. Por ejemplo, cuando no debo la luz debo el internet. Por cierto, no lo he pagado y no se por qué no me lo han cortado. Yo creo que porque hay un apoyo de Telmex. Ahora debo el agua y así ando siempre. O por ejemplo, ya me disminuyó la despensa y otras muchas cosas que antes ocupaba. No veo la salida, esta situación ya viene de un año para acá, aunque desde hace años me han ido disminuyendo las materias. Pero hay incongruencias en las autoridades porque les otorgan materias a personas que van llegando y que ni siquiera las concursan. He querido meter la solicitud para el examen de oposición directa pero no me contestaron. Siempre es lo mismo, que no tengo perfil, entonces metí un oficio al sindicato. Eso me ayudó un poco, porque yo por lo regular ni siquiera peleaba. Le repito, en lo económico no la he pasado bien y me estreso mucho, pero pues también el no tener asignaturas representa una oportunidad para buscar trabajo en otro lado.

Maestra, cuénteme uno o dos acontecimientos de su actividad laboral como docente, incluyendo labores administrativas, que le han significado fuerte estrés. Bien sabemos que tenemos que contestar un sinnúmero de cuestiones como plataformas, actas y toda esta cuestión administrativa que la hayan hecho sentir y estresada inquieta triste. ¿Me podría platicar por favor?

Por ejemplo, [la plataforma en línea me ha dificultado mis labores](#). Ahorita imparto la asignatura de metodología cualitativa. Tengo 10 años enseñándola junto con análisis de datos cualitativos, entonces hídole, para mí es bien difícil: primero, que los alumnos entren a clase; segundo, mis horarios tan polarizados (a las 7:00 de la mañana una materia y luego a las 19:00 otra), no sé con qué fin me los acomodan así: quiero pensar que porque no hubo de otra. Y es que antes tenía bastantes horas. Pero ahora esos horarios no me ayudan; tampoco le motiva mucho al alumno la didáctica de la plataforma, eso provoca que al alumno no le interese la clase. [Otra cosa que me estresa es que, para enseñarle a hacer un resumen científico el estudiante tiene que estar viendo la pantalla, es puro texto, si la pantalla no funciona se pierde y entonces hay miles las cosas que me las envían mal y con características que no se piden](#).

Ah! Y luego enseñarles a hacer el marco teórico: para mí esto es muy difícil porque al revisárselos identifico los mismos problemas y obstáculos. Por ejemplo, [antes en clase especial eran equipos de dos para que se ayudaran, ahora con la dinámica virtual ya no lo pueden hacer por problemas de comunicación entre ellos](#). Es lógico que esto ocurra, porque están a distancia ellos también, lejos unos de otros, opté por pedir proyectos en lo individual, aunque fueran para mí más trabajos para revisar. Pienso que mis decisiones no son tan buenas, yo sola me pongo más trabajo.

Otro obstáculo es el plagio. Evitar esto ha sido muy difícil y, lamentablemente con la plataforma se les hace fácil a los jóvenes enviar artículos completos bajados de la nube, sin reflexionar, sin analizar. Entonces hay que sensibilizarlos ante estas incongruencias, y eso lleva su tiempo. Ayer tan solo que subí calificaciones pensé en cómo ponerle cero a un alumno que asistió a todas las clases, se pregunta uno por qué no entregó sus actividades, si saco el 100% de asistencia: es incongruente hasta para el maestro. Entonces el maestro qué hizo, como alentó al alumno. El alumno fije que entrega. También las cosas se han dificultado con la pandemia, sobre todo al docente: se supone que uno está en una cosa, recibimos mensaje de algo urgente y cuando vemos ya estamos en otra cosa más importante, y luego se nos viene otra cosa más importante, por ejemplo las academias. Así, se van lanzando las actividades sin control o con una lógica más administrativa que docente. También tenemos que lidiar con los alumnos enfermos de depresión o de COVID. Otros alumnos tienen escasez de equipos en su familia, por lo que las computadoras no alcanzan. Una alumna, por ejemplo, tenía una hermana mayor y un hermano menor. Había tan solo una computadora, entonces ahí en su casa decidieron que la hermana mayor era la que ocupará más la computadora y luego el hermanito. Ella se sacrificó. Por supuesto no entregaba trabajos. Entonces, ese tipo de cosas tan injustas me estresan un tanto y hacen que me centré más en ver cómo poderla apoyar. Ese tipo de cosas, aunado con los alumnos que no tenían computadoras o los que tuvieron que ponerse a trabajar me hizo ver el panorama más difícil. Muchos no entraban a clases, se confiaban que quedan grabadas pero aun así tampoco comprenden lo que tienen que hacer

y envían trabajos no comprensibles. Yo les corrijo pero era como más trabajo para mí. Eso no es bueno para el docente.

Maestra, ¿Hay alguna a otra actividad en torno su quehacer laboral que antes de la pandemia le haya ocasionado estrés?

Pues pienso que no, porque no me dedico más que a la escuela. Lo que sí pienso que me ocasionaba estrés era la gran cantidad de asignaturas, tampoco era positivo. Pero al menos obtenía un buen salario, pero lo negativo, lo triste era que eran bastantes materias. Tu sola te bloqueas. Por ejemplo, trabajaba ahí “en el Instituto” y tenía grupos de 40. Eso fue minando mi energía. Si a eso te refieres con lo previo a la pandemia, entonces sí, la carga de materias me fue disminuyendo el entusiasmo.

Maestra, ¿En promedio cuanto tiempo en horas le invierte por materia para preparar y para hacer todo toda esta labor?

Te explico. Por ejemplo, para esas materias que ya he dado bastantes años siempre tengo ya el material. Pero hay otras que me lleva más tiempo. Y es que tengo que dejar exámenes y todo eso de revisar me cansa. O el pedirle a los alumnos que trabajen mejor, o repartirles los temas para luego revisar las exposiciones es fatigoso pues hay que convencerlos. Todo eso me lleva como unas cuatro horas por materia. Según yo, ya teniendo todo este plan y ya teniendo el material, producto de todos los años de experiencia, pues lo que te dan es una mejor situación, un mejor resultado. Así que dices, “hijole, ya tengo todas esas exposiciones para revisar”. Y pues yo les doy siempre las primeras unidades. Yo siempre las exponía y como eran grupos de 40, era lógico que tiene una tiene que hacer trabajar al alumno. Entonces, ya repartidos los temas y expuestos, yo intervenía para aclarar puntos o al final hacía el cierre exponiendo algún tema complementario o un resumen de la materia. Pero aclaro, las metodologías son las que más tiempo implican. Me significa más trabajo cuando va a ser el primer parcial. Del segundo y tercero les pido dos o tres días antes el proyecto para revisarlo. Esto me da más tiempo: como ya sé que va a estar alguna cosa errónea, los reviso justo donde sé que se atorán. En esa ocasión y en varias otras, al menos cuatro veces, se los regreso para que le corrijan.

Maestra, ¿y por ejemplo una materia nueva o casi nueva y que no haya tenido tanta experiencia?

Bueno, en este caso preparo bien la explicación de los objetivos, preparé también la primera unidad y revisó los demás temas. También preparo un

tema de cada unidad. Sí por ejemplo, la asignatura es [REDACTED], que ya la sabía, de cualquier modo tenía que actualizarla pues cada cuatro o diez años cambian los trastornos o les modifican el nombre. Así, yo reviso los libros, bueno compro los libros y hago una exposición de su situación actual. Por ejemplo, la explicación de algún trastorno nuevo me voy y lo preparo, lo leo, me documento y yo les expongo entonces allí una visión completa. Planear todos me lleva unas 6 horas. Actualmente yo creo para cada materia ese es mi promedio de trabajo.

A partir de estos hechos que usted me comenta, yéndonos a la situación más reciente relativa a la plataforma y las complicaciones de la pandemia, de las actas o de todo esto que ha tenido que estar preparando... ¿Ha tenido malestares físicos o alguna otra situación relacionada por ejemplo con problemas de sueño? Me comentó que le hicieron una entrevista precisamente porque su carga laboral era bastante, y que siempre estaba estresada. Cuando cuando usted se sentía tan estresada: ¿Había algo expresado en malestares físicos que recuerde, algo que se reflejaran en su cuerpo?

Sí, hace cuatro años me detectaron diabetes. Y hace dos años me salió una alergia en la cara. Un fuerte enrojecimiento en la nariz y muchos granitos. Se me quitó sin ir al médico. Bueno, del médico sí tomo mi medicamento de la diabetes. De la alergia no tomaba nada y andaba yo muy irritable: comía cualquier cosa en la escuela, me seguía exigiendo lo mismo, con la misma presión. Cuando empezó la pandemia cargaba con el estrés de que mi papá no se saliera de la casa, porque es un adulto mayor. Y luego el asunto de dar clases con nuevas tecnologías, para nosotros desconocidas en el ámbito docente. El zoom, meet, drive y todo eso te mete en ansiedad... ¿y si un día no puedo conectarme? Todo eso preocupa. Cuando empezó la pandemia, teníamos el conflicto de comunicarnos eficazmente con los alumnos e incluso había que buscarlos y resolverles a veces sus problemas de conectividad. Nos centramos en buscarlos y dejamos de lado un poquito las actividades. Eso me estresó meses, o el tener que salir: yo sí tuve cuidado de cada 15 días ir al supermercado. A esta preocupación de salir en plena pandemia colaboró un cierto amarillismo en las noticias. Yo me iba, muy inquieta, pero con la idea de surtir despensa. Tratando además de que las cosas que compraba no se echaran a perder, tenerlas el cloro, verdad. Iba al mercado más cercano, a la tienda más cercana. Me cuidaba de llevar cubrebocas y careta siempre, pensaba en la responsabilidad que tenía, pero también eso me causaba mucha ansiedad. Quizás por eso después me volvió la alergia.

⁸³ Algunas palabras fueron cambiadas o eliminadas para asegurar la confidencialidad de los informantes.

Ahorita traigo maquillaje, pero mi nariz siempre está muy roja, con muchos granitos. Luego se me complicó todo porque se me empezó a paralizar este ojo y el otro tenía infección: todo lo veía borroso y no me conecté a dar clases tres días. Y, por supuesto, los alumnos se quejaron con el coordinador y éste después no dejaba de presionarme: me cuestionaba hasta lo más mínimo. Los alumnos, obviamente también me buscaban más para que les revisara sus trabajos; a mi me costaba mucho porque no veía bien. Afortunadamente di con una persona que venía a curarme los ojos y poco a poco me fui regularizando de la vista. Terminé el semestre como pude. Yo pienso que pudo haber sido como un embotamiento de estrés, de ansiedad por entregar, por cubrir lo mejor posible las obligaciones académicas y domésticas. Luego que acabó el ciclo ya traté de relajarme.

Maestra, usted bueno me comenta que ya tiene mucho tiempo dando clases. ¿Cuánto tiempo es el que lleva como docente en la “Institución”?

Ya llevo diez años, pero tengo otros 8 años dando clases en otra “Institución”. O sea, de esa “Institución” me vine acá a la “Institución”. En total son 18 años que tiene ejerciendo como docente

Maestra: ¿usted recuerda antes de la pandemia cómo le iba en su trabajo? Usted me dice que tenía estas 40 horas, por lo menos en la Autónoma. Pero quizás tenía más en otra “Institución”. ¿Usted recuerda si tuvo algún mal hábito en cuanto a sus consumos de alimentos, o el dejar de hacer ejercicio, en comer ciertos alimentos específicos? ¿Usted recuerda esto? Porque entiendo que tenía muchas horas para dar clases. ¿Cómo iba con sus horarios? ¿Cómo le iba en su día a día?

Bueno, mi trabajo en otras “Instituciones” era previo a esta. Por ejemplo, a la otra “Institución” me iba yo a las 5:30 h de la mañana y salí allá de la “Institución” a las 7 p.m. Me agotaba que viajaba todos los días, entonces pues trataba de comer bien... pero el estrés de levantarme todos los días bien temprano, arreglarme e irme a la carrera me iba afectando con el tiempo. Según yo, trataba de alimentarme normal pero creo que no lo hacía bien. Y ya cuando venía acá a la “Institución”, pues que me van dando más horas. Esto no me molestaba, lo que pienso o quiero pensar era que me consideraban una persona eficaz, una buena maestra. Por ejemplo, yo siempre he preparado las clases antes, recobro mi experiencia como profesionista y como estudiante. Me apasionaba prepararlas, armar los discursos y entonces pues me fueron dando más materias. Era bueno económicamente, pero me saturé de clases. Y, entonces, mi vida era llegar a la escuela y desayunar allá en el puesto de garnachas y comer igual, puras garnachas. Al final del día, sólo quería llegar a cenar todo lo que no había comido en la jornada. Luego optaba por dormirme, sin hacer ejercicio y

levantarme muy temprano para ir de nuevo a la “Institución”. Entonces, pienso que fue el estrés o la excesiva carga de trabajo la que me pudo afectar tanto, además de que me cerró muchas puertas... estaba siempre agotada.

Maestra, ¿tenía ayunos prolongados?

No, pero mi familia es diabética. Otra cosa que no ayudaba es que me exigía mucho y esto me hace trabajar más tiempo.

Y hablando ya no tanto de preparar clases sino impartirlas en las aulas... ¿tuvo momentos de mucho enojo, frustración o que se haya sentido impotente por alguna situación que le haya sucedido?

Pienso que siempre me ha preocupado formar a un alumno que sea muy bueno, para que no se le dificulte su futuro profesional. Me esfuerzo en convencerlos de que deben ser buenos psicólogos, deben apasionarse por lo que hacen, sobre todo si se dedican a la investigación. Estoy consciente que no a todos les gusta investigar, pero entonces yo trato de ser tolerante con ellos porque si bien es bueno ser investigadora para otros no es relevante. Entonces trato de exigirles de acuerdo sus expectativas de futuro. Hay alumnos que, por su buena respuesta, me obligan a ser más exigente. Por ejemplo, yo trataba de enseñarles bien las cosas que les irían a servir en cursos superiores o en su vida laboral. En metodología, les explicaba con más detalle y me esforzaba mucho en que comprendieran. Y más esforzaba en revisar sus trabajos en [REDACTED]. Incluso, si me preguntaban de alguna cosa nueva yo me esforzaba en investigar para darles información extra. Yo pienso que me exigía demasiado como docente y la consecuencia fue que me volviera muy obsesa. Lamentablemente hoy que no me siento con ganas, me considero agotada. Y es que, además de las clases, también daba terapia. Después de estar con el paciente... ¡correrle para la “Institución”! Ah, entonces, eso pienso, era mi mentalidad de querer ser un excelente elemento la que hacía que me exigiera mucho. Ahí está el resultado: quemé mis motores muy pronto.

Entonces, por lo que me dice, llevaba una vida agitada: por el transporte y el cubrir las horas de trabajo. Y, por lo que comenta, esta situación es más bien la que le podía causar a lo mejor cierta frustración con los alumnos para motivarlos y para para que ellos salieran adelante. Lo que usted hacía, sí es que le estoy entendiendo bien, es que se esforzaba más para más y mejores investigaciones. El esfuerzo también venía de preparar mejor sus materias, para dar un plus, un extra hacia su trabajo. Sí así es... Maestra, ¿recuerda alguna situación específica con algún

alumno, con algún jefe, algún directivo o algún compañero que la haya hecho sentir mal, incómoda?

¡Uy sí! Ahorita lo pienso ya en negativo, pero de todas formas se lo platico. En “el instituto” recuerdo alguna vez llegué a clase y, después de una exposición de los alumnos, me maquillé de rápido. Yo ya les había dado la primera unidad, entonces una de las alumnas me tomó una foto maquillándome. Luego me fueron a acusar con el secretario académico, y éste de una manera poco profesional me reclama. Paradójica e irónicamente me dice: “la veo diferente”. Yo jamás en mi vida lo había visto. Pero le respondí: “será porque hoy no me alacé el pelo ni me pude maquillar”. De eso precisamente le quiero hablar, me dijo. Luego también me informa que las alumnas me acusan de decir groserías. Le respondo que no es mentira, pero no lo hago con la connotación de hacerle daño a alguien sin en contexto con el tema académico. En general, fue una situación horrible para mí. Luego siguió que me cambian el horario de mis tres asignaturas. El problema es que los nuevos horarios chocaban con los de mis materias en [REDACTED]. Obviamente me quejé al sindicato, pero la coordinación argumentó que no me estaba corriendo que solo me tenía que adaptar a este nuevo horario. Me preocupaba, pues para mí, era perder 16 horas en [REDACTED] o 7 materias en “el instituto”. En una lógica más racional era mejor dejar las 7 materias de “el instituto”. Fue muy triste para mí.

Luego tuve también problemas en [REDACTED]. Y ocurrieron porque les platiqué a las alumnas que me habían despojado de mis materias en “el instituto”. Por alguna razón se molestaron, quizás porque les exigí un mejor proyecto, me evaluaron mal y metieron un oficio para que no les diera clase al siguiente ciclo. Eso fue muy doloroso para mí. En esa época, la coordinadora de ahí me tenía como mucha estima y me tiene todavía porque siempre aceptaba dar cursos en los eventos de la institución. Y es que no me representaba mucho esfuerzo extra: tengo material, también tengo una certificación para dar cursos y finalmente me gusta. Con este antecedente de apoyo de mi parte, entonces la maestra coordinadora no manda el oficio con la directora y ya no me dicen nada. El problema vino cuando, al entrar a clases, la directora propone que me den otra materia ya que el grupo se estaba quejando. Entonces yo me enojé mucho. Fui a Rectoría a presentar mi renuncia a todas las horas, las 13 La misma secretaria se sorprendió mucho de mi decisión, pero ya le explique cuál había sido el problema. Pensé en que ellas, las secretarias son como testigos silenciosos de lo que pasa. Todo eso me causó mucha depresión, a los alumnos dejé de hablarles pues abusaron de lo que me pasaba. Opté por ir a terapia para superar mi circunstancia depresiva.

Maestra, en esos momentos de pérdida de asignaturas... ¿usted se acuerda de haber cambiado algunas conductas de su vida? Aparte me dice que se deprimió. Supongo, no sé si en ese momento, ¿Le estaban abordando incluso más ganas de comer ciertos alimentos dulces? Ve que hay situaciones, cuando estamos más

tristes, donde se nos antoja lo más dulce o ciertos alimentos. ¿O más bien dejó de alimentarse?.

Bueno, te comento algo. Yo entré en desánimo. Allá, cerca de la escuela, los miércoles es día de plaza y entonces **yo me iba a comer barbacoa en el inter de las clases**. Cierto que no era mucho lo que comía, pero agarraba ya la costumbre. **Mi asistencia empezó a ser irregular: ya no checaba salida, me desanimaba y ya no volvía a la escuela después de comer. Me regresaba a mi casa. Ya no iba a checar la salida de esa materia y de las otras materias. Entonces ese problema, esa desesperanza y falta de entusiasmo en el trabajo, ha ocasionado muchos otros: una de mis alumnas cómo me veía que casi no iba me decía: “Maestra, me enteré que la andan buscando para correrla”**. Igual yo trataba, en la parte sana de mi cerebro, de no llegar a las tres faltas consecutivas en la materia para que no me la quitaran. Entonces ese fue mi cambio de conducta y estuve yendo a terapia. Lo malo era que a mi casa ya sólo llegaba a dormir, no a ocuparme de otras cosas importantes.

Veo entonces que iba disminuyendo cada vez más su rendimiento, su gusto por el trabajo y supongo que se sentía con mayor cansancio... cansada... desanimada

Sí, **me sentía disminuida**. Por ejemplo, en esa materia de [REDACTED] según yo en mi mente me creía muy buena. Muchos alumnos me decían que aprendían, y bien. En realidad me apasionaba la materia desde que estudiaba la carrera. Mis maestros me decían que tenía mucha facilidad para lo clínico. Al dar las clases era super apasionante para mí porque los alumnos exponían la teoría y yo preparaba puros casos interesantes. Era padrísimo, les hablaba de la relación entre la psicosis y la cultura, de los más famosos pintores psicóticos y les explicaba sus pinturas y cómo se reflejaba su malestar en el arte. También les daba casos de anorexia, por ejemplo, en chicas que eran y que, una de ellas hasta llegó a comer lombrices para estar delgada. Me preocupaba además por darles la información más actual. Incluso investigando sobre trastornos que ni se imaginaban y que yo tampoco me imaginaba. Realmente era muy buena, o al menos me esforzaba en serlo, y el dejar esa materia fue duro para mí. Sobre todo porque los alumnos dijeron que ya no querían que les diera clases. **También creo que la estructura de mando de la carrera no funcionaba, no ponía un alto a los chismes. Fue todo tan repentino que yo ya no pude pedir el permiso para dejar la asignatura. La perdí completamente.**

Maestra, qué significaba para usted o que implicaba para usted que esa figura de mando como como usted lo menciona no haya hecho algo por ayudar precisamente a su favor. ¿Se sintió triste, enojada ansiosa o con miedo?

Pues se siente feo, ¿no? Sobre todo porque ahora ya no hay una buena relación con la directora. En ese momento como que me sentí triste, no con miedo pero sí muy triste y entonces decidí ir a terapia. Al otro semestre me fue peor, pues con los alumnos se corrió la voz que yo era muy intransigente o muy enérgica, quizá como de cualquier otro maestro se puede correr la voz.

Como te decía, al otro semestre una alumna que se plagia un proyecto... que compra unas entrevistas y me quiere hacer creer que ella las aplicó. Obviamente me di cuenta, que reprueba y no contenta con su falta me fue a acusar con el defensor de la institución. Eso fue como terrible. La directora pues me llama y me dice "qué pasó". Le dije "mire es que la alumna iba reprobando y se plagió un proyecto". La directora no sabía que me habían denunciado con el defensor de la institución. Se portó bien conmigo y hasta me dio consejos. Será que no era tan mala en ese momento la relación con ella. Traté de calmarme, me fui a comer y luego pasé al defensor de la institución: le mostré su proyecto plagiado, los audios y todo eso. El defensor estuvo de acuerdo conmigo. Sin embargo, lo único que sí me recomendó es que era mejor que ya no les dijera a los alumnos aquello de que "iban a reprobar si no le echaban ganas", los pones en tu contra, me señaló. Lo que me salvó era que tengo la costumbre de enviarles por correo su revisión; pues gracias a esa revisión y el documento del proyecto plagiado y gracias a eso se pudo demostrar que la alumna se plagió el trabajo. Pero quedó la recomendación de que yo no le dijera que van a reprobar.

Al siguiente semestre regresé muy mal. Entonces ya había perdido todas esas cantidades de materias. Seguía yendo a terapia y eso como que me ayudó a ver que hay mucha crueldad en las instituciones y que también no era tan malo si me maquillé en clase. La reacción fue una exageración. Me dije, cualquier mente puede superar eso. El problema era que ya estaba desanimada, ya no iba a las clases, no daba clases, se había deteriorado la relación con la directora. Luego ella se fue y llegó otra persona, un hombre. El coordinador de ahora es un coordinador nuevo, yo le doy la razón, él anda en su mundo. Quise volver a hacerme de materias (...) Sabía que había asignaturas vacantes: era lógico que las hubiera, ya ves que luego renuncian a la mera hora las materias. Entonces yo era de las que llegaba y decía "oiga me enteré que no hay docente para esta materia". Con la Directora la respuesta siempre era positiva, "a ver, checa si te queda el horario". Y como me quedaba la materia, pues ya me la daban. Entonces me fui haciendo de muchas asignaturas. Luego, cuando llega este señor pues todo fue distinto. No ayudaba que en ese momento andaba mal, me habían despojado de asignaturas y todo mundo se quejaba de mí. Ya no me volvieron a dar otra asignatura. Un día fui a verlo y le dije: "maestro, vengo a ver si puedo concursar para las materias que se encuentran libres". Su respuesta fue: "¡Ay maestra, que cree! ya otra docente envió su currículum y se las di." Yo sentí por dentro mucha tristeza. Cuando salgo de su oficina me dice otra compañera: "le hubieras venido acusar con el secretario académico". Pero yo ya no quise saber más. Luego el coordinador parece que me estuvo buscando, pero yo ya no le respondí. Luego me enteré que

se las asignaron a una investigadora. ¡Con la carga que ellas tienen y aparte no se las pagan!

Creo que de ahí viene ese discurso que no tengo el perfil, porque cada que yo quería concursar la respuesta era la misma: no tengo el perfil. Yo sabía que sí lo tenía porque ya las había impartido en varios planteles. El secretario del sindicato pidió que metiera un oficio pidiendo concursar, entonces yo metí el oficio pero ya me parecía muy desgastante y preferí convencerme que era mejor buscar trabajo en otro lado. Me dije, ¡tranquila! busca en otra escuela o busca hacer otra cosa.

También se me olvidó decirte que yo en [REDACTED] daba terapia. Tenía muchos alumnos y fama de ser una muy buena terapeuta. Y sí, los alumnos, casi todos salían adelante. Pero ocurrió que una de mis compañeras me dice un día que la Directora había comentado que tenía mejores psicólogos para dar terapia. Después de eso ya no quise atender más alumnos como psicoterapeuta. Creo que eso, no solo no me afectó sino que me alivió. Y es que yo ya consideraba la terapia como parte de mis actividades laborales. Tenía además cierto reconocimiento institucional: me dijeron que “siempre nos ha ayudado mucho usted, nos ha apoyado mucho”. Pero también comprendía que no podía seguir desgastándome en vano. Reflexioné en que tal vez doy cosas que no me piden y por eso he tenido muchos problemas. Tal vez el problema está también en la estructura de la “Institución”.

Maestra, con esto que me está relatando usted ¿cómo consideras su nivel de estrés, bajo, medio o alto?

Yo creo que muy alto. Por ejemplo, me despierto sin razón en las noches y me pregunto por qué me preocupo si el semestre ya va a terminar o si ya tengo todas mis actividades cubiertas. Me enojo con facilidad y siento deteriorada mi salud. Incluso cosas que me gustaban como una conferencia, un conversatorio o una ponencia ya las he sacado de mi cabeza, porque digo para qué, ya no me interesa.

¿Y el tiempo que le dedicaba en ese tiempo al descanso y al esparcimiento de cuanto era? sobre todo cuando tenía tantas horas de trabajo y con esto que me platica de las problemáticas que he tenido con estas alumnas.

Bueno, antes no tenía yo tiempo de esparcimiento. Incluso si tenía una reunión familiar, pues previo preparaba las cosas del trabajo, comía muy rápido, no me concentraba en las charlas y me desvelaba para luego levantarme temprano al otro día. Lo raro era que desde que iba a la “Institución” como estudiante nunca faltaba a clase. Pero con tanto estrés en el trabajo empecé a hacerlo. Quizás ha sido la desmotivación y una cierta falta de esperanza de que las cosas mejoren. Me entusiasmaba el día del psicólogo y las actividades escolares. Ahora ya no quiero hacer nada de eso. Ahorita, por ejemplo, ya que tú me preguntas, solo trato de evitar la escuela...

si dicen que las actas, las firmo y todo lo trato de hacer lo más rápido posible. Si me invitan a una reunión de trabajo, asisto pero con la idea de que ya se acabe. Esta semana tuvimos que ir a ver lo de la nómina, la carga de materias... yo me preparé para las malas noticias. Y sí, me dijeron que se había reducido un grupo, ya no peleé, no es congruente lo que me dicen. Me avisan que no puedo concursar antes de que la convocatoria se cierre. Eso es lo que ha cambiado en mi conducta: un desinterés, un desánimo de estar en la escuela. Lamentablemente esto mismo lo he estado en muchos de mis compañeros. Recuerdo hace años, cuando llegué a la "Institución", pasaban bien rápido los maestros y medio nos saludaban, checaban super apurados, iban a su salón y ya no hablaban. Me molestaba un poco esto y me preguntaba por qué eran así. Hoy ya soy así y hoy entiendo por qué son así los compañeros.

Ok entonces estas conductas también las ha visto reflejada en sus compañeros...

Claro. Mi experiencia no es la única. Ha habido antes maestras que las quitaban de las aulas, acusadas de no dar clases o de ser malas docentes. De hecho una maestra me platicó que a ella la quitaron porque las alumnas la acusaron de que no impartía bien sus clases. Los problemas van a dar con el defensor de la institución y eso enreda mucho las cosas. A veces los alumnos te acosan y tú con tal de no perder tu trabajo cedes. Le pasó a una maestra que era por horas y había perdido su antigüedad, nunca la habían sindicalizado, cuando tenía derecho. Ella tenía más tiempo que yo. Ahorita está estudiando su doctorado. Pienso entonces que lo que a mí me pasa no es lo peor: del otro lado hay más personas que han vivido experiencias similares. Entonces eso sirve para darte cuenta que no estás tan loca. No estoy tan mal. Tiene su culpa la estructura de la "Institución", que permite esas cosas.

¿Entonces, de alguna manera, la estructura de la institución no le da confianza y, por el contrario, la hace sentir vulnerable?

Sí, más que nada te sientes desprotegida. Te preguntas todos los días el por qué haces esto o aquello si no te validan tus esfuerzos, hasta que caes en la apatía. Incluso llegas a dejarte caer: para qué pido ayuda si no me la van a dar. Aunque en un momento de lucidez te das cuenta que hay que dejar un antecedente. Eso es lo que ahora busco: un antecedente donde respaldarse. Algo que te ayude a entender, a darle un sentido a lo que vives. Que una persona sea víctima de algo, podría ayudarle encontrar eco en otras personas. Que se haga como una reflexión, algo que nos contenga y nos oriente. Hoy ya soy una persona grande y es para mí muy difícil encontrar otro trabajo; se me dificulta vivir con el desánimo. Pero, pues tampoco pienso terminar mis días en la "Institución" con ese salario tan pequeño.

Entonces, maestra, aunque la estructura del instituto no le ha dado seguridad... ¿existen otras instancias que si le dan ese respaldo?

Sí, por ejemplo te voy a decir que he sentido apoyo del defensor de la institución, de Joel el señor que está al frente de la defensoría. Él comprendió mucho de lo que yo le dije en incluso me dio recomendaciones. Y es que jamás en mi vida había mandado a extraordinario a la gente. No soy de la gente que se regodea reprobando. Él mismo se dio cuenta que a la alumna yo la había acreditado a pesar de que su trabajo estaba plagado, simplemente no sacó la máxima. Los alumnos que reprobaba era porque al tener muchas faltas el sistema los daba de baja.

No cuestiono la cultura de hoy de los estudiantes, trato de entenderlos, pero si tú les dices que reprueban se sienten ofendidos y piensan en denunciar al docente y hasta le inventan cosas. Sera que yo ya soy una persona muy grande y entonces mi cultura me empujaba a pensar más en mi rendimiento académico y menos en las culpas del profesor. Yo no lloraba, más bien me preocupaba por pasar. Hoy los alumnos tienen otras culturas, transitan otra brecha generacional: si tú les dices que es deficiente su rendimiento, se sienten súper ofendidos y hasta se vuelven agresivos. Puede ser que nosotros vivimos otros tiempos y otras culturas familiares y escolares. A lo mejor antes nuestros padres nos decían “cuidadito y repruebas”. Ese “cuidadito” significaba que uno ponía en riesgo el futuro. Y actualmente, a veces, son capaces de demandar a los padres. Uno vivía con otras connotaciones. Hoy por ejemplo, cuando veo las denuncias en los “tendederos” que sacan ahí las alumnas, me digo: “ qué bueno que denuncien, pero sería padrísimo que lo hicieran en el momento y no cuando ya el maestro les acreditó la materia”. Creo que lo positivo de esta estructura, que incluye una defensoría, es que te puedes sentir apoyada siempre y cuando demuestres que tienes la razón, porque no siempre los maestros son como dicen los alumnos.

Maestra, refiriéndonos un poquito más a la cuestión de su salud. Usted me dice que hace cuatro años le diagnosticaron diabetes. ¿Recuerda qué fue lo que le detonó este mal? ¿Cómo vivió esta situación cuando se dio cuenta que tenía diabetes?

Claro que lo recuerdo. Tenía siempre mucho cansancio y comía mucho. Entonces durante una semana cargaba con un dolor muscular. Pero un día que iba a misa ya me sentí sumamente mal. No podía ni salir de la casa, ya ni podía caminar, traía un dolor en todos los músculos, como si me fuera a dar gripa, pero tremendísimo. Pensé buscar ayuda en dos hermanas; fui a ellas y les dije “ voy a ir con la doctora”. Fui y me dice que sospechaba de diabetes; “la voy a mandar a hacer unos estudios”. En ese momento me da medicamento y me diagnostica que tengo el colesterol alto y me manda hacer los estudios. Yo me tomo el medicamento y fui al otro día temprano a hacerme los estudios. Me los dan en ese mismo día por la tarde

y se los llevó. Como yo en el bachillerato estudié laboratorista me di cuenta que ya tenía diabetes. Fui en la tarde a ver a la doctora, le entregó los estudios y efectivamente me dice “usted tiene diabetes”. Tiene que cuidarse, hacer ejercicio, mejorar su alimentación, va a tomar estos medicamentos para el colesterol y todo eso. Pues sí, me dio tristeza y empecé a tomar el medicamento. Luego pensé si valía la pena toda esta onda de las materias, todos los problemas que me acarreó, eso de llegar muy cansada, y maquillarme tenía la idea de no descuidarme (...)

Mi tristeza se amortiguaba hablando con mis alumnas. A ellas también daba yo sexualidad responsable. Les decía “ustedes pueden salir en minifalda, con escote, incluso alcoholizadas de un antro y nadie tiene porqué violarlas ni desaparecerlas”. Yo les decía eso porque así lo creía. Pero entonces las alumnas se quejaron con el coordinador y dijeron todo al revés: yo le decía que por usar minifalda o escote las iban a violar, como si yo justificara eso. Entonces a mí eso se me hizo cruel. El coordinador aprovecho para tratarme más mal. Eso complicó mi situación, como ya dije, y me afectó con mis horas clase y tuve que renunciar.

Ya te he dicho que no soy la única con estos problemas. Antes de renunciar, a una maestra le ocurrió algo parecido. A esa maestra, un alumno la acusó de homofóbica; ella era muy buena docente, quizás era la mejor maestra que tenían ahí. A una le lástima que alguien piense que eres un mal profesionista. Yo me entero discretamente del problema pues un día estaba sentadita esperando checar. Llega ella, y me cuenta. Y entonces pasó el tiempo. A la maestra la quieren quitar, por el supuesto maltrato a este alumno, pero a ella le acusaron con Derechos Humanos. Ella va al sindicato y ahí la tratan de apoyar. Además, la mamá de éste al jovencito también la agredió. Luego la maestra murió: mis compañeras me dicen que se suicidó. Entonces es cuando voy a terapia, ya este asunto de la desesperanza me estaba trastocando y no podía seguir así. Mi terapeuta me preguntó por qué iba y al plantearle mi situación y contarle que me enteré de esta maestra suicidada, también le dije que no quería llegar a esos extremos porque yo todavía puedo salir delante. Después pasó el tiempo y yo pude concursar por asignaturas. Creo que me fue bien. Pero ya no quise enterarme del resultado. En realidad me dio miedo... miedo de ver a la misma gente y que el ciclo de maltratos volviera a empezar.

Maestra, creo que ha sido difícil manejar estas situaciones laborales que parecieran contraproducentes para el trabajador. Me llama mucho la atención el término que utiliza para definir alumnos que son “cruels”. Sobre todo para quien ha querido hacer lo mejor en su trabajo. Percibo que a usted le gustaba mucho esto de preparar y dar clases. Eran como elementos valiosos para darle un sentido a su circunstancia, aunque se sintiera cansada... la idea era cómo dar lo mejor y seguir adelante. ¿Era así?

Sí, te digo, yo daba cursos y me sentía bien, muy feliz muy satisfecha, por diez años. Entro a [REDACTED] y a “el instituto” con una diferencia de un mes. Enseñaba lo que me apasionaba en esa licenciatura. Además, como yo sabía de teatro, monté obras interesantes con el tema de género y sexualidad. Las obras las compaginaba con mis clases a los grupos. A ellos les gustaba mucho, se llenaban los auditorios y la gente a veces hasta lloraba por lo que se representaba. Eso me daba una gran satisfacción. Había alumnos que entraban a clase para aprender teatro, aunque obviamente mi intención siempre fue enseñarle el programa académico en cuestión.

Yo siempre he sido tutora, eso me gustaba. Ahora si está el día del psicólogo o la conferencia o incluso las clases, prefiero no ir, esas cosas que me agradaban he dejado de hacerlas. Me preguntas si era bueno aquello de atender académicamente a los muchachos, claro que lo era... más aún, era parte de mi vida... no hay cosa mejor que ser productiva, sentirse útil.

Ok maestra, volviendo un poquito a la cuestión de la diabetes, que fue lo que le diagnosticaron. Usted me comentó hace un momento que tiene familiares con este esta enfermedad ¿Quiénes son?

Bueno, primero mi mamá. Éramos 8 hermanos, solamente hay una hermana que no tiene diabetes, de ahí, todos lo tenemos.

Ok, Maestra, usted encuentra alguna relación entre toda esta situación laboral con respecto a su enfermedad

Ahorita sí creo que la pudo haber... sí, la pudo haber desencadenado, sí ajá... Yo pienso, por ejemplo, que yo venía de una dinámica muy exigente conmigo misma en el trabajo o en la casa. *Esta situación quería decir que ya latente la enfermedad, y ya cuando tuve todos estos problemas, ese cansancio y estrés pues todo se desencadenó...*

Ok, entonces de alguna manera usted percibe que sí fue todo este estrés lo que detonó su enfermedad...

Sí, yo pienso que sí pudo haber sido. Te digo que ya llegaba muy cansada y pues rápido corría, me bañaba y luego tomaba el taxi para llegar a “el instituto”. En el camino me maquillaba. Yo sigo diciendo que no era tan malo aquello de maquillarse en clase, era sólo un momento. Para una sanción se deben analizar cosas más importantes. Por ejemplo, *ahora con la pandemia y las clases en línea, eso de despedir a un maestro nada más porque le pidió a la alumna que colocara la cámara un poco más abajo. Imagínese cuántos años habrá tenido ese maestro trabajando, ya le quitaron su antigüedad y tenerse que ir a otro lado a percibir otro salario menor, porque las*

prestaciones son buenas en la “Institución”. Pero reitero, si fue la carga de trabajo, el ritmo de vida, lo que me desató la enfermedad.

Ok, el ritmo de vida... ¿Me lo podría describir? ¿A qué se refiere con el ritmo de vida?

Pues particularmente a la exigencia de más presencia en la escuela: que vayan a un curso, a una inauguración, a un evento, a una reunión. Una es docente, das clases, eres tutora, y si te citan a otras cosas tienes que ir, aunque dejes la clase y luego tengas más trabajo en casa.

Ok, el ritmo de vida se relaciona con la alimentación, con la actividad física...

Lo que te decía, a veces en la “Institución”, estás más absorbida, más centrada en esas actividades extras que en lo tuyo. Y también juega su papel el horario, a veces muy discontinuo y extremo. Comes lo más rápido que encuentras: la comida con grasa. Y es que también tiene que ver el espacio en dónde estás, si tú vas a la cafetería ahí la comida no es tan buena. Digamos que por el ritmo de vida vas quemando tus motores y necesitas más azúcar, más grasa. Entonces sales y eso es lo que comes...el cerebro dice “ahí vamos a comer garnachas o barbacoa”, ese tipo de cosas. Pero, aún con mala alimentación el carro no se detiene, y lo que te decía, por ejemplo sábado y domingo tenemos que estar revisando proyectos. Y el domingo hacer la casa, lavar la ropa y un sinfín de actividades.

Ok, maestra. ¿Qué aspectos de su vida personal, política, religiosa, intelectual, familiar entre otros usted percibe o considera que son determinantes en su situación de salud?

Te habla de mi vida personal. Por ejemplo, Ahorita pienso que con otro tipo de vida no me pudo haber dado diabetes, pero ya la tengo. Entonces es más sano convencerme que me tengo que cuidar y cuidar a mi padre y a mis hermanas (cosas determinantes para cerrar mi vida) por este asunto de la pandemia. Quizás hemos sido exageradas, pero esta exageración nos ha vuelto tal vez sobrevivientes a la enfermedad. Puedo estar muy deprimida, cansada, muy ansiosa, muy ocupada, pero no dejo de sanitizar, evito abrir la puerta sin cubrebocas, no dejo de desinfectar y limpiar todo varias veces al día.

Lo positivo que veo es que sí han cambiado en algo las cosas. No todo es estrés y tristeza, también está el hecho de estar cuidando a mi papá, lo que también es muy agobiante, muy cansado, ahora me alegra que ya se ha podido vacunar. Algo que es de preocuparse: los alumnos no se han inscrito, eso es una realidad. Y es que algunos han tenido que ponerse a trabajar, o se les han muerto los papás... uno tiene que vivir con esas incertidumbres.

Yo como como psicóloga pienso que adaptarme lo más pronto posible me hace bien.

Maestra, con esta situación que me comentaba, cuando tuvo los problemas con las materias y que se sentía tan estresada... ¿usted percibió o sintió que tuvo algún otro problema, en alguna otra área de su vida, causada precisamente por el trabajo?

Un ejemplo:... hay cosas que pasaron en la casa familiar que yo nunca me había percatado. Entonces yo pensé: “por qué no estuve ahí, por qué no atendí”. Claro, porque estaba yo trabajando.

Ok. Es decir, digamos que su cuestión laboral de alguna manera también impactó en el área de su familia...

Sí, por supuesto. Me sentía muy ocupada y hoy también me siento igual ¿verdad? Pero ahora la preocupación fuerte es lo económico, porque me tengo que reservar o limitar pues a veces no tengo dinero, no hay para esto o para aquello. Y es que voy con desánimo a cobrar pues sé que no va a alcanzar.

¿Y qué ha hecho para disminuir usted su estrés cuando le han sucedido estas situaciones? Bueno, ya me comentó que cuando se sentía tan mal fue a terapia, pero antes de ir a terapia qué es lo que hacía usted para lidiar con todo ese malestar.

Lo que te decía, como estaba en el mero ojo del huracán de ese problema, lo único que hacía era dormir... llegaba a dormir profundamente y eso me hace sentir bien, descansaba, ni soñaba. Al otro día iba yo al trabajo pero enseguida me desanimaba. Solo checaba y me regresaba. Ya después fui a terapia y el terapeuta me aconsejó que dejara el trabajo. Entonces pues se busque un trabajo en otras “Instituciones”, pero era muy cansado, en sábado y el salario era bajo. Ya no me han llamado de este trabajo, me imagino que por la pandemia. Para mí, aminorar ese malestar era buscar una estrategia de empleo y otra estrategia es descansar. Aunque, también debo decir que dejé de hacer lo que mí me gustaba: leer por ejemplo, ahora lo único que leo son los muchachos.

Ok, creo que han sido un sin fin de cambios en cómo ha estado llevando su vida. Sobre todo aquellos que la han llevado a alejarse y a evitar situaciones negativas. Estas situaciones las ha visto reflejadas también en sus compañeros de trabajo...ellos han vivido circunstancias similares a la suya y tal vez ya lo ve como algo común en los docentes. Cuando se siente tan estresada, y ahora también con

los cambios de la nueva normalidad, el trabajo en línea, y desde que le diagnosticaron diabetes y a la fecha...¿monitorea su glucosa?

Sí, y además he cambiado mis costumbres. Por ejemplo, en la noche cenó poco, un té y un pan, y al otro día trató de comer fruta, he eliminado el azúcar por completo y cuando llego a tomarla me da mucho sueño, claro porque se sube. Tomo más agua. Han sido buenos estos cambios, a diferencia de antes que, cuando iba a la Uni, me desanimaba y me salía, no daba clase, me iba a comer barbacoa como una fuga. Las alumnas me veían con angustia y me decían “profa, la necesitamos”. Creo que los últimos cambios han sido buenos, aunque sigo pensando en cómo cambiarle la idea a mis jefes de que no soy así... pero así le toco verme y ni modo.

Maestra, bueno, pues con esto damos por terminada la entrevista. Agradezco muchísimo su participación y, si usted quisiera agregar algo más que considere importante en el quehacer laboral y de su salud, la escucho.

Lo único que me gustaría mencionar es que hubiera, como en otras “Instituciones”, un departamento de Psicología para el docente, para el personal que trabaja. Por ejemplo, está esa compañera despedida, es muy triste, un ser humano tan valioso. Ciertamente estaban las brechas en la generación (ella era más grande que yo). Creo que para la “Institución” es más válida la palabra de los denunciantes, ellos tienen más privilegios, sus derechos son muy bien vistos y no así los nuestros. Aquí tiene que ver una estructura institucional que a veces es perversa.

Ni te platicué: ahora en la pandemia entre enero y mayo tenía yo que ir a firmar la nómina. Entonces decían que estábamos en semáforo rojo, que no saliéramos. Por esto no fui en una ocasión: entonces que me llama por teléfono el jefe para decirme que tenía que ir. Llego y que me levantan una carta de extrañamiento. Ahora voy cada 15 días a firmar la nómina, cuando otros compañeros pueden ir cada mes. Entonces ahí ves cómo tratan de victimizar a las personas... eso ya es algo perverso. Se privilegia a unos y se perjudica a otros. Y luego, no me pagaron. Cuando me levantan el acta resulta que mis vales se habían extraviado. Y entonces esto ya es un abuso. Te preguntas de qué se trata, te da tristeza porque se puede ser diferente. Hemos maestros que queremos ser distintos. Por ejemplo, yo con mis alumnos he sido diferente: les digo “a ver, envíame tu proyecto, te voy a dar otra oportunidad”, y los alumnos toman. Con esta alumna que era depresiva y le dio COVID, que no tenía computadora, que no era su culpa su situación precaria, hay que ayudarla, nosotros somos la escuela y podemos hacerlo. Yo creo que podemos cambiar las estructuras y tendríamos que hacerlo. Yo lo he visto, hay muchos compañeros como yo han sufrido muchísimo y entonces sí tendríamos que poner atención a ello. Lamentablemente todavía no es el momento de cambio en esta “Institución”.

Maestra, retomando sus palabras: ¿toda esta estructura de verticalidad, representada en las malas decisiones de algunos jefes o coordinadores o aquellas personas que están a cargo de ciertos puestos, sería la que voluntaria o involuntariamente está fomentando también estas cuestiones de estrés?

Sí, ejemplos hay muchos, pero hierde que ocurran cosas como que se extravíen tus vales. Ellos no hacen bien su trabajo... porque el problema no es la psicóloga Elizabeth, que es una mala maestra: el problema es que realizan una mala función como jefe o coordinador. Por eso se ha ido mucho personal, por el mal trato. A veces pareciera que este maltrato es parte de las habilidades directivas. Aunque hay gente que así lo asume: " me regaña porque es el jefe. Está bien". Y así hay muchas irregularidades. Hubo una ocasión en que los maestros tenían que tomar agua y lo debían hacer fuera del salón de clases, pues podían derramarla en el equipo. Y ahí los ves, afuera tomando su agua... ellos tiene el derecho a hidratarse. Con el checador ocurre lo mismo. Los docentes podemos salir diez minutos antes, pero se nos critica que estemos esos diez minutos frente al checador. El manejo de la política electoral es otra cosa que se hace mal. Me llaman para ser observadora de casilla allá en [REDACTED]. Había que salir en la madrugada, no tenía dinero para quedarme en un hotel, así que les dije que no... y fue precisamente la persona de los vales perdidos, la que dice que no tengo el perfil, me dio gusto decirle que no. Y ya no participo en esas cosas. A veces la gente los normaliza por la necesidad de mantener a sus hijos. Esperemos que en algún momento se tomen un tiempo para fomentar el bienestar psico social de cada uno de los docentes que laboran en estas instituciones.

Anexo 6 Entrevista Informante 3

¿Sabe usted qué es el estrés laboral?

“Bueno, pues no, pero me imagino que está relacionado con el tipo de malestar... que produce la presión en el trabajo.

¿Qué tiempo usted le ha dedicado específicamente a sus actividades laborales?

“Perdón, qué tiempo, es decir desde cuando comencé

No. ¿tiempo en el que día a día usted le dedica a la actividad laboral docente?

“Bueno, yo tengo que cumplir un horario de 8 horas de lunes a viernes, entonces por lo regular es el tiempo que dedico. Pero el tiempo que le invierto en ocasiones, cuando hay más trabajo o el nivel de exigencia... es mayor, puedo dedicar hasta 12 horas al día”

Ok. Específicamente, cuando llega a tener clases, ¿cuánto tiempo dedica por clase?, Dejando de lado el tiempo que imparte frente a grupo, es decir para la preparación de material... ¿cuánto tiempo estipulado más o menos por sesión?

“Por sesión... pues por lo menos entre 3 y 4 horas extras a la clase. El horario de clase es aparte. Yo creo que el dar clase no es solamente para sí, hablar como perico. Uno se tiene que preparar y se tienen que preparar los materiales y tiene uno que estarse actualizando constantemente para dar de la mejor forma posible las clases”

Ok perfecto. Cuénteme uno o dos acontecimientos de su vida laboral como docente (incluyendo las labores administrativas) que lo hayan hecho sentir inquieto, triste, enojado, estresado o angustiado. Alguna situación en particular...

“Para empezar, cuando llegué a esta “Institución”, yo venía de un lugar en donde no tenía que cumplir un horario. No quiere decir que no trabajara, pero mi horario era más flexible. Entonces podía distribuir mejor mis labores, según necesitarás algo, porque no solamente soy docente: también son investigador. Luego entonces, según las necesidades, para realizar investigación o para asistir a eventos, podría flexibilizar mi horario.

A mí lo que me marcó, lo que me impactó tanto, fue el hecho de llegar a un lugar en horario de 8 a 4 y organizar todas mis actividades de corrido en este rango. Había poca flexibilización para las clases y sí mucho límite de posibilidades para ser buen investigador. Eso de estar siempre aquí, con la preocupación del checador y además estar equilibrado para escribir es muy difícil. No se puede uno concentrar, estamos en un área cerrada donde

siempre estamos conviviendo con los colegas, en donde hay mucho movimiento. Entonces eso lo limita a uno en su desarrollo profesional.

Otro aspecto estresante es este pues el trabajo de administrativo. Por ejemplo, el sistema de plataforma donde uno está, no sé si decir, obligando. Pero uno constantemente tiene que estar subiendo asistencias y no solamente evaluaciones. En general el trabajo administrativo es bastante estresante... esa es la palabra.

¿Por qué lo describe como estresante?

Pues porque yo soy profesor investigador, esa es mi plaza. Estamos preparados técnica y aspiracionalmente para eso. Entonces el estar metidos en una dinámica de fuerte trabajo administrativo implica vivir en la distracción y en la desviación de tus metas. La preocupación viene de la incertidumbre de no estar cumpliendo para lo que fuimos contratados. No es que me queje de llenar todos esos formatos, pero si pudiera evitar hacerlo sería mucho mejor para mí como profesional. Podría desempeñarme mejor como profesor y como investigador.

¿Digamos entonces que estas actividades administrativas le han absorbido mucho más tiempo de lo que tendría que gestionar para sus deberes académicos?

Exactamente, ese es el punto. Es mucho el tiempo que le dedicamos al trabajo administrativo. Sobre todo, porque una plataforma es en línea, pero hay otras de las que uno tiene que estar pendiente y donde también se debe estar subiendo información. Repito, no son sólo evaluaciones, son otro tipo de información y reportes que nos implican mucho tiempo. Preocupa que no estemos cumpliendo con nuestras tareas de docencia e investigación.

Ok, queda claro. ¿Desde hace cuánto tiempo usted está trabajando como profesor de tiempo completo?

Aquí en esta "Institución" tengo 10 años o diez y 6 meses exactamente.

¿Y en algún otro momento en el que haya trabajado como profesor de tiempo completo?

Sí, estuve trabajando en otra institución. Ahí duré como tres años. Entonces las reglas eran muy distintas. Bueno, reconozco que cada institución tiene sus reglas y uno tiene que respetarlas y adaptarse para desempeñarse de la mejor forma posible dentro de esas reglas. Pero bueno, allí no tenía yo que estar encerrado en mi cubículo toda la jornada. Tenía una mayor flexibilidad para realizar investigación, había recursos. Aquí encontré escaso apoyo económico para mis tareas de investigación y publicación... era mucho más fácil publicar en la otra institución. Aquí desde que llegué me he sentido

limitado para los materiales de trabajo, de cómputo. Claro, en un inicio se tiene el apoyo de financiamiento, pero eso dura sólo un año, luego te ves restringido. En fin, sí hay bastantes diferencias.

Ok, entonces encuentra notables diferencias que tal vez podrían hacer más estresante su quehacer actual...

Claro, de acuerdo.

Bien. En cuanto al tiempo que ha tenido como docente, ¿usted ha laborado como profesor por horas en algún otro momento o ha tenido contratos combinados (tiempo completo en una institución y horas en otra) o como ha sido su quehacer laboral como docente desde que inició?

A nivel institucional en licenciatura o posgrado nunca he realizado labores por horas. Trabajé en otra institución con un contrato establecido anualmente. Cubría un interinato, pero mi salario era de tiempo completo. Nunca ha estado laborando a nivel institucional por horas, aunque en otros niveles si lo he hecho.

ok cuando estuvo trabajando en nivel básico (me dice que es secundaria) cómo fue su experiencia?

Bueno, para empezar este es otro esquema: entonces los alumnos tienen otras características, ahí la experiencia era más bien el estrés de lidiar para controlarlos porque son más inquietos, son adolescentes. El conflicto viene de que uno se prepara profesionalmente alumnos universitarios. Yo no estaba preparado para el alumno de educación básica. Yo comencé a dar clases en secundaria, repito, no estaba preparado para ese tipo de alumnos. Entonces el asunto no era solo preparar las clases sino también enfrentarse a la disciplina: estar pendiente de que unos no se molesten a otros, que no se levanten a jugar, te estresa el estar siempre poniendo orden. La preocupación es otra. Me costó un poco más de trabajo porque no estaba capacitado para enfrentar ese tipo de estudiante y ese ámbito tan vertical.

En este en este ámbito de secundaria... ¿qué fue lo que más le generó alguna situación de mucho estrés, enojo, tristeza o ansiedad?

Pues me causó mucho enojo el mismo sistema de trabajo impuesto por las autoridades educativas, la SEP. Por ejemplo, el esquema de evaluación bimestral permitía que los alumnos se distrajeran demasiado. Podían pasar bien un bimestre y el otro se dedicaban a distraerse, a relajarse, a indisciplinarse y a estar muy tranquilos sin mayores responsabilidades. Supuestamente había una evaluación final, la sumativa, pero literalmente esto no ayudaba. Yo entendía que eran adolescentes y no robots, pero la inconstancia de los alumnos me causaba mucha ansiedad porque al final eso repercutía en los niveles de trabajo, en las sanciones por parte de la dirección (a maestros y alumnos) y hasta en la conducta de los más adelantados, que se dedicaban a estar molestando a los demás. Siempre el problema era el

bajo nivel de egreso, que era muy poco. Y culpaban a los docentes. Todo esto me causaba mucha molestia sinceramente. Pero había que aguantar.

Ok. ¿Y actualmente, estando en el nivel superior y de posgrado, recuerda alguna situación de fuerte estrés, enojo o mucha angustia, mucha ansiedad?

Ya que me hace esa pregunta, puedo decir que era algo similar. Yo creo que los alumnos que llegan a nivel superior en esta entidad, hoy en día tienen muchas carencias sobre todo de lectura. Trato de entender, pero hay un choque generacional. Yo soy profesor de [REDACTED], soy un [REDACTED], recuerdo mi formación y me visualizo siempre leyendo. Considero que lo hacía cualquier aspirante a científico en las áreas Sociales. Uno tiene que estar actualizando constantemente, sobre todo si se quiere mantener con cierta calidad profesional: se debe estar participando en discusiones y preparar ponencias y escritos. Los chicos de hoy vienen con una actitud diferente, no les gusta la lectura, no se las han fomentado o al menos ellos no la cultivan, se les hace más fácil estar pegados a los videos. Uno cree, porque se vivió de otra manera la "Institución", que para un [REDACTED] es fundamental leer... y leer mucho. Pues yo lo que he visto en ellos, en el joven que comúnmente atiendo, es que no tiene la costumbre ni la habilidad de la lectura. El problema es que se le va a dificultar su estancia en la carrera. Esto lo va a limitar profundamente en el momento de que se quieran desarrollar profesionalmente o ya está limitando a los que cursan la carrera y a los egresados. Tal vez haya otras cosas que decir, pero prefiero dejarlas para después.

¿Qué es lo que piensa o lo primero que se le viene a la mente cuando advierte o identifica a un grupo que tiene estas carencias?

Bueno, es que uno de los problemas, entre los muchos que hay es lo paradójico de la situación. Es una bendición que tengan tantos recursos de información a la mano, con el internet, pero también el gran problema es que ahora todo lo quieren como "abreviado", entonces hacen lo menos posible, se rigen con el mínimo esfuerzo. Incluso en exámenes he encontrado que se copiaron páginas completas de textos ya hechos y publicados... ahora parece que los maestros tenemos que andar pasando sus trabajos escolares por antiplagios para poder evaluarlos. Claro que uno se da cuenta, uno se disgusta mucho, uno se molesta... aunque quizás el sentimiento último es la tristeza porque el trabajo que hacemos con ellos cobra una cara de ineficaz: implica que ellos no están aprendiendo, creen que lo engañan a uno, faltan a la ética y se mienten a sí mismos. Y tal vez eso es lo que me causa tanto estrés: ¿estoy egresando desempleados, gente sin habilidades? Al final esos jóvenes van a tratar de integrarse a la sociedad, de integrarse a un mercado laboral... pero recurriendo a esas prácticas tiene las puertas cerradas. Entonces uno siempre está sobre el mismo tema, prepárense, lean, reflexionen: por lo menos queremos crear conciencia respecto a eso. Tal vez

eso me estresa, darme cuenta que a pesar de los esfuerzos a veces no se avanza y sospechar que si no corregimos estos se están fomentando esas prácticas desleales. Lo que me preocupa es el futuro de estos muchachos, y al final cuando se desarrollen profesionalmente pues arrastran el futuro del lugar donde ellos van a trabajar, de la sociedad a la que van a servir. **Pero, no dejo de decir que lo que me estresa es mi propio futuro como docente, yo quiero saberme productivo y no cómplice.** Y en última instancia, aunque yo sea solamente un peldaño en su trayectoria, quiero ser un escalón que sirva y no que los hunda. No digo que lo hagan todos los alumnos, pero aunque sean unos cuantos duele que no sean honestos, que uno se sienta siempre poco eficaz como docente porque el alumno no responde... eso es muy triste.

Bueno, voy a regresar a su experiencia como docente de Secundaria. Qué hacía usted en esos momentos en que la convivencia de estos chicos, su bajo rendimiento o su indisciplina, lo ponían en malestar o enojo

¿Qué hacía yo? **Bueno, afortunadamente en esos momentos de tanto estrés me ayudaba que tenía otro trabajo que me era más satisfactorio.** Efectivamente, estaba trabajando en México... **donde podía desarrollar otra parte de mi trabajo, una parte más creativa. Entonces eso me ayudó mucho a sobrellevar esta otra parte de la docencia en el nivel secundaria.** Pero finalmente fue una muy buena experiencia... creo que estar en ese nivel fue para bien y para mal. **Sí me causó mucho estrés pero aprendí el oficio de maestro: su dificultad y su exigencia.** Estuve sólo un año, porque decidí que no era bueno para mí. Ingresé ahí mientras estaba esperando entrar a un posgrado. No quería quedarme sin recursos. Pero priorice mi estabilidad emocional. Entonces dejé de trabajar en la en la secundaria y **luego me preparé para entrar a la maestría.** Estaba terminando mi tesis de licenciatura y después pude gracias a eso esa decisión avanzar en lo mío, dejar de laborar en ese ambiente por momentos hostil. **Reconozco que dejé de trabajar allá por salud mental, porque era un desgaste. Se trataba de una secundaria donde los chicos eran de un nivel económico pudiente y tenían ciertos comportamientos con los que yo no podía ni quería lidiar. Era complicado, sí, era muy complicado. Entonces dije: "no, yo no quiero esto, no personalmente". Entonces era por un lado rescatar mi salud mental pero, por la otra también, era continuar con los estudios de posgrado, que era lo que realmente quería hacer.**

Ok. ¿Y en este desgaste mental, usted recuerda también algunos otros malestares físicos que haya tenido parte de este desgaste mental?

En ese entonces no. No se, me sentía solamente cansado.

¿Y le llegaba a la mente o las ganas de comer otro tipo de alimentos... como para lidiar con el ánimo? ¿O tenía alguna otra actividad que lo centrara en lo que quería?

Pues no. Así que dijera “me como esto porque me lo merezco”, no, no lo hacía. Más bien **salía a tomar café con mis amigos y a bromear. Eso me ayudaba a que no me impactara tanto el desgaste emocional.**

Ok. Ahora, situándonos de nueva cuenta en el nivel secundaria: estuvo ahí me dice un año, posterior a este... ¿Cuánto tiempo pasó hasta que se doctoró?

A ver, entré al posgrado, a la maestría. Todavía seguía trabajando en el otro empleo y después de eso seguí con el doctorado. Un tiempo estuve trabajando en un archivo en una ciudad lejos de aquí Y, en el momento en que terminé el doctorado, fue cuando ya busqué la plaza como investigador. Si contamos los años que pasé desde aquella experiencia de docente de educación básica, habían transcurrido ya siete años. Ya doctorado regresé a la docencia pero en otro nivel, con otro ambiente y con otra formación.

Claro, ya el nivel institucional para usted era moverse con otras exigencias, con otros elementos. Pero ya ubicado en esta nueva actividad docente: ¿recuerda específicamente, además de la cuestión administrativa, algo que haya sucedido con alguno de sus alumnos en particular o un par, un colega y que le haya generado algún malestar o desgaste?

Pues no recuerdo algún conflicto con los alumnos. Yo empecé a dar clases en la maestría, allá en el Colegio. De los alumnos no recuerdo un problema fuerte, aunque de compañeros creo que sí. En este sentido, **una de las cosas que más me molestó era el trato de un colega, que por cierto había sido mi profesor. Resulta que, en una reunión con académicos, este colega se dirigió a nosotros, no a mí en particular, de una manera despectiva.** Éramos varios compañeros que habíamos llegado a trabajar ahí, que estábamos en la misma situación. No era, por supuesto, de planta o de tiempo completo, pero sí estábamos en contacto. **El colega se veía con actitudes muy destructivas; según él no éramos profesionales, no estábamos a su altura.** Yo estaba en ese momento en un interinato, y por no tener complicaciones preferí no responder a las agresiones. Además, viniendo de uno de mis profesores molesta claro, pero se siente uno con cierta limitación para discutir.

¿Recuerda en ese momento qué fue lo que hizo después de esto?

Pues lo asumes como algo que pasa y hay que tolerar, porque eres interino. Éramos varios los compañeros que estábamos en la misma situación. Los otros compañeros eran más jóvenes que yo, entonces lo que yo **hice fue tratar de tranquilizarlos y decirles que, le gustara o no, somos maestros de tiempo completo y por tanto sus iguales.** Luego, con toda mi molestia, **consideré pertinente que era mejor apoyar a mis compañeros.** Entonces eso

fue lo que hice. Después lo comenté con algunos compañeros que también había sido profesores míos. Me dijeron que no había razón para que el colega nos despreciara de esta manera. **Pues sí, me desahogue con otros profesores amigos y nunca pensé desquitarme o buscar la forma de perjudicar a este compañero. Aunque el malestar seguía.**

¿Y luego qué pasó por ejemplo cuando llegó a casa? ¿ qué fue lo que recuerda que hizo, las sensaciones en el cuerpo?

Bueno, a ver, vamos por partes. Mi experiencia en la vida me ha enseñado que mis problemas de trabajo son problemas en el trabajo y mi vida personal es aparte. **Entonces yo trato de dejar mi problema laboral en la “Institución” y no contaminar mi vida personal. Ahora, reconozco que eso no siempre se puede conseguir. Pero lo intento. Ya en la situación que comentamos, pues bueno, yo recuerdo que en ese entonces cuando yo llegaba a la casa trataba de reanudar mi vida normal. Trataba de que no me afectara, y sin embargo, advertí que empecé a tener desórdenes alimenticios.**

Ok. ¿Podría hablarme de estos desórdenes alimenticios? ¿Qué fue lo que pasó? ¿Qué era lo que usted identificaba como percepciones, causas o salidas?

Como le decía, a veces uno no percibe la irregularidad en la conducta personal. Entonces en el momento uno no lo identifica. Ya después de mucho tiempo se cae en la cuenta. En realidad yo ya traía esos desórdenes alimenticios cuando vine a trabajar aquí a Pachuca, Hidalgo. Y creo que a partir de mi incorporación aquí, de mi adaptación aquí, se me complicaron las cosas. Tomaba mucho refresco, compraba helados de chocolate, porque soy fanático del chocolate. **En la comida me tomaba una botella o dos de refresco. Creo que en ese entonces no era consciente del desorden, lo veía como parte de mi normalidad.** Es cuando me detectaron diabetes. Bajé de peso y ya tenía ciertos síntomas. Fui al médico y me dijo que tenía el azúcar muy alta, y quizá también ya había un antecedente familiar: mi madre tenía la enfermedad. El médico me habló de los desórdenes alimenticios como otra causa posible, y fue ahí cuando empecé a reflexionar y a darme cuenta de mis conductas de consumo.

¿Hace cuánto fue eso?

Debe haber sido por ahí de 2011 o 2012. Hace unos 8 años. Yo tenía como año y medio o dos años de trabajar en la “Institución”.

Ok. Entonces fue este cúmulo de situaciones el contexto en el que se da cuenta, a partir de los diversos elementos que le hace ver el médico, que era el desorden alimenticio más que nada la causa. Ya me ha dicho que dentro de su labor de docencia e investigación son las excesivas tareas administrativas uno de los

estresores hoy en día dentro de su quehacer docente. Ahora hábleme de cuál ha sido un problema o una situación donde usted se haya sentido mucho más angustiado, enojado o estresado. Alguna situación en particular, ya sea con alguna o algún compañero; alguna situación académica que haya tenido o circunstancia administrativa que haya tenido que realizar en un contexto de mucha preocupación.

Hay varias cosas. A lo mejor en este momento me llega a la mente un desencuentro muy fuerte con una compañera... un coraje muy fuerte. El asunto era que la colega me responsabilizaba de algo que no había hecho. El asunto fue un alumno del cual yo era su tutor. El chavo reprueba una materia y se inscribe al extraordinario con esta colega. Ella acuerda con el alumno las asesorías y por alguna razón luego decide no darle las clases acordadas, o por lo menos esa fue la versión del alumno. Yo le aconsejé al estudiante que lo mejor era hablar con la doctora, aclarar de manera diplomática las cosas y no meterse en más problemas. Sobre todo porque el chico estaba, me parece, en quinto semestre y le dije "no sabes si después te van a dar clases y eso te pueda generar conflictos posteriores". Luego, también le recomendé tratar de llevarse bien con los profesores. Entonces él intentó llamar desde mi cubículo a la doctora y ella no le contestó, seguro estaba ocupada o no lo se. Yo incluso hablé con ella y le dije que le había llamado pero no había tenido suerte de que le contestara y le recalqué que yo entendía que estaba ocupada por que así estamos todos los investigadores. El caso es que el alumno salió muy mal con la doctora y al final hasta un acta le levantó. Ella negó haber recibido las llamadas y hasta me acusó de estar confabulado y, tal vez, hasta haberlo aconsejado del procedimiento administrativo.

Me molestó mucho esto porque yo siempre trato de conducirme de la manera más respetuosa con mis colegas. Trato de no perjudicar a nadie pero lo cierto era que nada de lo que me acusó era cierto. Entonces eso me causó la molestia y si reconozco que le levanté mucho la voz. Me dijo que ya no me iba a contar nada y pues para mí mejor, pensé, así me voy a evitar problemas. Yo terminé muy molesto y le decía que ya no dijera más porque si me enojaba mucho puedo ser no agresivo físicamente pero sí levanto un poco la voz y puedo decir cosas hirientes. Pero ella me acusaba de cosas injustas. Luego me aleje mucho, mucho tiempo de ella. Ni siquiera podíamos saludarnos. Ahora ya es otra cosa, hasta estamos dando clases en posgrado. Pero en ese momento fue muy desagradable el encontronazo. Me causó mucha indignación el asunto.

Saliendo de ahí, venía una alumna de posgrado y me acompañó, me dijo algunas palabras para que me calmara, digamos palabras de contención. Lo que pasa es que me molesta mucho que me acosen. Han pasado varias cosas que no me gustan, pero esa fue una de las que más me perturbaron.

¿Se acuerda de algún cambio en usted, algo que haya sentido corporalmente, por ejemplo un dolor de cabeza, hormigueo, sudoración o una sensación en el estómago?

No, nada de eso, obviamente me vi alterado, **mi expresión cambió y quizás un dolorcito en el estómago, como cuando haces un coraje intenso**. Si pensamos en una escala de cero al 10 pues yo creo que estaba como en el 8.

Ok, usted menciona que levantó la voz y estaba alterado. ¿Qué es lo que hace para para aminorar su malestar?

Acepto la ayuda si alguien se me acerca para apoyarme. Por ejemplo, afortunadamente en ese momento venía una alumna que ya era maestra y me dio palabras de tranquilidad, me dijo que me serenara y no hiciera caso. Fue lo que a mí me ayudó a recobrar el equilibrio. Y es que todavía me faltaba estar ahí un buen tiempo; yo estaba en mi horario de trabajo y todavía la jornada era larga. Luego fui a mi cubículo, me tranquilicé, aunque no recuerdo si lo conseguí del todo. Estuve pensando en el incidente toda la tarde y seguramente varios días más. Al llegar a casa no recuerdo haber hecho algo en particular...traía el coraje, pero supongo que hice mi vida normal.

Ok, finalmente logró normalizar su vida ya en casa. ¿Recuerda algún otro incidente que lo alteró de manera significativa?

Sí, claro. Algún día, no estoy seguro en qué fecha, estaba **coordinando una publicación con un compañero**. Entre él y yo **buscamos a los dictaminadores**. El asunto es que mi compañero le dio un texto mío a una persona que, según mi parecer, no estaba capacitada para dictaminarlo. Entonces esta persona hizo un juicio completamente desfavorable del trabajo. No tengo nada personal con esa persona, pero su dictamen ya traía malicia y mala intención, no la neutralidad que caracteriza a un investigador. Eso **me dio mucho coraje**, porque además a este compañero ya le había dicho que no quería nada con esa persona, pues conocía su forma de proceder. Simplemente no atendió a mi petición y entonces el mando mi texto a ese colega. Yo entiendo que no puedo elegir al revisor de un texto, que debe ser un "par ciego". Si no me hubiera dicho de quién era el dictamen hubiera asumido las críticas, pero con el antecedente que había ya no lo acepté y me retiré de la publicación. Le dije a mi compañero (que además lo consideraba mi amigo): "no quiero volver a hacer nada contigo". Entonces fue una decepción, por nuestra amistad y por lo que le había pedido, y el hecho lo sientes como una traición y no como algo normal del trabajo. Ahí sí tuve problemas físicos con el coraje. Esa noche, eran las ocho o nueve y me avisó del dictamen. **Entonces le reclamé y estaba sumamente molesto porque le había pedido que se lo manda a ese investigador. Después que colgamos sí sentí un dolor intenso en el corazón. El malestar fue tal que no puede dormir en toda la noche.**

Entonces, han sido una serie de elementos dispersos o variados no solamente con la cuestión del alumnado sino también con pares académicos. Ante estas circunstancias ¿cuál ha sido su forma de afrontar o atacar los problemas?

Pues primero lo afrontas emocionalmente y tratas de ser justo en tus acciones. Se que no es suficiente. Eso no quiere decir que uno no haga nada no por supuesto. Trato de que no ocurra, en el caso de los alumnos hablo con ellos y ratifico las reglas. Les recalco que quizá me engañan a mí, pero al final se están haciendo daño s sí mismos. Ante el plagio no nos queda más que crear conciencia y fomentar en el alumno la honestidad. Este discurso con los muchachos ya es casi una normalidad para el docente, forma parte de su quehacer. Pero el problema con los compañeros, la llamas traiciones, confrontaciones de trabajo, eso es algo que no lo esperas porque los consideras de tu mismo criterio, moralidad o forma de actuar. Esos problemas no son tan comunes y por tanto no sabes cómo actuar. Ante la injusticia con los colegas, eso sí me estresa mucho porque la injusticia (o lo que crees que es injusto) te puede llevar a alteraciones importantes. Y es que de ellos no lo esperas.

Ok Doctor. Dígame, cuando ocurrieron estas situaciones que me comentan con sus compañeros... ¿ha tratado de resolverlo a través de alguna instancia o solamente quedó allí?

Pues **si se puede resolver en corto, personalmente, claro que lo hago. Y me acoplo a las circunstancias.** Por ejemplo, con aquel compañero que le contaba, alguna vez nos encontramos en un evento y lo saludé y hasta ahí quedó el asunto. Afortunadamente él ni vive en Pachuca ni trabaja en la "Institución". Con otras colegas que si trabajan aquí y ha habido desencuentros, pues intento arreglar las cosas porque somos de la misma área y hay que seguirle dando juntos. Le decía, seguimos trabajando codo a codo en el posgrado en Ciencias Sociales. Cuando digo que hay que aprender a poner límites no me refiero sólo a enojarse sino también a respetar tu vida de trabajo y separarla de tu vida personal. Si hay que colaborar pues se colabora sin problemas y entonces trato de hacerlo de la mejor forma posible y para eso tiene que haber sana convivencia.

Ahora bien, en qué grado considera usted su estrés laboral como profesor investigador: bajo, medio o alto? ¿fue igual antes y durante esta pandemia que hemos vivido?

Yo creo que mi estrés ha sido medio antes de la pandemia. Ya durante la pandemia, y hablando a título personal, se ha incrementado con el confinamiento, sobre todo porque uno debe trabajar en condiciones muy difíciles. Ahora ya no puedo separar trabajo y vida personal, escuela y casa. Parece que el trabajo ya es un continuo, se la pasa uno pegado a la computadora.

¿Y qué tiempo es el que destina a su descanso?

Bueno, le podría decir que el fin de semana, pero le mentiría porque esos días lo dedico a las actividades de la casa: me refiero a ir al supermercado, lavar la ropa, hacer la limpieza de la casa etcétera. Entonces para el descanso personal tomo las noches, previo a irme a dormir, un poco el fin de semana, sí se puede otro poco entre semana por la noche.

Ok Cuénteme sobre los acontecimientos generales que usted haya percibido fueron detonadores para su diabetes.

Pues mire, ahora que usted me está preguntando esto, **realmente uno reflexiona en que llevaba una vida con un desorden en el consumo de alimentos.** Fue cuando me dijeron que tenía que eliminar el refresco, bajarle a las grasas, a las harinas y al azúcar obviamente fue cuando comencé a darme cuenta que no comía de la manera correcta. También ocurre que no es posible siempre comer de manera sana siempre. Uno tiene que aprender a convivir con el medicamento, con la misma enfermedad y a comer lo más sanamente posible. Retomar también el ejercicio, el cual lo había dejado desde que era joven.

Estos desórdenes en lo alimenticio, ¿los relaciona con el estilo de vida que llevaba, por los horarios de trabajo o tal vez en cuanto a la facilidad de alimentos? ¿O más bien eran tal vez una forma de socialización y se consumían más con amigos, con familiares... cómo era?

Pues como le decía, **había una cierta inconciencia en mi consumo... y ahora que lo pienso no sé mi estrés laboral esté conjugado con los hábitos de tomar ciertos alimentos.** Nunca repare si las presiones de trabajo me hacían refugiarme en las calorías, los pasteles, los helados y las garnachas. Y es que yo sí comía mucho en la calle, entonces yo no sé si inconscientemente recurría a ese tipo de alimentos, pero no me daba cuenta.

Mi nivel de estrés al llegar aquí ya era alto y yo no lo detectaba. Tal vez la alimentación alta en calorías me tranquilizaba. Pachuca no es una ciudad que te estrese en su dinámica, pero quizás la "Institución" sí con esas condiciones que yo le comento. También a lo mejor, vivir todos los días en esas circunstancias, hizo también que yo continuara con estos desórdenes. Me acuerdo que cuando llegué me salía a convivir con los compañeros y comía cualquier cosa, con grasas y azúcares, con refresco, sin mucho cuidado. Convivir así me distraía. Entonces estas conductas uno las ve de la manera más normal, es nuestra normalidad. Pero vea que paradójico: tenía que volverme diabético para darme cuenta que traía un desorden alimenticio...pero no había reflexionado que a lo mejor esto estaba relacionado con mi estrés personal, ya fuera laboral o por mi vida personal.

Entonces generé conciencia de que debía seguir el tratamiento médico, alimentándome lo mejor que se pudiera, haciendo ejercicio y sobre todo aprendiendo a sobrellevar los contratiempos que se tienen en el trabajo. Hay que aceptar que uno no puede pretender que todo sea felicidad en la vida. En todos lados uno debe enfrentar problemas; tu sabes que así es esto de la convivencia humana.

La cuestión de la pandemia nos ha metido en incertidumbre, en ansiedad: uno no sabe si en cualquier momento nos van a dar las gracias. Y es que la situación se puso muy complicada y el bombardeo de noticias o el exceso de información nos pone de un nerviosismo continuo. El enterarnos todos los días del aumento en el número de contagios, que van a la alza, que no hay vacunas, que no se encontraban en el momento más álgido de la pandemia, que fallecieron determinados familiares míos, que no puedo ver a mi familia porque no podía reunirme con ella, que desde hace año y medio más o menos se vive con esta sensación de incertidumbre respecto al trabajo...bueno tantas cosas. Y luego está el hecho de dar las clases a distancia, que puede sonar muy cómodo pues no hay que trasladarse, pero a fin de cuentas eso refuerza tu aislamiento.

Pero también estaba el que no estaba seguro que me contaran las asistencias, y es que nos entraba la sospecha de que los administrativos de personal pensarán que no trabajábamos desde la casa. Llegando al final del año pasado ya mi ansiedad estaba muy alta, por ejemplo, **sabiéndome solo, me ponía a gritar...** entonces no era normal. Ya tenía problemas para ponerme a investigar, quería escribir y no me salían las cosas o no las dices como las quieres decir, buscas las cosas y no las encuentras... bueno, no le hago la historia larga: el caso es que empecé a tener un dolor muy fuerte en la boca del estómago. El médico diagnosticó colitis, quizás porque como mucho picante, pero me volvió a decir que había un desorden alimenticio y que **estaba demasiado estresado, que debía calmarme y llevar de mejor manera las situaciones de trabajo.** Como era naturista, me dio un medicamento y otras pastillas que funcionaban como tranquilizante. En realidad el tratamiento me funcionó en general. Sin embargo, ocurrió que a mediados de este año, por ahí de mayo, me regresó el dolor. **Lo volví a consultar y me dijo que ya era gastritis, pero es que la ansiedad se había vuelto a subir al máximo.**

Todas estas cosas que se comentan de la pandemia, así platicadas, parece que no son la gran cosa. Pero hay que vivirlas para entenderlas del todo. **Pero pasar el encierro y el confinamiento puede llevar a estados de ánimo y físicos muy difíciles. Yo estoy seguro que todo esto ha deteriorado mucho mi estado de salud y mi estado ánimo. Y ahora que nos llaman a venir aquí todos los días es a la vez un temor, porque el virus nos han dicho que es muy contagioso, pero a la vez relaja el empezar a tener otra vez convivencia con los colegas. Lo sé, es una paradoja, porque si la convivencia con los compañeros me estresaba un poco, ahora me relaja y me hace que empiece a recobrar mi vida normal.**

Doctor, ¿usted tiene hijos... es casado? ¿a partir de su inicio laboral como docente hasta la fecha ha tenido algún otro problema en otra área de su vida?

Bueno, hace 3 años, en 2018, tuve un accidente y eso sí me causó mucho impacto. Sí el momento fue muy impactante. Fue un choque difícil de digerir. Lo pienso... lo he pensado mucho y creo que sí muy afortunado porque fue una colisión de frente contra un poste. Iba yo manejando en la carretera e intentaba incorporarme a una desviación; iba a San Luis y al intentar agarrar la autopista hago un mal cálculo de la anchura de la carretera, que pensaba era de doble carril, trato de frenar y ya no alcanzo: enseguida pensé que me iba a estampar con pared que estaba en una valla de concreto. Todavía alcancé a dar el volantazo y me voy a insertar en un poste que dividía la desviación de la carretera. Afortunadamente, sigo vivo. Sigo pensando en el acontecimiento y aunque ya estoy bien, no deja de estremecerme por el peligro en el que estuve, a lo mejor ya estoy viviendo horas extras. Entonces eso fue algo que también me afectó mucho, creo que me afectó un poco más para la diabetes por la tensión emocional. Pero bueno, afortunadamente ahí la vamos controlando.

Ok doctor. Bueno, ya con esto sería que terminaríamos las preguntas y nada más me queda agradecerle infinitamente y pedirle si quiere usted agregar algo más con relación a su estrés y diabetes con su relación laboral.

Pues mire, yo no dejo de aprender. Esta entrevista me ha servido para vincular unas cosas con otras. Caí en la cuenta que no comía adecuadamente, gracias a que a que me detectaron la diabetes. No me di cuenta que tenía un desorden alimentos y no lo vinculaba con posibles problemas personales y de trabajo. Obviamente, no quiero culpar ni a mis compañeros, ni al instituto que me ha acogido laboralmente, ni a la "Institución". Entiendo que donde quiera que uno vaya a trabajar van a presentarse inconveniente y a veces conflictos de socialización. Eso es natural. Es lo más lógico cuando se establecen relaciones o vínculos con compañeros, amigos o familiares. En todos lados siempre va a haber problemas. Entonces he aprendido también que debo lidiar con más calma con las inconformidades de este estar aquí ocho horas. Bueno, a veces uno está hasta más horas, trabajando con los alumnos las tutorías... a veces uno se queda hasta mucho más tiempo. A veces empezamos a trabajar más temprano. Lo que me queda claro es que por mi propia salud emocional, hay que aprender a adaptarse a las reglas de la institución y tengo que respetarlas. Ahora veo que no necesariamente debo vivir el trabajo con altos niveles de estrés. Quizás la institución nos empuje un poco a vivir una vida laboral acelerada, y ni modo, esas son sus normas y hay que respetarlas, así me contrató y habrá que adaptarse. Espero que mi estrés no me lleve a más enfermedades, y obviamente complementarlo con una mejora en la alimentación y en general una vida personal más sana, una medicación

correcta y una convivencia más armoniosa con los colegas y con los alumnos. Finalmente, la institución la hacen sus gentes, su personal. Es lo que se dice coloquialmente: “tomar las cosas con filosofía”. Que mi vida sirva de ejemplo...

Mil gracias por su tiempo.

Anexo 7 Entrevista Informante 4

¿Sabe qué es el estrés laboral?

-Hay diferentes tipos y niveles de estrés, el estrés yo creo que todo mundo lo tenemos, pero sí habría que ver en qué niveles lo estamos manejando. Entonces, cuando las condiciones en las que uno vive, específicamente en el ámbito laboral, lo rebasan a uno, es cuando ya estamos hablando del distrés o el estrés negativo. Y cuando es estrés positivo entonces estamos hablando de eustres.

Entonces esas son como a grandes rasgos lo que yo sé sobre el estrés, la clasificación que hay sobre el estrés.

Ok perfecto. Ahora, ¿Qué tiempo usted considera que le dedica a sus actividades laborales, tanto docentes como administrativas?, tomando en cuenta que ya contestó un cuestionario en el que llena diferentes rubros desde el inicio de su actividad laboral.

¡Ay Dios mío!, son... ¿cómo que te gusta? unas 12 horas o 14 al día. Especialmente en esta época de pandemia ha sido ya más intenso. De por sí, era intenso, pero ahorita, se ha intensificado, justamente por el hecho de que estamos en esta modalidad virtual, entonces de repente ya no hay tanto límite a decirte que esta es la hora de entrada. Y pues ahora hay una invasión del espacio íntimo, de repente así lo vivo, porque te ponen reuniones a diestra y siniestra en cualquier hora, en cualquier día. De hecho, ya es muy exigente el que hay que estar siempre pendiente de que no te llegue algún correo, porque ahora todo el tiempo está un mensajito o un correíto. De hecho el fin de semana se reduce a veces muchísimo a un solo día, porque hay que seguir trabajando. Hay actividades que ya no puedo realizar como antes. Por ejemplo, yo llevo una de las materias, a veces tampoco los chicos tienen tiempo. Yo creo que ellos están igual que uno, ya no tienen tiempo entre semana. Toda la mañana de la mañana de hoy me la pasé dando asesorías de trabajos de investigación. Entonces, sí es como un poco intenso y esta modalidad virtual sí ayuda, en un sentido, porque te permite seguir conectado. Pero de repente ya no hay límites. Entonces estas las veinticuatro horas... como que hay un discurso no dicho, en donde ahora se está más disponible para cualquier hora.

Y antes de esta modalidad... como veías los horarios en los que trabajaba antes de la pandemia. ¿Solamente de eran dentro de la de hora de entrada y de salida, o llegando a casa había que trabajar un poco más?

Mira, tenemos una serie de profesores de tiempo completo que tenemos el horario abierto. Pero esa flexibilidad ya desde antes, de toda la vida, no se cumple ya que desde que he trabajado en la "Institución", nunca han sido 8 horas. Puedo llegar un poco más tarde pero si lo hago mi horario se recorre. Inclusive a veces hacíamos casi competencia de ver quien tenía más horas al día, quien checaba más horas y siempre ahí nos íbamos: ¡Pues ya llegué a las 10!, ¡no pues yo tengo 9!... independientemente de la pandemia. Y es que es más demandante cuando además de la docencia tiene que hacer gestión, yo allí siempre me he movido. Siempre ha sido mis jornadas muy intensas independientemente de la pandemia. Pero, por lo menos había un poco más de espacio el fin de semana. Sí podía ayudar más a los chicos. Ahí era todo entre semana, ahorita esto está rebasado.

Digamos que entonces se exacerbó mucho con esto de la contingencia. Ok que Cuéntame uno o dos acontecimientos dentro de tu vida laboral, incluyendo toda actividad tanto docente como administrativa, que te haya hecho sentir muy incómoda, o muy triste, muy decaída, muy enojada, situaciones muy intensas que las haya manejado...

Pues mira, es más bien a veces decepcionante lo que he sentido en algún momento, porque me autoconsidero como muy apasionada de mi trabajo. O sea sí me canso, pero no te puedo decir ¡híjole lo sufro! Solo me canso, me da el estrés porque me exagera, pero me fascina lo que hago, entonces también me llena mucho. Pero sí te puedo decir que a veces, en algún momento, cuando yo estoy como jefa de área, el ver que algunos... profes no son tan comprometidos eso sí me llegó a decepcionar profundamente.

¿Te acuerdas de alguna situación en particular que haya pasado con algún compañero de trabajo? ¿Algún problema muy específico que haya tenido y qué hizo para resolver en esa situación?

¡Uy pues sí! Y lo hice muy drásticamente, porque terminé renunciando a la jefatura. Es el hecho de que está dando absolutamente todo y de repente la gente no te responde. Tú les das todas las opciones, todas las condiciones. No te puedo decir específicamente con Juan o con Pedro. ¡No! sino fue un conjunto de cosas en donde dices: si les das toda la oportunidad, y de repente ellos no se pueden comprometer de que sirve tu trabajo. Lo pongo así: ya ves que en el área donde estoy, pues es un área muy nueva, entonces uno les pide, les solicita y les da la opción, de que necesitan formarse en ese campo; necesitan tomar un curso, un triste curso para actualizarse en ese campo y la gente no lo entiende. Y además, no ven las consecuencias de que no van solos, va el programa. Y sí, fue muy exacerbada la situación porque nos venía la evaluación del programa y había una serie de personas que por más que se les apoyara no respondían, les venía Interesando poco

todo el proyecto ¿no? Entonces eso sí me frustró bastante. Pensé entonces: “¡Ya, hasta aquí llegué, quédense ahí, yo me voy!” Ya estaba muy, muy desesperada. Después de 7 años al frente de la jefatura...

Ok. De hecho era prácticamente lo que iba a preguntar: ¿En el tiempo estuvo al frente de este cargo vivió alguna situación en particular, tal vez con alguno de los alumnos o con algún jefe, en la que se haya sentido precisamente muy frustrada?

Sí, con uno de mis jefes.

Ok. ¿Podría comentar a grandes rasgos qué fue lo que sucedió?

Pues mira, insisto: yo doy demasiado, y de repente que la gente no te apoye es como muy muy lamentable. Y entonces, esa falta a veces de visión, eso de considerarte un programita chiquito, que no les no importe, que vaya avanzando casi casi de milagro, eso sí me enfrentó, me confrontó inclusive con mi jefe. En un momento llegó al grado que tuve que recurrir al rector directamente, porque yo no percibía el apoyo que se le da a todas las áreas. Y bueno, si mi jefe no me quiere apoyar a mí (porque yo me llamo Fulanita) entonces que apoye al programa. Sí consideré que lo que yo hago esta correcto por mi área académica. Sentía que a mí me obstaculizaba, no me apoyaba. No me afectaba a mí, a mi vanidad personal, porque a mí no me afecta: está dañando al proyecto. Entonces, pues sí tuve que recurrir al señor rector en aquel entonces. Afortunadamente tuve una buena respuesta. Cómo es posible que deba tocar esa puerta, irme hasta allá porque este señor no entiende. Al final, el trabajo en la “Institución”, pues es un compromiso que adquirimos con la ciudadanía, con la población.. decir: “yo te voy a formar a tu hijo y lo voy a hacer en las mejores condiciones”. Si tú lo ves, hasta estas fechas todavía no tenemos toda la infraestructura que necesita el programa. Pero sí fue muy muy lamentable y hubo una rispidez allí muy fuerte.

Ok, si le pusiera un nombre a las emociones o la emoción que hubo con mayor intensidad ¿cuál sería?

En ese momento, frustración. Sí, porque dices “bueno, quien está contra de mí es el jefe, es el director; qué puedo hacer, qué le puedo decir, es la impotencia y finalmente es como enojo. Pero un enojo exacerbado.

Si le pusiera un número de 1 a 10 ¿Cuál sería el grado de la emoción?

Un diez. Porque después del enojo estaba ya segura que me iban a correr... dije ¡Pues que sea con provecho! Y me lancé con el rector ¿verdad?

¿Cuánto tiempo duró esta este conflicto que tuvo con su jefe inmediato?

Bueno, así como tal, el conflicto fue duro... unos cuántos días, una semana. Este fue el encontronazo. Fue la situación ríspida, no fue cómodo ni para él ni para mí. Pero el proceso de desencuentros duró pues yo creo cuatro de los seis años de gestión. Los cuatro años nos los echamos con una situación difícil, fue un tiempo muy largo.

Muy largo definitivamente. ¿Y bueno, con algún alumno hubo alguna situación en particular que haya percibido en este tenor?

Fíjate que los niños son muy nobles. Aún y como que hay algunos que son medio cabezas duras. Pero no con mis alumnos. A veces, alguna chica que te enoja... que te llega a hacer alguna carambada, pero pues más o menos lo toleras y resuelves. Problemas con los muchachos, pues digamos que los normales, nada que no se pueda solventar. Sí tuvimos momentos de crisis, igualmente porque a ellos les pasan muchas cosas y a veces uno no puede hacer más por ellos.

¿Alguna situación en particular, que tal vez no haya sido enojo sino mucha tristeza o mucha frustración? No en el afán de estar enojada, pero al final tal vez de estar muy muy impotente por no poder resolver la situación de los estudiantes?

Fíjate que esa es una situación que todavía hasta la fecha me sigue doliendo. No sé, a veces no se les da el mismo estatus a todos los alumnos. Es mi muy particular percepción, pero sí creo que hay determinados favoritismos para determinadas áreas. No sé, en esta época que te digo que fue tan dramática, el que no se nos diera los espacios (y estoy hablando de aulas) y el que llegarán y sacaran a los muchachos de los salones porque no eran de ellos. Eso fue muy feo: tuve que dar clases sentada en el piso: ahí, afuera de un salón... cuando ya me habían dado un aula. Y de repente dicen: "No es de ustedes, perdón pero es de tal carrera"...(Estalla en llanto) y vamos todos para afuera. Todavía lo digo y me frustra mucho porque fue mucho maltrato. Y ahí es donde dices: bueno si me lo hace a mí ok, pero por qué hacérselo a los muchachos. Y sentados en el piso miserablemente...ellos pagan la misma colegiatura... ¿por qué no se les da el mismo estatus, el mismo lugar? Todavía me duele porque todavía lo veo. Todavía no lo superé.

Sí creo que al final es una situación bastante complicada. Y el que manera constante haya estos tratos hacia como usted, hacia los maestros y hacia los hacia los alumnos y que lo vivió...

Lo estoy viviendo porque a la fecha, que tenemos 10 u 11 años de que existe la carrera, no nos pueden dar un triste taller de rehabilitación...un miserable taller, cuando ves que llegan los Proyectazos de millones y que les ponen cosas muy roció a la otra carrera y que todo el mundo tiene unos

laboratorios súper bien puestos y a esta licenciatura nada. Por más que metemos y metemos un maldito proyecto no nos pueden dar siquiera un aula decente. El taller que tenemos de evaluación y de rehabilitación era la bodega donde se guardaba el papel, el lugar donde se guardaban las cosas que se utilizan de limpieza: ese es nuestro salón. Entonces dices “no puede ser que no le den la misma valía a todos los alumnos, a los profes”. Al final ellos (los maestros) se la tienen que ver muy mal y se deben hacer también muy creativos, y se les agradece que ahí se imaginan y se hacen un montón de proyectos y demás como pueden. Pero no se vale. Entonces, eso pues sí me genera, me ha generado y me va a seguir generando coraje...hasta que logremos que “nos haga justicia la revolución”. Sí, porque seguimos sin aulas... son unos “malvaditos”.

Cuando tuvo estos acontecimientos, en aquella semana de fuerte confrontación con el jefe, cuando la sacaron del aula y tuvo que impartir clases en el suelo: ¿tuvo o se percibió con ciertos malestares físicos o se percibió usted que algo le pasaba en su cuerpo?

Fíjate que en esa en esa época yo no relacionaba mi salud con la presión en el trabajo. Igual y tuvieron algo que ver, pero curiosamente en ese tiempo fue cuando me detectaron la diabetes. Entonces, yo creo que entre la presión y el pésimo estilo de vida, unas jornadas muy intensas (yo prácticamente no tenía vacaciones)... y siempre me mandaban en la lista de los que podían para cubrir tal o cual actividad. El asunto era sacar la chamba, porque tampoco teníamos muchos maestros. Entonces pues era unas jornadas muy muy impresionantes, muy intenso siempre el trabajo.

Y esto, supongo que no le permitía tener tiempo como para comer o para llevar un una alimentación más más adecuada

Exactamente. De por sí es difícil tener presente una buena alimentación y un estilo de vida un poco más saludable, pero esas épocas fueron muy intensas en lo laboral. Entonces, pues casi casi no descansaba y la comida en la cafetería no es como lo más balanceado. Y luego los hábitos que una trae de pura vitamina T... tacos, tortas, tlacoyos, tamales.

¿Recuerda entonces cuándo fue que le diagnosticaron diabetes? ¿Qué fue lo que lo que sucedió, cómo se sintió y como se dio cuenta que la tenía?

Fíjate que eso ocurrió también en una época de mucho trabajo, por los proyectos que estábamos llevando y estábamos aplicando la encuesta

SABE⁸⁴. Sí...empezábamos a hacer ese proyecto que también fue muy intenso y estresante. Participantes del proyecto me fueron a ver para mostrarme unos glucómetros que nosotros necesitábamos para poder hacer las pruebas, con los adultos mayores, para la salida a campo. Entonces, cuando la chava me muestra el aparato me dice: “mire, para que vea usted que casi no se siente, que es muy bueno” que bla bla bla. Me lo aplica y entonces ahí me doy cuenta que tenía más de 300, me alarmé, me doy cuenta de aquello de que la diabetes es un “enemigo silencioso”, hasta que te da una crisis muy fuerte o algo parecido. Luego me hice una hemoglobina glucosilada y de ahí ya fui a ver al médico. Me confirmaron que sí, efectivamente, se me había desarrollado la diabetes.

¿Y cuando tuvo este enfrentamiento con su con su jefe se sintió mal físicamente?

Pues fijate que yo tengo así como mucho aguante. Es difícil desbalancearme. Lo único que siempre me ha afectado, ya desde hace algunos años, es la gastritis. Eso sí me hace sí... sí.

Y cuando la sacan de esta manera de las aulas, ¿llega a tener un malestar similar o algún otro malestar, dolor de cabeza aparte del dolor de estómago?

No, casi no me duele la cabeza. Si ocurre, es básicamente porque no duermo, entonces ahí sí me duele mucho. Pero, en general no me duele. Pero la gastritis... ahí siempre y en todo momento ¿no? Es casi como una alerta de que algo está pasando muy mal. También soy consciente cuando me como todo lo que no debo, por ejemplo si me echo tres platos de pozole siento el malestar y me doy cuenta que algo malo le está pasando a mi panza. Pero, en estos casos, pues yo sé que inmediatamente me viene el malestar súbito, es un foco rojo

¿Cuánto tiempo le llega a tardar en quitarse este malestar? ¿Tiene que tomar algún medicamento o solo va disminuyendo?

Como es rápido, en 24 horas o menos yo ya estoy restablecida.

Ok. Cuando ha llegado a tener estas confrontaciones y estos eventos... ¿qué ha hecho en particular para poder manejar el malestar emocional que en ese momento siente?

⁸⁴ Encuesta sobre Salud, bienestar y envejecimiento.

Pues mira, yo soy muy chillona. Entonces, realmente, más que relajarme me pongo a llorar. Lloro, lloro, eso me ayuda y luego ya se me baja. Entonces empiezo a tomar distancia. Algo que me funciona mucho es explotar por cinco minutos pero no clavarme en ese asunto sino después buscar alternativas. Claro, en el inter reciento la gastritis, el dolor de estómago y demás. No me quedo en el coraje, busco salidas: no es un mecanismo evasivo, es más bien como de buscar alternativas de solución de problemas. Siempre eso me ha ayudado en la vida. No es bueno quedarme siempre aquí, latigueándome, diciendo “ni modo, no se puede”. Afortunadamente pues dicen que nada ni nadie dura 100 años ¿verdad? Entonces, también se cambió la gestión y cambiaron muchas cosas para mí. Ahora la situación es diferente para mí. Hoy es el estrés pero por la pandemia (que a todos nos trae locos) y la “Institución” ha cambiado mucho. Tú estás muy chiquita, pero también has sido testigo de cómo la “Institución” se ha metido en una cantidad de procesos de cambio... entonces eso también es muy intenso para los que seguimos. Se han implementado innovaciones administrativas como la plataforma en línea, innovaciones que nos meten en más estrés.

Ya ha empezado a contestar otras de las preguntas: ¿qué parte de estas actividades administrativas le generan más presión... más ansiedad?

Pues sí, pero no es la plataforma en línea en sí misma, sino por la parte de la gestión con quien tienes que llevar a cabo este proceso. En este caso, el coordinador de la división de docencia académica es muy especial. Entonces sí, no ubica que es normal que todo el mundo cometa errores (sobre todo en plataformas nuevas) y te enfrentas con criterios rígidos como el culpar a todos los docentes y verlos como malhechores sólo porque deben cambiar calificaciones debido a equivocaciones de dedazo. No es posible que vean a los maestros como bandidos que andan ahí tratando de cambiar la calificación por prebendas. Sobre todo, cuando ves que realmente a cualquiera se le va el avión... y pues sí: se equivocan. Muchos ya nos conocemos de años y sabemos que “a este compadre de por sí se le complica la vida con los sistemas informáticos”. Claro que hay algunos que son clientes del error, no pero no puedes maltratarlos así y decir “no le voy a abrir el sistema”. El hombre es muy obcecado y no capta o no le importa fastidiar al alumno, al maestro y a todo mundo. Y estamos negociando todo el semestre resolver ese problema... uno está harto y quizás él también está igual. Habrá que solucionar esa situación. Pero sí, esa es la parte más algida que tengo que soportar.

Ok, perfecto Maestra. Después de estas situaciones tan difíciles que tiene que pasar, ¿ha notado que llega a comer más o se le llegan a antojar ciertos alimentos?

¿ se le quita completamente el hambre o trata de recompensarse o distraerse consumiendo alimentos muy específicos?

Bueno, a mí no se me quita el hambre con nada. Así como dicen que “un bolillo para el susto”, pues un pastelito para el enojo. La comida me ayuda a pasar el trance. Yo soy cafetera, entonces me gusta mucho el café, pero no solito: con su galletita. Ahora que tengo la diabetes, pues ya le bajé muchísimo, ya no son esos pastelazos. Pero, pues por lo menos una galleta, diría mi abuelita: “para que se te envuelva la muina”. O igual, me encantan las cosas saladitas.

¿Y entre lo salado y lo dulce, cuál prefiere después de estos acontecimientos que la molestan?

Pues me gusta más lo dulce. Esa es mi perdición... pero también le agarro amor a lo salado... de repente no hay filtro.

Maestra, me ha dicho que su trabajo es intenso. ¿Y cuánto tiempo le queda para el esparcimiento personal?

Mira, eso sí está como muy feo. De por sí, no soy muy dada a salir. Pero con esta pandemia pues peor ¿no? A mí me gusta mucho el cine, voy desde que empezó la pandemia, porque me da miedito no me vaya a contagiar. El hecho es que todos los cuates hemos dejado de salir. Lo que ayuda mucho también es que en el trabajo te encuentras pues una “segunda familia”. Entonces, eso te ayuda y te acompaña. Y aunque no tenemos las grandes salidas, pues siempre aunque sea nos reunimos con algunos que ya no están inclusive en la “Institución”. Nos reunimos con las videoconferencias y eso pues por lo menos de vez en cuando los semáforos nos permiten convivir un poco. También tenemos algunos desayunos, sobre todo nos vemos para desayunar las “cuatas”. Lo que me complica mucho es el esparcimiento...siquiera tener horas para poder sentarme a ver un programa. Mis horarios de trabajo son de 7 de la mañana a 3 de la mañana prácticamente todos los días. Entonces, es muy intensa mi labor para la “Institución”. Realmente yo no veo la tele, más bien oigo la tele porque la pongo y a mí me gusta estar también muy al tanto de las noticias para ubicarme y saber qué onda, qué está pasando aparte de la pandemia. Me interesa saber qué pasa en general, por eso nomás las oigo... y cuando tengo tiempo para ver un programa ya son las doce de la noche. Y aún así sigo teniendo actividades, entonces pongo por ahí algún programa y medio lo veo y continuó y medio lo veo y así me la voy llevando. Mi esparcimiento se ha reducido muchísimo. Ya ahorita le digo a mis cuates, a mi mamá,

ya quisiera tener tiempo libre... es un lujo y lo único que quiero es tener horas para dormir. Ahora, ya no digas salir a pasear.

¿Cuántas horas está durmiendo aproximadamente al día?

En promedio son de cuatro a 5 horas diarias. Y yo que soy dormilona, soy un oso invernando, luego ando como un mosco mareado, como un zombie pero bueno sobrevivimos.

¿Maestra, con estos elementos que me ha mencionado ¿Qué nivel tiene su estrés: medio, bajo, alto?

Más bien es por temporadas, pero en general es medio y dependiendo de la temporada puede ser muy alto ¿no? Cuando es muy alto, coincide con el cierre de semestre, también es alto el inicio de semestre porque hay que impulsar muchos procesos: no es solamente el inicio de tu semestre como maestro, es empujar todos los procesos y la docencia incluye muchísimos procesos porque dentro del Programa de Desarrollo tenemos indicadores de capacidad académica, de competitividad académica. Entonces, pues sí es mucho estar detrás de los profes, detrás de los coordinadores, de los jefes de área y estarles diciendo e insistiendo. “por favor, necesitamos que los maestros entren a las academias, necesitamos que los muchachos tengan tutorías” y todo eso implica informes. Entonces, aunque ellos me dan una parte, hay cosas que yo tengo que sacar directamente de los sistemas. Por eso uno se tarda tanto. Y me desvelo tanto para poder tener la panorámica completa e irles diciendo: “les falta esto, recordándoles en dónde deben aplicarse. Digamos que estas dos fases, de inicio y de cierre, son muy intensas. Otro momento también muy intenso es el Programa de Desarrollo, cuando tenemos que hacer la evaluación, porque hay que buscar y checar todas las evidencias y también cuando lo tienes que armar, cuando se tiene que expedir el documento y luego viene el informe del director. Durante el semestre del año tenemos varios momentos álgidos. Entonces, ahorita por ejemplo, viene la defensa de todo lo que mandamos del Programa de desarrollo, de las evidencias. El día 30 tenemos una confronta con planeación de nivel central, y entonces métete al sistema, saca todo lo que hicieron los maestros, todo lo que subieron y vamos adelante: que me valoren bien para que nos vaya bien a todos, a todos. Y como son muchísimos indicadores, casi siempre me pongo así, estresada. Y también me mantengo así.

Entonces, es más bien la mayor parte del tiempo va de medio-alto a muy alto...

Bueno, sí. Pero, no es como para decir “está bajo”. No, no... a veces ni en vacaciones, porque ahora con este refregado sistema digital échate todas las cositas para arrancar bien tus cursos. Entonces ya ni eso nos dejan. Pero al menos en vacaciones si baja, baja mucho.

Y en cuanto a la actividad docente como tal, ¿cuánto tiempo le dedica aproximadamente a preparar una hora de clase?

¡Uy amiga, yo soy lenta! Y como lo voy haciendo como por cachitos: empiezo una cosa y me llaman, entonces interrumpo. Tengo que mandar la información, y paro la preparación de clase. Entonces, sí te puedo decir que por lo menos me llevo unas 3 jornadas para preparar una clase. Y es que mi clase es de 3 horas, entonces tengo que ponerles muchas cosas, porque si no, ya ves que los chamacos parecen niños de kinder y rápido la atención se les va. Entonces pienso, y ahora qué hago: les canto, les bailo... hago mis diapositivas, mis ejercicios para que sea medio interactivo ¿no?. Es un poco pesado, porque tienes que darles las asesorías, ya sea individualizadas o por equipo. Entonces si me lleva mucho tiempo. Doy un día clase y como dos o 3 días me la llevo en asesorías de equipo. Entonces, sí es pesado.

¿Cuántas horas de clase tiene de asignatura?

De asignatura tengo una disciplinar, y tengo a los chicos de semestres finales. Ahí ya ves que nos los dejaron a los tiempos completos, entonces tengo como otros 10 chavitos entre esas dos materias.

Ok, entonces por una sesión de 3 horas aproximadamente prepara 8 horas de clase

Claro, considerando que hay que elaborar material, hacer la revisión de sus proyectos...

Esto, aunado, obviamente, a todas las actividades administrativas que tiene que realizar.

Sí.

Respecto al esparcimiento, me dice que le gusta estar con las “cuatas”. ¿ Le agrada más la convivencia o le gusta estar sola?

Fíjate que hay momentos que añoro estar sola. Realmente, yo me la paso todo el día, hasta muy entrada la noche, siempre en compañía virtual o presencial, pero es impresionante el no estar sola. A veces me mantengo en relación hasta las tres de la mañana, hasta que le digo a mi mamá: “hasta mañana”. Ahí por lo menos ya me quedo sola. Y por eso fíjate que también a veces me acuesto más tarde: es que me siento así con como un tren que

viene revolucionado y entonces llegó a mi cama, y en ese momento caigo en la cuenta que necesito un espacio. Y qué hermoso no estar escuchando a nadie... es mucha la interacción que tengo con la gente. Y en ese momento de calma es donde me puedo poner a leer. O a veces veo bobadas, de plano, veo las noticias de las artistas aunque sea una tontería...una cosita sin importancia. O me pongo a hacer manualidades, cómo se hace esta manualidad, está bonita. Hago cosas que no tengan nada que ver con nada de lo académico, con nada del trabajo y eso ya me empieza a relajar. Si no me ocupo en estas distracciones, llego tan cansada que ya no me duermo... claro ya no descanso. En momentos el estrés ha llegado a su punto más álgido.

*¿En este periodo de pandemia ha sufrido de **insomnio**? ¿por ejemplo, problemas para conciliar sueño?*

Sí, sobre todo al inicio. Fueron jornadas muy intensas, mucho muy intensas. Y eso fue general, yo creo que terminábamos las reuniones después de la una de la mañana, había mucho trabajo...eso de que hay que sacar adelante todo lo que piden y piden información como locos. Entonces, pues se decía "a ver, vamos a reunirnos, a ver tú que pusiste, cómo hiciste este informe". Y, entonces, esa parte fue muy desgastante. Ahorita ya también todos estamos igual, desgastados. Y ya también nos pusimos un límite: a las 12:00 h de la noche: si lo logramos, lo logramos (bendito sea Dios) y si no, ya le paramos a las pinches reuniones. Sobre todo por salud mental le tuvimos que bajar, pero bueno, tampoco es así que a las diez de la noche 10 vamos cerrando changarro. Es por lo menos a las 12 y todavía a esa hora estamos concluyendo las reuniones. Entonces sí, **estaba siendo muy muy intensa la actividad virtual en la pandemia.**

Ok, desde un inicio de la contingencia se ha ido más bien exacerbando este desgaste...

Sí, y lo sientes como un asalto a tu intimidad. Ahí sí me da de repente no exasperación pero si me da un corajito. Dices "por el amor de Dios, respeten el horario o el día". Carajo, nos tienen allá toda la bendita semana, por lo menos no pidan que haya una reunión el sábado (¡ya las hemos tenido!). Yo también tengo una vida,

¿Actualmente con quién vive?

Con mi mami... soy su cuidadora y compañera. Nos acompañamos mutuamente. Y tengo a mi tía, que también es una persona mayor y vive en la CDMX. Igual no nos hemos podido estar viendo mucho, pero pues no falla todos los días la llamada para ver cómo está, para checar si necesita algo.

Claro. En cuanto a su diabetes... ¿alguien más en su familia la padece?

No nadie la había padecido. La padeció mi bisabuela, vengo de una familia muy longeva. Entonces mi bisabuelita murió como a los 120 años, y como a eso de los 90 (algo se le tenía que desarrollar ¿verdad?) fue la dichosa diabetes. Pero pues siempre tomó sus pastillitas, su medicamento, nunca una crisis. Yo creo que tuvo la muerte más bonita que he visto en toda mi vida: se fue a dormir y se quedó dormida y le dio un infarto. Sí, ya eran muchos años, su carcachita, su corazoncito se detuvo.

Claro. ¿Qué determinantes usted diría que fueron detonadores para la diabetes?

Yo creo que ya estaba presentando una fatiga muy fuerte, no solamente la emocional era también la física. Te digo que fue una temporada muy fuerte en el trabajo. Eran proyectos para el área que nos mantenían preocupados. Impulsar a sacar un área no es cualquier cosa, no es como muy sencillo y si eran jornadas muy extenuantes. En el proyecto de la SABE también fue muy complicado, muy especialmente porque fuimos a campo y era estar al pendiente de los muchachos. Sí, era una fatiga intensa y unos pésimos, pésimos hábitos que alimenticios y el sedentarismo. Y justamente con esta pandemia ha sido estar muchísimas horas sentada no. Y aunque una sabe que hay que de levantarse y hacer ejercicio, lo cierto es que uno no lo hace. Entonces, de repente me clavó...ya parece que me atornillan a la silla. Eso me atrofiado mucho. Llegué a un momento en que, cuando recién me la diagnosticaron, por el ejercicio y a buena alimentación me aproximé a la pre-diabetes. Pero, luego el ejercicio me llevó a que no me funcionará una parte de la columna, entonces lo tuve que dejar. Ya no ya no pude hacerlo, y pues me vino un rebote. Entonces, ya después de eso ya no he vuelto a agarrar como un buen régimen... pues no ayuda el té. Además, te encuentras con muchos antojitos. Cuando puedo comer bien es cuando guiso. Pero o guiso o me pongo a trabajar. Puedo comprar la comida, pero no necesariamente es la mejor. Por más que le busco, pues no: y lo que está a la mano, digamos lo que está cercano, es la comida rápida, que es grasosa. Aunque comemos comida casera, la gente no guisa con las medidas que debería tener como poca sal, poca grasa. Entonces guisa normalito y ahí es donde ya no nos hace bien. Yo creo que esos son como los detonadores: fue el estilo de vida, el estrés que siempre he tenido, y una fatiga física muy intensa... un trabajo físico muy intenso.

A partir del inicio de su vida laboral como docente Hasta la fecha ¿ha tenido algún problema fuera de su entorno laboral, es decir, con algún miembro de su familia o con amigos tal vez?

Pues lo que pasa en todas las familias ¿no? Con mis amigos no, fíjate. Nunca, nunca jamás me he molestado con mis amigos.

¿Qué ha pasado con su familia?

Pues más bien fíjate que no son como malestares o de confrontaciones, sino que han ido falleciendo mis seres cercanos. Ahorita, pues mi familia es muy chiquita, son dos personas. Siempre hemos sido una familia chiquita, pero ahora somos “exacerbadamente” pequeños. Entonces murió mi abuelita, murió mi tía, así han fallecido. Y ese tipo de cosas pues también pega, pega mucho... pero o te hacen más muégano o te atomiza: se mueren a veces las cabezas y ya no ya no vuelves a interactuar con todos los demás. Y eso es lo que nos ha pasado, mueren mi bisabuela, mi abuela, mi tía abuela y entonces todos los demás (que son la familia extensa) pues ya cada quien agarró por su camino. Ya no nos hemos vuelto a ver, y la familia nuclear pues ya nada más somos mi mamá y yo.

¿Y hay algún momento en el que por cuestiones de la edad su mamá le pida más tiempo? ¿O hay algún momento en que le diga: estás trabajando mucho? ¿o le pida un apoyo específico?

Sí, pobrecita de mí mamá, porque la verdad la sacrificó mucho. Siempre estoy ocupada, entonces a veces y más con esta situación, cuando salimos es limitada nuestra movilidad. Ella no puede salir a muchos lugares y pues yo tampoco. Casi no salimos, aunque estoy aquí pues estoy trabajando. Quisiéramos tener más interacción pero es muy poco. Y solamente los momentos de la comida nos sirven para comunicarnos. Uno pensaría que si estás en casa en esta pandemia, eso iba a ayudar. Pero no, qué va ayudar. Era de que comía, desayunaba y cenaba aquí en mi escritorio. ¿Ves esta silla? La compre por la pandemia. Yo tenía una silla normal, pero ya no la aguantaba. Y es que no se soportan tantas horas con una silla que no es ergonómica. Te mi madre es muy solidaria, porque pues me ve apresurada y me trae aquí mi comida o lo que necesito... ¿Me entiendes? Pero, pues también demanda: “bueno, ya párale. Por lo menos date 5 minutos y ven a comer. Ya diles que no te llamen, ya diles tal cosa”. Pues sí mamá, le respondo. Eso sí nos ha afectado. Ya no hay tanto tiempo para la familia.

Claro. Para terminar: ¿usted encuentra alguna relación específica entre estos determinantes sociales, entre su estrés y el padecimiento que ya tiene de diabetes y cómo lo definiría?

Pues si hay relación. Fíjate, yo creo que si: definitivamente, el perfil de salud enfermedad que una va teniendo es una consecuencia del estilo de vida que se va desarrollando. En este curso de la vida uno va adquiriendo hábitos, lamentablemente a veces no son los mejores. Entonces, mucho de mi estilo de vida va vinculado a mi estilo de trabajar, a horarios laborales. Entonces, casi casi te podría decir que en el proceso de trabajo es lo que me regula a mí en todo en todo lo demás, regula mi existencia prácticamente. Lo vemos con la pandemia, porque bueno si hay rojo pues nos enclaustramos, y si hay amarillo pues salimos y entonces vamos para allá. El espacio laboral te va diseñando en qué momento puedes parar o en qué momento puedes tomar vacaciones. En este momento hay que trabajarle o detenerse. Y te define también la interacción que con la familia. Entonces, si es muy intenso pues obviamente te limita, te limita mucho, y eso hace que una adquiera un estilo de vida muy particular. Es difícil vivir ese “estilo de vida laboral”, porque te termina invadiendo tu vida personal.

Pensaba yo: hay gente que afirma que “yo dejo allá mi trabajo y aquí mi casa es otra cosa”. Yo no puedo, definitivamente no. No porque no quisiera, sino porque ahí está presente ahí siempre. Como ya te digo, es complicado decir “Ya cerré changarro”. Tan sólo llego y me están llamando, empiezan desde el camino. Siempre me están preguntando dos mil cosas. Entonces, no puedo hacerme a un lado. Esos factores de los que hablas, esos determinantes sociales, que son el contexto en el que una se puede estar moviendo son vitales. Son también factores culturales ¿no? Y en este caso, por ejemplo, la cultura culinaria, la cultura alimenticia es un parteaguas. También está presente gastronómicamente todo lo que te ofrece la gastronomía mexicana. Estas ricuras que en esta etapa de crisis económica te ofrecen los solidarios vecinos. Ellos se volcaron a aprender de todo. Entonces, llega el que te ofrece el pastelito, el que te ofrece el pozolito, el que ya te viene a decir que si no quieres un taquito. Y entonces dices “bueno, pues yo solidariamente le voy a apoyar y entonces compramos”. Así, casi casi todos los que van pasando a vender cosas... y mira que muchas veces terminé regalando eso que compró. Pero, pues de todos modos ahí está presente.

Entonces, esos factores del ambiente social también impactan, el cómo te vas adaptando a las circunstancias. Sí ha afectado, tanto positiva como negativamente. Al final ha impactado en el perfil de salud-enfermedad que tengo

Ok, bueno pues muchísimas gracias por esta entrevista. No sé si usted desea agregar algo más para dar fin y término a la misma.

Pues mira me gustaría agradecer el que te intereses por estos temas. Hay un estereotipo que son: “ los docentes se la pasan bien. Si nada más dan clases. Qué tipo de estrés pueden tener. Se la llevan pero si bien tranquila”. Y yo creo que eso es un desconocimiento. Qué bueno que haya personas

que se interesen en evidenciar de una manera constructiva, que se aboquen al estudio profundo de cuáles son estos factores que pueden estar afectando. Personas que puedan generar alternativas a esta población tan grande de profesores. Pues siempre es de agradecerse, y además el profesionalismo con el que siempre te has distinguido. Muchas gracias, como compañera, como alumna como profesora... es siempre para mí un gusto poder colaborar en proyectos con personas como tú. Entonces te agradecerías que me hayas incluido.

Muchas gracias, bueno voy a voy a dar término a la grabación... muchísimas gracias.

Anexo 8 Entrevista Informante 5

Mencióneme usted, ¿Sabes qué es el estrés laboral?

Sí, es la fatiga que se provoca con las actividades relacionadas con el trabajo.

Ok perfecto, muchas gracias. Bien, ¿usted qué tiempo le ha dedicado o le dedica a las actividades laborales tanto docentes como administrativo dentro de la "Institución"?

Dentro de la "Institución", de docencia y de investigación, pues como 10 horas diarias aproximadamente.

¿Por cada una de las materias que usted imparte docencia, cuál es el tiempo que le está destinando a preparar cada una de las de estas asignaturas, no teniendo en cuenta las horas de clase?

Depende de las materias y los enfoques que le vaya a dar a cada una de las materias. Por ejemplo, el semestre pasado impartí cierta materia..., y como mi proyecto de investigación particular era la vida material, un tema difícil y donde hay poca información,... entonces allí hubo que tener más tiempo para la preparación. El asunto era que se trataba de una veta que estaba explorando dentro del proyecto de investigación. Pero cuando sigues el curso normal de cierto fenómeno, **por cada sesión de cuatro horas, y dependiendo de la dificultad del tema específico, puede ser que se invierta una hora, dos horas o tres si quiero ver algún aspecto muy específico...** o que deba reflexionar más. A veces pues tengo que indagar puntos complementarios, pero no necesariamente lo involucró a cuestiones de preparación de clase. Por ejemplo, ahora he estado revisando más la vida material en relaciones con situaciones de cierta área, entonces cuando voy a un lugar reviso con cuidado varias obras o veo con detalle algunas obras. **Este tiempo que invierto, no necesariamente puedo decir que es para preparar clase: lo hago por una motivación propia, particular, y después reutilizó ese material ¿no?** Entonces, son preparaciones indirectas. No sé si me explique...

Sí, son como preparaciones que al final sirven para este quehacer en el aula o en la asesoría...

Claro. La preparación es una cuestión personal, que trasciende al ámbito docente pero lo alimenta. **He procurado vincular la docencia con intereses personales, así aprovechamos la libertad de cátedra para entonces darle ese pequeño pero significativo giro.** Por ejemplo, el uno de los fenómenos una

etapa esécífica: aunque existe un programa, se puede mejorar y yo lo he hecho dándole el enfoque de su relación, o manejándolo con la vida material. Indago en los restos materiales que nos pueden contar esa historia. Entonces, el curso tiene una parte teórica y otra en donde se rastrea su manifestación según la música, la pintura, la escultura, la cuestión litúrgica. Y ahora me metí a la parte de la celebración y cómo fue entonces enseñada. Con todos estos apoyos del mundo____, el curso se vuelve como muy dinámico en la forma de dar la clase. Hay otras asignaturas, que es también muy dinámica porque parto de los intereses de los alumnos. Entonces, si los alumnos están investigando determinada cosa, eso le da mucha variación al curso... lo teórico se convierte en una parte muy pequeña. La parte más amplia de esta clase sería el trabajo directo con los alumnos en cuanto a sistemas para orientarnos en particulares ámbitos o en contextos históricos específicos.

Ok, perfecto muchas gracias. Ahora, a partir de su historia laboral, cuénteme uno o dos acontecimientos que le hayan hecho sentir muy incómodo, triste, angustiado o preocupado.

Bueno, aquí en particular, **la cuestión del checado ha sido una situación que me inhabilita en más de un sentido. El estar checando continuamente, inhibe la creatividad porque entorpece tu trabajo en la investigación, con la preparación de clases y con la docencia misma. No se comprende la lógica del trabajo del profesor investigador: tenemos una dinámica un tanto aleatoria y circunstancial.** A veces pasa que estamos sujetos a una cierta circunstancia que depende de la “inspiración”, y otras veces te metes de lleno a reflexiones más detenidas, desenredar un problema teórico, que implican esfuerzos de otro tipo... así que necesito pasar 3 minutos, 5 minutos, tomarme un café... para que las ideas vayan fluyendo. Esta “inspiración” (en realidad buena concentración) no necesariamente fluye por estar sentado frente a una computadora en un escritorio. Tiene que haber paz y buen ambiente en ese espacio: en consecuencia, tanto tiempo de estar en estos cubículos (donde el ruido es constante) genera estrés, genera tensión. Es decir, el espacio no cuenta con las condiciones adecuadas y, por lo tanto, requieres aportar un esfuerzo mayor: no siempre los resultados obtenidos son satisfactorios. Tal vez los resultados serían mejores si nos desarrolláramos en un ambiente diferente. Ese es un aspecto a considerar. Otro es que no hay una visión completa de los procesos. Es decir, como nos dan pedacitos de estos, uno no sabe para qué se trabaja. **Nos sentimos como obreros maquiladores. Estamos para abatir la urgencia, para el bombarazo...**

Sí claro. ¿Si usted pusiera, a estos acontecimientos que me han comentado, una traducción de emociones: con qué emociones estaría relacionado? ¿qué emociones son las que usted tiene a partir de estos hechos? ¿Cuáles ha tenido o cuáles usted ha identificado...?

Enojo y frustración.

A partir de estos hechos, ¿usted ha identificado ciertos malestares físicos?

No directamente, yo le comentaba al Doctor Pérez que, efectivamente, en los meses anteriores tuve un bajón de salud. Una deficiente concentración de insulina y de azúcar en la sangre, sin llegar a pasar de 100. Y en los últimos meses, bueno, a través del ejercicio, de algunas otras acciones, pero quizá por la pandemia, mucho en este trabajo estresante bajó, el trabajo en casa siempre es más relajado. A diferencia de lo que algunas personas viven, para mí la pandemia me dio un ambiente tranquilo, lo que me permitió que las cosas salieran mejor.

Ok, entonces para usted hubo un cambio, antes de la contingencia y durante contingencia...

Sí, en términos generales yo consideraría que fue benéfica para mí la situación de la pandemia.

¿Qué hubiera pasado si no se hubiera presentado el COVID? ¿qué cree usted que hubiera pasado con su salud?

Se hubiera deteriorado más. Yo siento que la pandemia, o la forma en la que trabajé en la pandemia, me permitió rescatar cierto tipo de procesos, formas personales de abarcar actividades y hacer las cosas más a mi manera. Si no se hubiera presentado el paro de actividades, mi salud se hubiera deteriorado de una forma de la cual yo no era consciente... no advertía lo que en mí se estaba produciendo.

Entonces, la situación pre-covid es distinta a circunstancia de la pandemia. Me dice que durante la contingencia tuvo mejores herramientas y mejores estrategias para poder lidiar con éstas en estas cuestiones laborales que le afectaban. Pero situándonos antes, usted tenía algunos elementos o percibida que su cuidado de la alimentación y de sus hábitos era distinto. ¿cómo lo calificaría? Describámelos.

Antes y después de la pandemia para mí es muy diferente. Mi problema es que tengo que comer, uno, en condiciones muy controladas. Y tal como es mi espacio de trabajo oficial, las posibilidades se reducen. Además, el tiempo que se requiere invertir es mucho mayor. La preparación de los alimentos, por las cuestiones prisas y demás se dificulta, baja la calidad: tampoco se

puede traer aquí todo. La otra situación es tener ayunos muy prolongados, no ayuda mucho la cuestión del horario, y en general los problemas de los procesos que se deben seguir.

Sí claro. Una pregunta: cuando usted ha tenido algún evento específicamente laboral en el que haya se haya sentido como muy desbordado, muy enojado, muy angustiado incluso...¿qué hace usted para disminuir ese malestar emocional?

Sí, hubo momentos. Por ejemplo, un evento que me costó muchísimo estrés, no fue aquí sino cuando era director de difusión en otro espacio, y me toca a mí la recepción de los archivos... era una situación de muchísimo estrés porque eran los archivos de la guerra sucia. Y por un lado estaba la presión de la prensa, por el otro la presión de otras instancias gubernamentales y ciudadanas... la Defensa. Para lidiar con estas condiciones, estaba el cigarro, el café, que por lo que contienen fomentaban más la presión. Pero también, cuando se concluyan los trabajos de los proyectos de investigación, siempre hay una presión de premura. Y en ese momento de premura se eleva de tensión, hay fecha límite para entregar, o cuando se tiene que entregar las correcciones de un artículo etcétera, etcétera. Cumplir con ello es como imbuirme, sumergirme en el problema a resolver, es abandonar todos los procesos y empapar mi mente en lo que te piden... o sea que todo lo demás se va a la chingada. Obviamente, eso impacta en la alimentación, impacta en el cuidado de la salud para tratar de cumplir.

Cuando llega la hora en que hay que entregar estos artículos, que le hacen imbuirse, por lo que todo lo demás queda fuera... ¿ha notado cambios en su apetito? ¿se le antojan más ciertos alimentos o el consumo del cigarro es más frecuente?

No, yo dejé de fumar hace doce años. Entonces eso ya no es problema. Eso lo traje porque creo que ha sido de los momentos de mayor tensión de trabajo y era cuando fumaba. Ha habido momentos en los que se tienen que entregarse otras cosas. Siempre comemos lo que se puede, lo que es más fácil. Me acuerdo cuando viví muchos años como formador de libros, a veces era más fácil pedir una pizza (los martes era dos por el precio de una), y conste que estoy hablando de hace 18 años o 20 años. La pizza me alcanzaba para comer dos días. Pero era por la practicidad, y también cuando esta uno metido así de fuerte, lo que busca uno es la alimentación rápida. El asunto es que se encuentra uno muy, muy presionado por la entrega. La última en que estuve así fue un trabajo muy importante, de trabajar muchos días y noches porque había que entregar al Congreso del Estado. De repente sólo buscas tener algo en el estómago para seguir trabajando. Y hay veces que por la misma presión el apetito baja y después siempre está uno más ansioso, incómodo, por tanto se come más. Vuelvo otra vez a la

pandemia: en consecuencia, el estar en un ambiente más amable, más controlado, me permitió comer mejor; me permitió bajar como 15 kilos. Me permitió cuidar más la alimentación, cuidar la preparación de alimentos, tener más tiempo para para hacer ejercicio... fueron muchos factores. Entendí que todo lo tenía que hacer según me sintiera. Y a veces podía sobrepasar el tiempo. Pero era en momentos y circunstancias diferentes.

Ok, perfecto. Específicamente en su labor docente, ¿hubo alguna situación irregular con el checador: por ejemplo que se le haya pasado checar, o haya tenido algún evento específico tal vez con un alumno o con algún par con algún jefe directo que lo haya sentido hecho sentir desbordado?

Sí, he tenido esos momentos. Me preocupa el desinterés... Yo he dado clase básicamente en otra ciudad y aquí, también en otro estado. Yo no sé si es la idiosincrasia, yo veo en la mayoría de los alumnos el desinterés; salvo en muy pocos o muy pocos grupos como en una licenciatura, donde hay gente muy participativa, muy preparada de los últimos semestres. También he visto buena actitud en la otra escuela, en la maestría fulanita. Repito, quizás sea la idiosincrasia. Ese conformismo que se vive en el estudiantado, es un excusa que inunda muchos ámbitos. Es la lógica del menor esfuerzo y eso me causaba mucha preocupación y angustia; porque veía que no iban a poder salir, no iban a poder llegar a ningún lado. Si nosotros en nuestra etapa de estudiantes pudimos salir fue porque muchas veces dimos más de lo que nos pidieron. Y viendo la situación del Estado, viendo la situación de muchos alumnos, me convenzo que el estudio y las ventajas de tener un grado académico puede ser única manera de salir de esa situación y de ascender en la escala social... es una herramienta de movilidad social. Y no la entienden ni la valoran, entonces eso me causaba mucha de frustración. Hasta que tomé la decisión de no angustiarme más. La vida se encarga de hacer justicia en ese sentido. Y me acuerdo mucho de un suceso que me pasó cuando estaba en la licenciatura, en una materia que me interesaba mucho: La evangelización Agustina. Resulta que me escribo, voy a dos clases, desafortunadamente me piden en mi trabajo que tengo que modificar una parte de mi horario entonces dejó de asistir a esa materia, me dije "la reprobaré y ya después me pondré en la posibilidad de recursarla. Y sin embargo, pues yo no sé qué le pasó al maestro, tal vez se le traspapelaron las cosas y me acreditó. De modo que dije "una menos". Estando en la licenciatura así se piensa. Pero con el paso de los años me di cuenta de la gran pérdida que tuve, porque al final de cuentas tuve que aprender, porque a eso me dedico. Hubiera sido más fácil haberla tomado, con esa guía y luego seguir incrementando el aprendizaje. Entonces, también es una cuestión de delimitar responsabilidades. Pero yo creo que eso es una cuestión ya de la edad, de la vejez, de que uno va entendiendo que se debe dar lo mejor de sí. Que no quede en nosotros. Es cuestión de que cada uno asuma su responsabilidad. Entonces, ya cada vez me preocupo menos en

ese sentido, ni modo si no hay un mejor aprovechamiento. No quiere decir que no me esfuerce para que haya mejores estudiantes. *Y pasó ahora en la pandemia. Uno se conecta y no ves a los alumnos (apagan sus cámaras), ya no sabes si están ahí o estaban acostados en su cama.* O alguna vez se me ocurrió pensar se conectaban y ya... dejaban que uno siguiera hablando. Pero también son cosas que me rebasan. Uno puede hacer bien el trabajo pero siempre delimitando las responsabilidades. Pero, está siendo un proceso que la misma edad me ha venido enseñando. Ya no quiero estar ahí de histérico, obligando a que pasen. No, si hay ahí resquicios por los que pueden atravesar y que uno no puede franquear, pues lo entiendo. Al final ya no es mi responsabilidad, entiendo que es problema del otro.

Cuando habla precisamente de “estar todo histérico”, ¿cómo lo traduce? ¿qué es lo que hacía? ¿Qué es lo que pensaba en esos momentos?

Ideaba formas de complicar el camino, para evitar que se fueran por el lado del menor esfuerzo. Reforzaba o refinaba los mecanismos de acreditación.

Ok, cuando usted se daba cuenta de esto y entonces cuando se esforzaba más en cambiar y en refinar estas formas de evaluación para los alumnos, supongo que lo hacía en tiempo extra, en casa. ¿Lo hacía dentro del horario laboral o en qué momento?

Indistintamente. Creo que durante mucho tiempo yo confundía los tiempos. Porque era más libre, entonces hay veces en que uno, esto es en general en la investigación, está descansando y de repente te llega la inspiración, la idea plausible, la revelación. Tengo entonces ahí un a confusión de mis tiempos... no puedo separar, puedo estar descansando y tengo el chispazo. Es quizá una historia laboral propia, en la cual no importa si uno no hace nada el jueves, porque lo habría podido hacer el sábado y el domingo. Pero los resultados hablaban por sí mismos.

Ok. Entonces, ya una vez que estás estrategias con sus alumnos se ponían en marcha, supongo que este malestar, esta histeria que usted menciona disminuía. ¿Pero luego, ha tenido algún impacto?

Sí, porque entonces al hacer una revisión más fina, más a conciencia, eso me permitía entender el proceso del alumno. Mi tranquilidad podía llegar al darme cuenta que el estudiante, con su trabajo podía ya enfrentar un examen. El asunto de la preparación del examen siempre dio buenos resultados. Por ejemplo, si ha sido un grupo que ha trabajado continuamente

para su evaluación, realizando lecturas y discutiendo, eso ya me dice que están en lo suyo y me da gran tranquilidad. Eso me pasaba mucho con los estudiantes de una de las licenciaturas. Había discusiones de muy alto nivel, los exámenes eran realmente sencillos pero también espacios para reflexionar y apuntalar. No es que haga comparaciones con los estudiantes de [REDACTED] o [REDACTED] o que los de [REDACTED] fueran tan diferentes, pero si era notorio un mayor rendimiento del alumno. Creo que voy saliendo con estas nuevas generaciones, con más dificultad, poniendo más en congruencia mi estilo de enseñanza con las formas de aprender de mis estudiantes. Entonces, en ese sentido, el comprender sus procesos particulares sí me permitía poner más acorde los resultados que dan las calificaciones con sus niveles de formación... y eso si te baja el estrés: el saber que tu trabajo no es infructuoso.

Ok. Bueno, en este tenor ya hablamos de los alumnos. ¿tuvo alguna situación difícil con algún par o con algún jefe inmediato? ¿una circunstancia donde se haya sentido bastante desbordado?

Sí, sí ha habido enfrentamientos con amigos y compañeros. Pero nada que se desborde. No hay nada que se desborde en ningún momento, nada que se salga de control. Siempre usamos los canales más idóneos. Pero siempre trato de ser muy claro en aquellos asuntos donde a veces se pone un poco ríspida la situación.

En este sentido, cuando llega a haber algún evento o algún acontecimiento de roce con algún superior y que usted lo haya percibido tal vez como injusto... ¿qué ha hecho?

Lo he confrontado, aunque tengo diversos resultados. No confrontarlo creando conflicto, sino hacerlo visible para darle salida. Evitar sobre todo los intentos, voluntarios o no, de humillación. Y es que, cuando se lo haces ver y entender, la persona se desarma.

Ok. Imaginemos que se sitúa en ese momento en el que ocurrió un acontecimiento incómodo. ¿Me podría describir usted en qué magnitud sentía la emoción? Si pudiéramos un número del cero al 10, siendo 10 como el máximo... ¿qué tanto hubiera calificado en ese momento?

Seis o siete. En virtud de que la estrategia de afrontamiento es por inteligencia y comunicación y no hay por qué estar discutiendo. Y es que cuando uno se pierde, se enoja demasiado, entonces no se logran expresar con claridad las cosas.

Ok. Después de que sucedió este evento y que usted pudo confrontar a esa persona, ¿cuánto tiempo tardó en el que el enojo disminuyera?

Un par de horas, yo creo...

Ok, ¿recuerda que sintió en su cuerpo en ese momento?

No, bueno, supongo que adrenalina. Adrenalina, porque sabía que esa actitud podría traer otras consecuencias

¿Cómo me traduce la adrenalina?

Pues te pone a las vivas, hay más tensión...

¿Usted lo sentía tal vez?

Sí, es algo que no tengo mucha claridad. Si nos vemos muy evolucionistas, es como esa sensación de tensión para aguantar o para salir corriendo o para darle al primero que se te cruce. Pero la palabra correcta es mantenerse alerta, esa es la palabra.

ok bueno. Me dice que este malestar duró tal vez dos horas. ¿Qué hizo cuando llegó a casa... recordó la situación?

Sí claro. Tiende uno a repasar los argumentos y trato de ver entonces la reacción que tuve y que tuvo la persona. Me fijó en las reacciones, pues cuando vivo este tipo de situaciones, me pregunto si para mí son realmente favorables. Trato que no queden evidencias negativas, de otra manera se me convertiría en una mala tendencia. Pensar en que yo puse de mi parte para resolver el problema a lo mejor es una táctica. No, no sé bien. Pero, es este poner sobre la mesa lo poco racional de estas situaciones ¿no?

Ok. ¿Hubo alguna situación en la que precisamente se haya nublado todo? ¿en la que la emoción haya estado hasta el tope?

No, yo creo que eso es algo que se aprende desde niños. Yo me eduqué en colegios religiosos. Y entonces ahí era mucho la medida, controlar las emociones, no eliminarlas, sino controlar los efectos de las emociones. Es una característica de este tipo de educación.

Ok. Ahora, alguna situación en que haya habido enojo o ansiedad por una cuestión precisamente laboral...

¡Ah bueno sí...pero cuando uno es evaluado por pares! Porque, entonces, es una situación que yo creo que es de las más tensas que hay.

¿Y Cuénteme por qué? ¿cómo lo vive usted?

Uno se pone en juego... con todo y prestigio. Cuando uno manda un trabajo a evaluación, para ser revisado, va el esfuerzo que uno ha hecho, va lo que se es y un poco cómo se ha formado. Y eso es lo que a final de cuentas está en juego y por qué es tan estresante. Entonces lo que se juega es más que un escrito es una cuestión más personal. También lo complicado es que estás en manos de otro: no depende de uno sino de ojos de otro y lo que te digan no necesariamente es cierto. Hay veces en que son muy oportunas la críticas y le ayudan a uno a crecer y hay otras veces que no es así. Sin embargo, el solo hecho de sentirse juzgado por pares es una situación... una causa mucha presión y angustia.

¿Qué es lo que piensa, cuáles son las primeras ideas que le vienen a su mente?

Dependiendo. En general, un tratar de ser consciente, una necesidad de recordar qué tantas tonterías dije. Y es que hay procesos que no son sencillos de expresar, argumentos no fácilmente explicables ni demostrables. También depende cómo te hicieron las críticas. Hay aristas de tu trabajo que no atendiste y te las hacen ver. Eso sí te sirve. Pero habrá otras veces en que los dictaminadores o no saben o no son tan especialistas, y ahí es cuando te hacen dudar de lo que te cuestionan, porque los revisores no son los adecuados a los proyectos. Hay dictámenes donde se advierten las venganzas y las contra venganzas de porque, aunque no vaya el nombre la persona autora, uno puede identificarlo con relativa facilidad por la temática. Cuando uno está metido en la temática especializada, es difícil salirse de un determinado círculo. Hay que considerar esas salvedades... esas situaciones.

Antes de que someta a evaluación alguno de sus escritos, ¿cómo lo vive?

Con mucha angustia. Como son procesos largos, uno lo vive con mucha incertidumbre. Con el SNI, por ejemplo, uno manda papeles en marzo y hasta septiembre se recibe respuesta. Eso es mucho estrés. Desde la preparación de papeles: uno se pregunta si lo formulaste bien, si el formato, si la plataforma, si el llenado etc. el temor de haber hecho mal algo siempre te asalta. Cuando son procesos tan largos, yo trato de recobrar mis actividades

normales y sacar de mi mente todas las cosas negativas que se te ocurran, toda la ansiedad que cargas. Y cuando se acercan las fechas de cuando salen los resultados siempre estás en tensión, esperando que las noticias no sean malas. Lo mejor es esperar con calma que se cumplan los tiempos y meterse a lo que tengas urgente... así es nuestra vida.

Y, a veces, también te causa preocupación aquellos arbitrajes de escritos cuando sabes que tus lectores o lectoras tienen visiones muy feministas, porque cualquier palabra puede meterte en problemas. La angustia crece cuando se acercan los tiempos de entrega o de resultados... ¿Cuánto tiempo antes? Eso depende del momento, pero también de la importancia del escrito.

Me pasó en la revista donde escribo. Yo no sé, hubo algún error y nunca pasó la revisión de un trabajo que hice. El tiempo corría y yo no recibía respuesta. Entonces, esto te causa cierta ansiedad e incertidumbre. Hay otra cuestión: cuando uno manda un texto de una temática muy concreta y efectivamente los dictaminadores son muy exigentes eso tiene doble impacto: puede ser algo positivo o negativo. Positivo porque vas a tener mucho que corregir y también mucho que aprender. Pero negativo porque te va a llevar mucho tiempo y quizás debas dejar de lado otras cuestiones que también son urgentes.

Ok, entonces si ya son como pautas que va considerando y eso le va sirviendo. Ahora, esto unido a que aparte tiene otras labores, podría decirme ¿cuáles son sus labores administrativas?

Ahorita, soy presidente de una academia, tengo la secretaría de otra y hasta hace año y medio o dos años, asesor de un programa y además soy consejero editorial de la institución. Básicamente.

Ok, entonces son como varias actividades que se van sumando y que cada una conlleva sus propias demandas específicas. ¿Cómo le va con estas demandas? ¿Las puede cumplir y paralelamente lidiar con procesos cuando ha tenido que enviar estos artículos estos escritos a dictamen?

En general bien. Uno tiene que adaptarse a cubrir ambas cosas a la vez. Es ya, digamos una habilidad de la investigación.

Ok. ¿ha habido algún problema o algún obstáculo en el que varias actividades se sumen a incluso un mayor malestar cuando se juntan esta labores?

Si, el que se junten o se amontonen actividades, nos implica que hay que ir priorizando. Y esto siempre genera desencuentros con algunos administrativos. El asunto es que además veo la ineficiencia de las

estructuras y eso me implica altera ritmos de trabajo, lo cual es muy desgastante. Antes yo creo que me causaba ansiedad, ahora ya lo veo como un defecto de sistema y simplemente lo toleras. Te pones a pensar en que los problemas de eficiencia son patentes, que haces lo que se puede, que si la estructura no da para más no tienes que estar aquí necesariamente angustiándote. Tu trabajo administrativo no es lo esencial de tu profesión, es una especie de pegote en tu contrato. Hay que sobrellevarlo.

¿Y cuando tenía todos estos eventos de salud era cuando más se preocupaba tal vez cuando más presión sentía?

Yo creo que sí, era cuando más enojo me provocaba. Pero también era muy preocupante la labor administrativa continua entorpecía mi proceso creativo, pues este lleva tiempos y dinámicas muy específicas. Habrá veces en que se está diseñando o planeando una estrategia de investigación, un estudio y es urgente y prioritario, según las autoridades, realizar tal o cual asunto de gestión. Y pues ni modo, hay que atender. Y uno se pregunta si se fue contratado como investigador o como gestor. Y lo mismo pasa con la docencia: dar buenas clases implica también un nivel de creatividad que no se puede obviar. Y es este nivel de creación el que comúnmente se ve interrumpido. Si fuera uno específicamente contratado para realizar la labor administrativa, pues esto pesa menos porque a eso viene uno. Pero si te contratan para una cosa y haces otra, pues es frustrante.

Entonces, ¿era en este tiempo, de fuerte trabajo administrativo, de frustración, de enojo cuando se presentaban problemas o alteraciones de salud?

Supongo... no lo puedo sostener pero supongo que sí.

Ok. ¿Físicamente usted cómo se sentía antes?

Bueno, a lo mejor tengo ya los problemas de la edad simplemente. Pero al menos puedo decir que me siento mucho mejor que antes. Ahora he podido disminuir triglicéridos, me siento hasta más ágil, me ha ayudado la pérdida de peso. Y es que como uno va acumulando poco a poco kilos y problemas, no se va resintiéndolo sino hasta después, cuando se acerca la crisis. Ahora viéndolo a la distancia, con las mejores condiciones de vida se correspondió un cambio de actitud y hasta de replantearse el sentido de responsabilidad con uno mismo. El descuido a la salud frecuentemente está ligado a otros temores de índole laboral: por ejemplo el temor a ser sancionado o incluso que a uno lo despidan. Por este temor uno se mete a la selva de cosas y de asuntos, aunque estos se encimen y te empiecen a saturar. Llega el momento en que te das cuenta que te estás dañando a ti mismo y entonces empiezas

a ver las cosa de diferente manera. Pero repito, antes de tener esta perspectiva, **te invade el miedo al mal ambiente laboral o incluso a la pérdida de empleo.**

*¿Y estos sentimientos de enojo, temor, miedos incluso de la pérdida de empleo **qué tan frecuentes son o eran en ese momento?***

Bueno, sí lo eran. Lo que hay que entender, lo platicaba horas antes con mi compañero, es que desde nuestra juventud nos tocó un momento muy difícil en el país. Una época en que el desempleo estaba a la puerta de tu casa. Eran los tiempos de López Portillo, en la cual el llamado neoliberalismo ya asomaba sus fauces muy amenazantes. En los trabajos uno tenía siempre que hacer más a fin de congraciarse con los jefes y “ganarse” el puesto. Empezaban los discursos de la ética, la renovación moral y lo que hoy traduciríamos como lo socialmente responsable. Pero era la carga de “o trabajas más o te vas”. Y crecimos con esa cultura del miedo a la desocupación y a la falta de recursos. Y las cosas no han cambiado mucho en cuanto a la seguridad en el empleo, y con la edad este temor parece acrecentarse. Esas experiencias de joven, y luego en cada una de las plazas que has venido ocupando, te van marcando seriamente, hasta que te das cuenta que pueden haber otras salidas.

Antes de ese cambio de actitud y de visión de la vida... ¿cómo calificaría usted su situación emocional?

De mucho, mucho mucho estrés. De hecho a mí me pasó, cuando nos corrieron a todos del Archivo, precisamente por las cuestiones de la organización, el cual está lleno de personas con un buen empleo y bien remunerado. Nuestro despido fue una situación realmente muy crítica, para mí porque no había hecho ahorros ni ninguna estrategia de sobrevivencia. Ya me había ocurrido antes con otros empleos, pero sin la fuerte responsabilidad que me dieron en el Archivo. Pero en el período que te comento, allá por los ochenta y noventa, era muy complicado encontrar un empleo bien remunerado y agradable. Yo trabajé y estudié y más de una vez tuve que dejar un empleo para seguir estudiando. Cuando conseguías un empleo tenías que estar dispuesto a esto, pues era frecuente que el patrón se pusiera muy estricto, poco flexible y no tenía claro que lo que me convenía era seguir estudiando. Y es cuando optas por trabajos más precarios... aunque no necesariamente hay que hablar de precarización del trabajo sino de ser *free lance* y por tanto un manejo diferente de tiempo aunque a veces menos ingreso. Esto siempre me llenó de angustia. Uno carga un estrés de años.

Ok. ¿Y cómo calificaría el nivel de estrés desde su inicio como docente? Considere estas preocupaciones o ansiedad que se disparaban porque los alumnos no aprendían, por las frustraciones de la labor magisterial, por las apuraciones del checado constante...

Creo que lo sobredimensioné. Es decir, dejé que me impactara demasiado. Fue cuando inició la pandemia cuando me di cuenta de esto. En esos momentos, cuando ya me quedaba en casa, hubo mucha reflexión al respecto, hubo una reintegración, una reinención de mi persona. Ciertamente que no sentía cercana a la gente, pero el tomar distancia a veces te ayuda. La pandemia para mí fue la posibilidad de reencontrarme con mis ritmos y mis tiempos. Pero también fue vivir espacios de confluencia y de privacidad en casa. No tenemos espacios muy grandes, pero sí una sala donde podemos trabajar, una recámara para descansar, jardín, cuarto para leer, en fin... somos pocos, entonces no chocamos. Si hubiera ruido, me pongo los audífonos y se acabó. En la pandemia me permití muchas reflexiones existenciales. Y eso me ayudó a poner las cosas (no diría en "su sitio") sino en otro sitio: un lugar más acorde a mis años, a mi vida actual, a mis proyectos. Simplemente me hizo ver que había cosas más trascendentes que otras que yo había considerado importantes. Lo cierto era que yo también disfrutaba mucho las exposiciones, las reuniones... cuando veo a distancia, creo que hubiera estado bien convivir con un poco más de gente. Por ejemplo con mi hijo. Y eso es una cuestión muy interesante. Yo estudié el doctorado cuando él era pequeño y entonces eso me permitía estar más tiempo con él. Si el dinero escaseaba, podía dar alguna clase, o trabajar en la noche... mientras yo cumpliera con el doctorado. Tenía ya la experiencia, después de vivir solo como 8 o 10 años, estar con el free lance, con los proyectos de investigación en los últimos resultados o si quería meterme (transgredir la rutina) a otras cosas. Yo disfruté muchísimo mi doctorado. Y ese tiempo de pandemia me permitió retomar también esas experiencias, de libertad para hacer y estudiar y pensar en que hay que volver a cambiar ciertas ponderaciones...

Doctor, ¿qué hubiera pasado (imaginando que no hubiera existido esta contingencia) con usted?

En medio año me hubiera yo enfermado o retirado. Porque desde hace algunos años, viendo las cosas como estaban, cada vez más se iba deteriorando mi estilo de vida. Pensé entonces seriamente en el retiro, en la llamada modalidad 40. Ahora no sé qué sucederá... muchas cosas.

¿Qué hubiera pasado con su salud suponiendo un ritmo de trabajo como el que llevaba? ¿Qué hubiera ocurrido con su salud física y su salud mental incluso?

Ya lo decía, hubiera enfermado. **Literalmente se hubiera deteriorado.**
Para mí el tiempo de pandemia fue un gran salvavidas.

Y es que, así lo entendí: hay un gran cambio entre el antes y después. Esta coyuntura sirvió más bien para una reflexión y poner como un alto a todo lo que estaba viviendo antes de manera laboral y personal. ¿Usted cree que los acontecimientos laborales impactan en la vida personal y qué manera lo hacen?

Sí, impactan desde la frustración, el enojo, el tiempo que dedica, las energías que dedica, siempre se trabaja más allá del tiempo estipulado en un contrato. Por ejemplo, en la investigación uno está continuamente pensando en las estrategia de búsqueda, de redacción. Y lo mismo ocurre con las clases. El docente siempre trabaja más allá de las aulas y de los horarios pactados.

Ok. ¿Los problemas de lo laboral impactaban en su relación familiar o con sus amigos?

Sí, por supuesto porque se desatendían aspectos. **Después de un roce o un conflicto, de estar presionado por los tiempos o por las normas, uno está más tenso, no se puede estar tranquilo, se está con menos disposición, se atiende menos, se está más cansado, más irritable.** Sí, hay una relación directa de lo laboral con lo personal.

Ok. La siguiente pregunta va encaminada a indagar sobre los determinantes sociales de la salud. ¿Qué variables son definitorias para mantener su salud? (Por ejemplo la vivienda, el empleo, las creencias religiosas o espirituales, la pareja...?)

Bueno, yo creo que **un elemento esencial son los sistemas de creencias en general, y eso incluye también la parte filosófica.** Para bien o para mal, las creencias son amortiguadores de los estados de ánimo y del sentirse lo mejor que se pueda. Yo fui educado bajo esas vertientes de la filosofía y eso me hace el estar regresando internamente a este cuestionamiento sobre el existencialismo. A partir de ahí, trato de construir mi mundo. Me ayuda a vivir el pensar que una cosa es el mundo físico, otra la percepción social y otra más la construcción individual del mundo. Y en ese sentido, el pensamiento y a partir de ahí el sistema de creencias es lo que articula. Verlo así, permite relativizar las cuestiones existenciales más difíciles.

Se da uno cuenta que las metas, aunque estén lejanas, no son inasequibles. En ese sentido, la filosofía es muy hermosa y muy útil, porque nos hace crearnos un mundo diferente... más tangible. La filosofía nos permite una

interiorización para hallar salidas, para enfrentarnos mejor a las cosas. Eso de estar pensando en la existencia, en la finitud, en el tiempo que tenemos... todo ello nos hace más libres y responsables para vivir lo que hay que vivir. Adviertes las cosas con otra óptica.

¿Entonces, usted está de acuerdo con un filósofo, Epícteto, que dice que no son las situaciones en realidad las que nos perturban sino lo que nosotros interpretamos y pensamos de ellas?

Claro. Uno ve lo que quiere ver. Y esto depende de tu formación previa y de la manera como interpretas estas situaciones. La interpretación siempre es fundamental.

Excelente. Pues bueno, Doctor, si usted quisiera agregar algo más a esta entrevista yo le agradecería. El espacio de usted si es que desea un último comentario

Voy a aprovechar el espacio y un poco actuar como asesor. **Yo creo que una variable se debe considerar en el estudio es la circunstancia del COVID. Esta circunstancia relativizó muchas cosas, replanteó la concepción de la vida. Un poco asumiendo la metáfora de Bauman, la vida se licuó, se hizo más huida. Lo que creíamos que estaba más sólido, se empezó a desmoronar. De alguna manera, las personas que vivimos y sobrevivimos a esta pandemia tuvimos la fortuna de replantear la perspectiva. Y tuvimos también la oportunidad (y el tiempo) de experimentar una fuerte interiorización que nos abrió paso a una ponderación de los aspectos fundamentales de la vida.**

Ok, perfecto. Pues bueno, yo le agradezco muchísimo su participación y con esto damos por finalizada la entrevista. Muchas gracias

Anexo 7 Entrevista Informante 6 (fragmento)

Doctora ¿usted sabe qué es el estrés laboral?

Pues el concepto como tal puede que no, pero lo intuyo, que por la causa de tu trabajo estés todo el tiempo así (aprontando ambas manos, como signo de tensión), que estés de malas, te duele el cuello, no descansas, toda tu vida gira en torno al trabajo y no de una manera amable sino preocupado, preocupado, preocupado, a mí me suena a eso.

Doctora ¿qué tiempo le dedica a sus actividades laborales tanto docentes como administrativas, desde que usted ha trabajado como docente?

Ha variado mucho, el primer trabajo que tuve como docente fue en el año 2003, pero tenía 26 años. Tenía poco de estar casada y tenía un bebé, entonces laboraba en la Escuela Bancaria Comercial, en la Ciudad de México, que es como una preparatoria. Yo entré primero como docente por dos grupos o tres, no me acuerdo, creo que dos y al mes algo vieron en mí que me hicieron la coordinadora de bachillerato, como el equivalente a la subdirectora. Entonces tenía muchas características del trabajo, yo creo que eso es importante: el trabajo me quedaba a 8 calles caminando de mi casa, tenía un horario de ocho a dos, de cuatro a seis, no checaba si era puntual. Como la mayoría de mi trabajo era administrativo, y las clases eran solo clases, rara vez me llevaba trabajo a mi casa; o sea, como que si se acababa en la tarde, el viernes y hasta el otro día. O sea, era un trabajo administrativo realizable. Si ocupaba mis horas de trabajo y de las clases, rara vez me llevaba trabajo. ¿Qué habrá sido? Sobre todo a fin de semestre, calificar. Al final ya, empecé a tener más carga... ¡a veces!, no fue siempre. Así me llegue a quedar un par de veces hasta las 9 o 10 de la noche, que no estaba bien, pero es porque me dieron toda la carga de los exámenes de un nuevo modelo. No tenía apoyo, y yo me acuerdo que una de mis inconformidades era: “bueno, ¿No lo puede hacer una secretaria?”. O sea, como que tenía yo el trabajo de la secretaria entonces. Pero fue un par de veces y ahí estuve dos años.

Luego, el siguiente trabajo como docente ya en forma (porque digo, antes fueron por horas) fue ya aquí en la en esta “Institución” desde hace 8 años que entré como PTC. Al principio, o sea el primer mes, el segundo mes, es como que no existes y eso no te das cuenta porque estás ingresando quieres estar y lo ves normal, pues entrabas, salías y me daba tiempo de todo. Pero, conforme empiezas a avanzar no hay tiempo que alcance, es mucho trabajo para un PTC. No sé cómo lo vive un profesor solo por horas. Pero son juntas, planeaciones, atiende esto, atiende el otro y simplemente en 8 años muchas cosas que hacíamos como docentes, en el día a día, hoy se han querido sistematizar y que aparezcan en aplicaciones en el internet. Luego la pandemia, y eso ha hecho que las cosas se vuelvan como muy burocratizadas y muy eternas. El primer gran cambio fue

el syllabus, bueno yo lo viví desde el 2015, te decían que tenías que pasar lista, que tenías que hacer la planeación, bueno fue lo primero y en lo que nos acostumbramos.... A mí se me hacía muy violento para todos, porque te dicen "lo tienes que hacer allí...qué aparato usas es tu problema". La indicación es: "¡tú buscas tu aparato de internet, pero ahí lo tienes que hacer!". A lo mejor lo tengo que hacer fuera de mis horas de trabajo, "¡no nos importa, lo tienes que hacer!". Y luego, se sumó a la plataforma Garza. Y ahora con la pandemia es peor.

Entonces,... en los peores años de trabajo que he tenido, yo creo que le he dedicado 12 horas diarias. Ha implicado, en estos 8 años, quedarme sin dormir algunos días, acabar a las diez de la noche, hacer el trabajo sábados, ya sea se haga aquí presencial en las instalaciones o llevarme el trabajo a mi casa. Con ese trabajo duermo, como, sueño con el trabajo. No es algo como aquel trabajo que salga y pueda partirlo nada más por la parte administrativa, también las investigaciones mismas son cosas que no te permiten descansar del todo, zafarte. Luego pienso, ¡qué felices los que trabajan un centro de atención Telcel! Salen y es otra vida, la mía no.

En cuanto a su actividad docente como tal, ¿cuánto le dedica en la preparación por clase?

Lo que puedo, porque cuando yo entré aquí fue más fácil. Yo estaba en el área de una licenciatura y solo tenía una materia, que...; de alguna manera ya la tenía preparada y tenía dos grupos. Y en general no cambió el contenido, entonces ya tenía yo un primer panorama de la asignatura. Y yo no sé por qué siempre me quería esforzar, decirme: "voy a preparar nuevos materiales, voy a seguir leyendo". No me daba tiempo, y entonces siempre acabas dando medio lo que tienes. No puedo dedicarme nunca en estos días a impartir todo lo que había pensado. Y luego, cuando ya me cambié de 2018 a este Instituto, he tenido muchas materias diferentes, prácticamente cada semestre y ha sido una locura. Y en todos los niveles: en la licenciatura, en la maestría [REDACTED] en la maestría de [REDACTED] [REDACTED] y en la maestría [REDACTED]. Y entonces, es difícil estar como emergente. O sea, no es que no tengas idea de los contenidos. Pero de por sí es un "trabaja" tratar de armar los programas, sacarlos (y luego con la pandemia) que todo esté en PDF. Todo esto no me permite hacer las cosas con toda la calma que a mí me gustaría. Siempre hay algo más que urge...

Tomando en cuenta todo esto, que implica tantos cambios ¿cómo ha repercutido, incluso en su vida personal?, ¿Qué ha pasado con su relación de pareja, con su relación con su hijo?, ¿cómo ha sido su relación con ellos, con amigos y amigas?

Bueno hay otro factor, no vivíamos aquí: llegamos a vivir aquí, a esta Ciudad, por el trabajo. Entonces, no tenemos parientes, amigos, nada. Y bueno, a nivel amigos pues yo no sé si soy yo, pero tengo casi 11 años viviendo en

esta ciudad y no siento que tenga un amigo o amiga. Siento que la gente es rara, que pues tal vez la rara soy yo. En cuanto a la familia, yo creo que me cuesta aceptarlo, pero las épocas de peor trabajo, (cuando me llegó eso de que no dormía, de que lo prioritario era seguir el ritmo, de que ya el lugar para seguir dándole era lo de menos) creo que me hicieron ver que mi familia estaba en peligro. Porque no los atendía, porque estaba pero no estaba, era una persona ausente que nunca estaba, que nunca tenía tiempo para ir a ningún lado, el poco tiempo que estaba, estaba cansada, me desligué de muchas cosas. He hecho un esfuerzo por no seguir así... porque lo he pensado: ¿porque tanta preocupación? ¿por qué tanto afán en hacer las cosas? Y yo creo que la respuesta final, ya que no conseguí este trabajo siendo tan joven, es que no ha sido fácil conseguirlo. Tal vez a otra persona sí le sea fácil. Pero ser de la licenciatura que soy, tener un doctorado, posdoctorando y buscar dónde me contraten es difícilísimo. Mucha gente como yo está sin trabajo a ocho o diez años de haberse titulado. Entonces el mayor temor siempre es: no me vayan a correr. La razón final es: si no lo hago me van a correr... ¡si no sale, me van a correr! Ese es el punto.

Qué implica para usted cuando llegan estos momentos en los que piensa que tal vez se siente tan agotada, si no cumple con los requerimientos, con las actividades que le están solicitando? ¿qué viene a su mente: solamente me van a correr? ¿Qué es lo que siente en su cuerpo, emocionalmente?

Angustia. Como de esas cosas que te sientes ligero pero como que temblando. Alguna vez, fue sobre todo antes de conseguir el trabajo, cuando terminaba mi estancia posdoctoral sentí un fuerte miedo. Sabía que ya no había otra beca. Creo que es el único año de mi vida en que he tenido por así decir insomnio. ¿Porque me atemorizaba? Porque tenía deudas, no contaba con un piso financiero.... No era nada más sentirme útil, perder el trabajo es pensar “de qué voy a vivir”. Entonces, es como mucha angustia... y teniendo un hijo además. Y esa esa sensación, en el último año y medio ha bajado, porque ya pude quitar mis deudas, ya tengo un poco de ahorro, y sé que... ¿qué es lo peor que me puede pasar? Que me corran por cualquier razón, no me muero de hambre en un primer tiempo, aunque tampoco me puedo ir a la playa tranquilamente. Ser doctora tampoco es garantía que consiga un trabajo.

Pero, hablando de las sensaciones de tal agotamiento o temor, todo te revoluciona. Y coincide con que ya no sé qué fue primero, si el huevo o la gallina. Pero en el tiempo de mayor angustia por conseguir trabajo y luego de ya tenerlo, pero con gran carga, que al día de hoy son 9 años, en esos 9 años yo gané muchísimo peso. Fue uno de los peores momentos en que consideré que era horrible mi trabajo. ¿Porque era horrible? Porque yo estoy contratada con profesor investigador de tiempo completo en el área académica de esa licenciatura. Y, por tanto, estaba para hacer cosas del área que me asignaron. Pero por alguna razón te castigan. Porque te pueden castigar de dos maneras, dependiendo el sapo. Si ven que tú puedes mejorar como

persona, porque tengas más clases, el castigo es “no te doy clases”. Si ven que te van a molar al darte muchas clases, a veces el castigo es “ahí te van un montón de clases”. Bueno, en mi caso y para no acceder a estímulos ni nada, me tenían con dos grupos. Parecía poco trabajo, pero mis funciones administrativas eran: todo lo que tenía que ver con biblioteca, con servicio médico estudiantil del instituto, de otros espacios aledaños (Cerca de 7 espacios)....

Y las cosas eran así: “en el pasillo la encuentro y le digo, ah! creo que no hay libros: haga la compra”. Una vez me tocó, y fue chiripa hacer una compra que implicó como un millón de pesos. Sin ayuda, la indicación fue “averigüe cómo va a dotar a todas las escuelas de libros de [REDACTED] Y aparte de eso, asistir a las juntas o lo cotidiano en las academias. Por ejemplo, se fue la trabajadora social (en la licenciatura más grande de toda de toda la Institución) y decidieron que yo tenía que hacer las funciones de la trabajadora social. Y de repente, yo tenía que ver las becas, y mis juntas eran con todas las trabajadoras sociales.

En ese tiempo, bien que se me iban mis 8 horas de trabajo en lo que hace una trabajadora social: “escribe oficios, ve a la junta, contesta esto, saca eso, pega aquello, ve a los salones, atiende a los alumnos”. En fin, toda la carga más grande, y eso fue real. Alguna vez, llegó una nueva trabajadora social, y me acuerdo que a uno de los jefes le dije:

- ¡Ay, que bueno que llegó, para ayudar!

Su respuesta fue contundente. “Nadie le va ayudar, no porque sea PTC va a dejar de hacer lo que ya realiza”.

En ese tiempo, yo ya había ganado mucho peso porque comía muy mal. Me sentía también muy mal: resulta que tenía ya la presión alta. Llegué dos veces al hospital, pero empecé a normalizar mi malestar. Fue muy duro darme cuenta que quién sabe cuánto tiempo llevaba sintiéndome mal, y asumiendo que ya olvidaba que era sentirse bien. No me acuerdo que sentí. Yo decía, es que no soy yo. Empecé a decir cosas raras, bajé el servicio médico, casi me llevaron al hospital porque la presión la tenía muy alta. Entonces, ya me empezaron a dar medicamentos y me mandaron a consultas regulares al IMSS. Tenía tiempo que no iba al IMSS, como que nada más iba cuando te dolía algo. No me mandaron hacer análisis, pero resulta que también tenía alta la glucosa. Entonces, me acuerdo que hubo días en que tuve varias crisis y fue la primera gran reflexión: “te sientes realmente como una esclava, tu vida no vale nada”. Pero lo pensé ya que me tenía que operar. Dije “no importa, que se caigan los grupos, que se caiga todo, pero no puedo seguir así”. En este año, con esta visita médica me diagnosticaron hipertensión y también diabetes, fue más o menos al mismo tiempo. Pero la primera reacción fue una negación: “yo no tengo nada, este estoy controlada”. Entonces, no estoy segura si tengo diabetes o prediabetes. Yo quiero creer que es prediabetes. Hace poco, cuando me iba a operar por ahí de agosto, revisé mis estudios. No me acuerdo de los números de la

glucosa, pero como que no era consciente de nada. Y yo creo que tenía como 135 en el primero que me la detectaron. Ahorita la tengo en 106... he bajado de peso bajado como 12 kg. En fin, fue muy frustrante, lo vivido en [REDACTED] En ese trabajo, la sensación que me ha dado muchas veces es que no soy yo. Como que hay algo dentro de mí que me dice "tú tienes que levantarte para hacer y deshacer". Sentía que mi cuerpo como un instrumento para hacer el trabajo, para cumplir lo que haya que cumplir, para estar en la casa y hacer la comida. La inercia. O sea, me convertí en un ser que no es consciente, pero que se tiene que mover e incluso, si es necesario, quedarse sin comer cada 5 meses. El trabajo era lo prioritario, si había que sacarlo había que sacarlo. Yo como persona quedo al último, la prioridad es el trabajo, en algún momento me sentía como expropiada de mí misma, despersonalizada.

¿Despersonalizada Doctora?

¡Ajá! Sí, es como sentir como que no eres tú. Hay algo dentro de ti que te hace ver como si fueras un objeto que obedece: acepta esto, haz lo otro, pero no es tu sentir ni tu voluntad. Es como si el tiempo avanzara y avanzara, muy rápido, pero el trabajo no se acaba. No hay ayuda, no ves una salida, no hay una secretaria que te ayude, un administrativo. Tú debes aprender todo: parece incapacidad si preguntas "oiga este cómo le hago". Y enseguida la respuesta déspota: "para eso es doctora".

A veces ni siquiera puedes personalizar a la autoridad. Sólo te avisan por whatsapp. No tienen la amabilidad de notificarte personalmente. Es un poder impersonal, es el mensaje y la supuesta notificación. Aquí lo que me ha estresado es que es un área difícil, porque somos muchos. Entonces, he tenido que sentir como que tengo que mostrar que pertenezco. Tienes que sufrir aquello de que no te metieron clases al principio, y te mencione que no tener clases puede ser muy peligroso. Por ejemplo, ahorita mi carga de este semestre julio diciembre son 2 grupos de licenciatura, 10 horas a la semana, o otro de cuatro horas, uno de la maestría, como de 5 horas y otro grupo en la de Ciencias Sociales de 6 horas. Si me pongo a atender todo, me consumo mi tiempo completo. Entonces, tengo que defender mis tiempos personales. No quiero volver a apresarme en el trabajo, a volver a sentir que es un monstruo, que tienes que agarrar un látigo y decirle: ¡atrás... atrás! Si no te come.

Bueno, desde el momento en que inició su trayectoria como docente, han ocurrido una serie de elementos propios del trabajo, donde algunas instancias le ha exigido más y otras quizá menos. Lo que quisiera preguntarle, retomando aquello de los castigos, cómo percibe que fue el trato por su género... ¿el ser mujer influye?

Ah ya claro, claro. Te hablo de mi teoría. Yo entré a esa área cuando iban a conmemorar los 70 años de la carrera. Ahora bien, esa es la carrera más

antigua de esta Institución y, entre otras cosas, yo tenía la labor de hacer una amplia investigación que se iba a convertir en un libro. Por eso te decía que conocía otras épocas de cómo se había gestionado esa licenciatura. Con esta historia, yo percibí, nadie me lo dijo con esas palabras, que yo tenía todas las de perder: no como de esa carrera, sino de la que soy. No era hombre, no era médico. No egrese de esta “gloriosa” Institución. Tampoco soy hidalguense. Muchos hombres estuvieron aquí, una carrera muy masculinizada entonces, y entre los médicos había mucho rechazo a los no médicos. Así, tenía todo para perder, en una escuela de [REDACTED] hay un rechazo a lo que hace un profesional como yo. Cuando los los de esta licenciatura son y hacen otra cosa. Entonces, eso era lo que ocurría, defendían su territorio y a la [REDACTED] ponla a hacer algo de provecho. Yo me di cuenta y es la teoría que sosteniendo hasta el día de hoy: si te veo así caminando, no sé quién eres, los intendentes, las secretarías, todo el mundo es una red de rechazo. Y eso va subiendo y entonces hay una percepción que el investigador no hace nada: y el que digan de ti que no hace nada, se lo creen. Creen que uno tiene mucho tiempo libre.

Y yo creo que esas percepciones equivocadas te dañan. No te pueden ver tranquilo, te tienen que ver estresado para que vean que trabajas. Y yo tengo una teoría, si traes un folder o un papel estás haciendo algo. Si no, no haces nada. Y ese grado de estigma, que yo percibí, se lo hicieron a un hombre. Para el rechazo no necesariamente hay que ser mujer. A veces vas al baño simplemente, como no vas estresado creen que tienes mucho tiempo libre y no haces nada y eso puede ser peligroso. Esto no es castigado en el trabajo administrativo: ahí puede estar tomando el café, peinándose, no estar en su lugar.

Pero allá en [REDACTED] aquí también pasa, la gente es muy poco solidaria. Puede sonar el teléfono, puedes estar pero si les da flojera, dicen que no estás. Esto puede generar problemas. Llegó el momento de una casi persecución de PTC: dijeron los supervisores que si salíamos, aunque fuera al baño, teníamos que dejar puesto en nuestro lugar la hora y donde estábamos. Los supervisores han entrado casi a una labor de espionaje, se esconden entre los árboles, nos están cazando y cuando quieren castigar a la gente lo hacen. Lo se por muchas, muchas historias que me contaron y lo que vi. A mí me tocó: para llegar a mi cubículo había que pasar por una escalera y por un policía que no te quitaba la vista. Y te das cuenta que tiene una libreta, luego otro vigilante algo anotaba. Me pone de nervios. Si a mí me veía con una bolsa al salir, daba por hecho que me había ido. Y no era así. Entonces, simplemente para ir a otra oficina tuve que aprender a salir sin cosas.

Otro de mis cargos, dada su idea de que yo me la pasaba leyendo libros, era ver todo lo del Consejo editorial. Y entonces llegó un momento en que dijeron ella lee libros ella escribe libros ella compra libros pues también que dictaminen los libros. Tenía que hacer muchas cosas que me encargaban. A

veces ni siquiera tiempo para ir al baño. Una vez traía mis cosas porque venía de dar clase, el supervisor se ve que me había ido a buscar. De dónde viene me dijo. Ah pues tenía mi clase. Tuve que sacarle un oficio que justificaba mi salida...me amenazó con un reporte. El papel te salva me dijo. Cómo no iba a estar atemorizada. Y eso pasa aquí también, hay una red de gente que yo no se qué piensa de su trabajo, gente que hace eso, por 100 pesos, por vales, por permisos, y que está dispuesta a irle a contar a no se quién. Y me he dado cuenta que los jefes no saben quién son y tienen una percepción muy distorsionada de sus trabajadores. Pero pues así les gusta, porque tiene por lo menos 40 años haciéndolo y les funciona.

¿A usted actualmente le ha estado pasando, o sabe de alguien que le haya pasado esto mismo que me cuenta?

Sí, sí, sí conozco gente. Aquí era más tranquilo, pero cuando regresamos de la pandemia en mayo las cosas cambiaron. Yo soy muy observadora, o soy muy paranoica: la reja cerrada, por qué si quieres salir tienes que pedir permiso, a dónde vas, te tuercen la cara, miran el reloj. Me contó una investigadora, y muy querida, que la detuvieron. Estaba el supervisor, ya le aviso a su jefe, que te anotes en una libreta. En fin, te das cuenta que de repente están los secretarios en ciertos lugares. El último día antes de vacaciones de verano, pusieron intendentes en lugares estratégicos para ver hacia los dos chequeadores. Eso no pasaba. Me tocó por casualidad ver cómo estaban corriendo a un PTC, no lo dejaron checar. Pero esa justicia es muy selectiva, porque hay cómplices del sistema. Te van clasificando, hay gente que la lleva super bien, que de verdad no hacen... algo pasó para que tengan esos privilegios.

Han ocurrido cosas. Te persiguen, te vigilan. Si vas a dejar un papel, entonces tienes que tardarte el justo tiempo y regresar a tu lugar. Esas cosas me ponen paranoica, vengo de esa cultura de la persecución en _____.

¿Cuánto tiempo estuvo en esa área?

Casi 5 años, desde el 2013 septiembre hasta junio del 2018. Y aquí estoy desde junio del 18 para acá. Y, al año que llegué, me dieron la coordinación. Por qué, no lo sé. A mí un día me habló el jefe de área, yo estaba en el archivo investigando... y me dijo: te puedo proponer. Le hablé a mi esposo, porque ya habíamos tenido muchos planes, por tanto ese puesto me modificaba. "Pues dile que sí" me aconsejó. Yo no hice más y me la dieron. Y me ha dolido mucho, o sea igual es la percepción de uno. Pero uno de los PTC del área, hombre, supuestamente mi amigo, constantemente me dice: te la dieron en castigo y le digo: castigarme de qué. Como que si yo tuviera muchos problemas porque le hablo a 3 personas. O sea, como que en su cubículo aquí hay que hacerse el tonto, que nadie te vea, y tú cómo no lo haces te tienen que castigar. Es la percepción de una persona nada más, pero si sumas una y otra y otra y otra pues sí de repente se vuelve como complicado. Todas las encuestas que aplicas a docentes, y otros

trabajadores, todo queda registrado con tu número, no pueden ser anónimas, es ilógico. Y tú le preguntas a la gente... nadie va a decir lo que piensa, contestas lo que crees que quieren oír y ya.

¿Que implica ser coordinador?

Es mucha responsabilidad. En mi caso es un programa nuevo, que significa empezar la maestría. Creo que a nivel institución no es un logro, creo que deberían verlo diferente. Para iniciar, me dieron un engargolado que era el documento de creación y 20 archivos digitales. Esa era la maestría, no había un lápiz, no había una oficina, no había equipo, no hay asistente. Ya la tienes, te vamos a dar el teléfono para que tú vayas a presentarte a posgrado, y tienes que empezar la convocatoria para que ya entren. ¿Cómo? Preguntando. ¿Con qué recursos? Ninguno. Dónde estaba la maestría. Me tocó entrar e ingresar al PNPC. Sí, coincidió cuando estaba empezando la pandemia, me tocó todo sola, en mi casa, como se pudo me ayudó alguien de posgrado y la maestría entró al PNPC. Se concursaron 5 programas, solo nos quedamos como dos.

Tuvimos que retrasar la primera convocatoria, vamos en la primera generación, segundo semestre. Los alumnos son 2 y han costado mucho, pero mucho sostenerla. Ha salido de la maestría por mí, por qué no la dejó caer. Se que hay trabajadores que les vale, sean académicos o administrativos, el mundo se puede caer a su alrededor y ellos son indiferentes. Yo no puedo, entonces le he metido mucho, pero la maestría soy yo. Yo no soy eterna, yo no estoy casada con la maestría, algún día se irá, pero la gente no se involucra. A la gente nada más le gusta recibir los beneficios, pero no involucrarse. Y la parte administrativa ha sido complicada, luché y ya hay un cubículo, ya tiene una computadora viejita, una impresora y ya tiene un lápiz y una regla, una goma, hojas. Nomás no hay asistente, ni lo habrá porque hay una serie de requisitos administrativos muy tontos. Y los nuevos programas no pueden tener asistentes; y no hay dinero para pagar las maestrías. Los pagan con sus propios ingresos. Tengo dos alumnos. No va a haber asistente en mucho tiempo.

Es muy pesado. Ahorita que ha habido menos tiempo he procurado dejarlo para que no me absorba tanto. Ahora lo recuerdo, me llenaban de actividades allá en [REDACTED] quizá por envidia. Los médicos no son SIN, entonces, de repente les pesaba que yo me ganara el PROMEP, que ya eres candidato SNI. Me ninguneaban mucho, "es que usted apenas es candidato". O sea, como apenas aspira a ser algún día. A ellos les da igual, les pagan. Y después me dieron el nivel 1 del SNI. Me pusieron tanto trabajo que lo perdí. En un momento en que ya me sentía muy mal, entre mi salud, mi situación familiar, el exceso... y si necesitas musas. Dejé de publicar, fue aquel año del 17. Me empezaron a salir académicamente las cosas mal. O sea, como que se iban cerrando puertas.

¿Cuál fue el resultado? Por primera vez, creo que fue el 2018, fue el primer año de mi vida académica que no tengo ni una publicación. Eso me repercutió. El año que tenía que ingresar para volver a concursar ni siquiera lo intenté. No tenía con qué, deje pasar un año. Lo lograron parcialmente, a mí me benefició en eso mucho la pandemia. El irme, fue mi tiempo. Puedo hacer cosas, seguir trabajando mucho por la maestría, sobre todo. Pero me permitió ese año volver a concursar. Solo me quedé fuera un año, a ver qué pasa. Invertí mucho pero eso también ha pesado sea porque fue regresar y ya no puede ser. No te puedes concentrar. Aquí, por muchas cosas, los cubículos no son tan cómodos, algunos son compartidos, el ruido mismo, todo es diferente. Entonces, cada día lucho, cada día con tratar de ver que puede haber algo mejor. Pero también lastima mucho que no todos estamos con el mismo suelo parejo. Hay gente que, porque así es su contrato, no checa. Y es muy curioso, lo he visto mucho aquí: si alguien no checa porque así es su contrato, no lo ven y dicen: ¡ah! Está en su casa trabajando. Pero uno no lo puede hacer. Es un huevón. Dónde está.

Ellos no tienen que dar justificación de sus pasos. Nosotros sí. Y eso es muy incómodo, el trabajo administrativo que tenemos que hacer no es equitativo. Me acuerdo un hombre, responsable de Biblioteca por 8 años. Le quitaron la responsabilidad por dármele a mí de seguro, no era un premio sino claro castigo. Y uno de sus primeros consejos fue que me dijo: “Tus labores no las hagas, no hagas nada, hazlo mal y hazlo al mínimo, entrégalo el último día, a la última hora y con cara de que apenas pudiste”. Era paradójico, me estaba diciendo como pelear contra el abuso. Y con los años me he dado cuenta que lo peor que puedes hacer en ese sentido es trabajar bien. La recompensa para el que trabaja bien es más trabajo. La recompensa para el que dice “yo no puedo, yo no hago, todo lo hago mal, todo lo echo a perder” es dejarlo en paz. Pero, al que trabaja bien le dan más trabajo. ¡Qué paradójico!

Qué lástima que así sean las cosas. Yo no soy así, pero tampoco me esmero en hacer las cosas bien. Obvio, anoto las fechas y prefiero hacer las cosas al último, consumirme el tiempo para que no me carguen más. La maestría sí es una responsabilidad, pero son más pesadas las Coordinaciones de la licenciatura: no hay ningún beneficio, no te pagan más, no te recategorizan, no hay nada. Antes, dice que antes tenías privilegio para ir a congresos. Ahora ya no hay recursos para eso. Entonces, me acuerdo todavía que me dijeron “le va a gustar por los beneficios”. Ya tengo dos años y medio en el puesto y no he visto ninguno. Pero pues me quedo con esta coordinación porque hay trabajos más feos y me siento más protegida de cosas peores. Me tocó ver allá: había médicos, algunos con SNI, que los ponen a checar el inventario, contando bancas y otros materiales. Me ha tocado ver gente más lejana, castigados. Uno que era del servicio médico social, un puestote. Un día, no sé qué pasó: lo dejaron de buenas a primeras en una mesa, bajo el sol, metafóricamente “en la congeladora”, con actividades sin trascendencia. Lo vi un par de veces, qué horrible. Ahora ya es otra vez el subdirector del servicio médico, seguro en algo importante tuvo que ceder. Y esto es común con muy diversos profesores de la institución: son mucho sus usos y

costumbres. Pero pienso que “aquí estoy”. Y no quiero vivir en la nada. Yo llegué con mucho entusiasmo, un entusiasmo enorme por hacer cosas de investigación, por impactar en los alumnos, por todo lo que para mí es significativo. Y son ocho años. Pero el ambiente no ayuda.

Había comentado una serie de cosas que le afectaron. Platíqueme de algún acontecimiento en particular que le haya provocado mucha irritación, molestia, tristeza, preocupación...?

Yo creo que la parte más difícil fue cuando me dieron la responsabilidad de la trabajadora social. Yo dije: no se pasen. Y es que era sobre todo el trato. No es que me crea más que las trabajadoras sociales. Pero soy investigadora, nuestro trabajo es de una naturaleza diferente. Te hacen sentir muy distinta a lo que en realidad eres. Ahora me convertía en la que da las becas y así te concebían los alumnos. Era muy incómodo: alguna vez unos alumnos se van corriendo tras de mí y me gritaron “señora, ¿es usted la señora de las becas?”. Yo creo que eso es lo más impactante, no tenía la categoría ni de secretaria...era de la señora de las becas, el trato era como cuando te encuentras a la señora de las quesadillas, la de la papelería. Es cuando dices: ¿qué estoy proyectando? Eso yo creo que fue lo que más me impactó.

¿Qué fue lo que sintió en ese momento?

Pues coraje, impotencia, tristeza, decirme ¿eso proyecto? Luego tratas de relativizarlo, tomarlo con calma, pero no dejas de pensar qué horror, no eres nadie.

Cuando fue esa situación y que estos chicos van detrás y le llaman así... ¿después de eso que hizo... recuerda qué fue lo que hizo?

Creo que tenía clase, pues supongo que iba a dar la clase. Y ese pensamiento después me siguió impactando y se lo he contado a todos, a mis alumnos, a mis amigos...

¿Qué pasó cuando llegó a casa?

No me acuerdo. Pero de que lo conté, lo conté. Y algunos amigos, tratando de hacerme sentir bien me dijeron que me riera, que era una trivialidad... que era mejor que pensara “mugrosos chamacos”. Pero no me quería sentir menos que ellos, que te trataban como a la señora de los trámites.

Otra cosa que me dio mucho coraje, muchísimo, muchísimo, fue cuando yo hice ese libro. Fue un año sudor, de muchos esfuerzos, quedó bien, se hizo una presentación. Era un trabajo que finalmente encargó el director de la institución, se hizo bien y hasta hubo un festejo. Había una señora que trabajaba ahí (una doctora) que me hizo un chime tonto que no tenía ni pies ni cabeza. La agarró contra mí. Y ese día se hizo lo del libro, una gran presentación, una exposición fotográfica, yo era el alma de ese evento pero me omitieron olímpicamente, ni siquiera subí al pódium, no mencionaron mi

nombre. Luego hicieron una comida en un restaurante. Nunca me invitaron. El rector nos vio, a mí y a mi esposo, y nos preguntó:

-¿qué no van a la comida?

- ¿A dónde? Es que no nos invitaron.

- Bueno, pues ahora yo los estoy invitando