



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



**“ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN
CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES**

PRESENTA:

MTRO. GABRIEL ESPINO PALLARES

DIRECTOR:

DR. TOMÁS SERRANO AVILÉS

**ESTA INVESTIGACIÓN FUE REALIZADA GRACIAS AL CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

JUNIO, 2017.

AGRADECIMIENTOS

A mi director de tesis, Dr. Tomás Serrano Avilés, por la orientación y apoyo incondicional en la realización de esta investigación, siempre atento y amable en mis vicisitudes, a quien le debo el haber concluido este trabajo. Sus constantes exigencias y reprimendas, matizadas siempre por una buena comunicación y afecto, me hicieron reflexionar sobre la importancia de la preparación constante.

Para presente investigación, no hubiese podido ser elaborada sin la tutoría, observaciones en coloquios, asesoría de calidad de los Doctores que a lo largo de mis estudios me guiaron y orientaron, en todo lo que tuvo que ver con mi formación, como estudiante y aprendiz de investigador.

Dr. Azael Ortiz Lazcano.

Dra. Elena Judith Ortiz Martínez.

Dr. Octaviano García Robelo.

Dr. Juan Antonio Taguenca Del Monte

Dra. Rosa María Valles Ruiz.

Dr. Jesús Enciso González

Dra. Sandra Flores Guevara.

Dra. Rosa Elena Durán.

Al Dr. José Aurelio Granados Alcantar, por su destacado trabajo como coordinador del programa del doctorado.

A todos, mi agradecimiento y reconocimiento, por su destacada formación y solvencia profesional.

DEDICATORIAS

A mis padres.

*Por educarme en la cultura del esfuerzo...siempre
estarán en mi corazón
In memoriam*

A mis hijos.

*Son el mayor tesoro que la vida me ha dado.
Amalinalli, Harumi, Oswaldo, Fabian, Donovan, Hazel.
Que la vida siempre los conduzca por el camino de la
verdad, rectitud, generosidad, sencillez.....
Con todo el amor del alma.*

A Paty.

*Por su amor, comprensión, motivación para seguir
adelante, porque tengo el privilegio de tenerte.
Tierna, inteligente, en una palabra.....excepcional.
Eres mi mayor fortaleza.*

RESUMEN

La investigación, analiza las consecuencias del estrés y la precarización laboral en la calidad de vida de los docentes que trabajan doble jornada en la zona urbana de Pachuca Hgo. 2015-2017. El estudio se sustenta principalmente en las teorías de: el estrés laboral de Cristina Maslach, precarización laboral de Pochman M. O. y los estilos de vida de Giddens. Metodológicamente el trabajo se aborda con la combinación del método cuantitativo y cualitativo, se aplicó una encuesta con una muestra de 63 docentes (36 con doble turno y 27 con uno) privilegiando para su análisis la escala de Likert, se utilizó la escala de Maslach donde se incluyeron indicadores de precarización (40 docentes) tuvo como propósito medir la intensidad del estrés y evaluar características de la precarización laboral y la entrevista en profundidad aplicada a 5 docentes. El procesamiento de datos permitió encontrar que los sujetos con doble plaza presentan mayores problemas de deterioro en su salud, tienen menos hijos, el 25% de los docentes tienen burnout, el 30% están en riesgo y casos extremos como el docente que presenta atrofia cortical, depresión y esquizofrenia. Concluyéndose que los docentes que trabajan la doble plaza lejos de mejorar su calidad de vida, la deterioran, con la necesidad de plantear programas alternativos que mejoren su salud.

Palabras clave: Burnout, calidad de vida, estilos de vida, estrés, precarización, salud.

SUMMARY

The research analyzes the consequences of stress and job insecurity on the quality of life of teachers who work twice a day in the urban area of Pachuca Hgo. 2015-2017. The study is based mainly on the theories of: work stress of Cristina Maslach, labor precarization of Pochman M. O. and the lifestyles of Giddens. Methodologically the work is approached with the combination of the quantitative and qualitative method, a survey was applied with a sample of 63 teachers (36 with double shift and 27 with one) favoring the Likert scale for analysis, using the Maslach scale where Precarization indicators (40 teachers) were used to measure the intensity of stress and to evaluate the characteristics of job insecurity and the in-depth interview applied to 5 teachers. Data processing allowed us to find that double-sided subjects had greater problems of deterioration in their health, had fewer children, 25% of teachers had burnout, 30% were at risk, and extreme cases such as teachers presenting with cortical atrophy, Depression and schizophrenia. It is concluded that teachers who work double the distance to improve their quality of life, deteriorate it, with the need to propose alternative programs that improve their health.

Key words: Burnout, quality of life, lifestyles, stress, precarization, health.

CONTENIDO

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

| | Nº de Pág. |
|---|-----------------------|
| 1.1 Introducción. | 8 |
| 1.2 Justificación e importancia del trabajo. | 11 |
| 1.3 El contexto de estudio | 13 |
| 1.4 Antecedentes. | 15 |
| 1.5 Caracterización del problema. | 21 |
| 1.5.1 Condición laboral de los maestros y el marco normativo de las relaciones de trabajo de los docentes de Educación Primaria. | 21 |
| 1.5.2 Exigencias y consecuencias de la nueva normatividad. | 26 |
| 1.5.3 Estabilidad laboral y seguridad social. Nuevas regulaciones normativas. | 35 |
| 1.6 Planteamiento del problema. | 39 |
| 1.7 El método de investigación. | 51 |

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

| | |
|---|-----------|
| 2.1 Introducción. | 52 |
| 2.2 El estrés laboral | 52 |
| 2.3 Historiales de la organización salarial, el surgimiento del estrés y la precarización laboral. | 67 |
| 2.4 La incertidumbre en el mercado laboral. | 73 |
| 2.5 Precarización laboral. | 80 |
| 2.6 Definición y tipos de precarización laboral. | 84 |
| 2.6.1 Empleo precario por oposición a empleo “típico”. | 85 |
| 2.6.2 Perspectiva opuesta al modelo dicotómico empleo precario-empleo típico estableciendo la existencia de un continuo de tipos de precariedad laboral. | 87 |
| 2.6.3 Análisis de la precariedad laboral a partir de su diferenciación respecto a otros sectores del mercado de trabajo. | 89 |
| 2.6.4 Perspectiva que aborda la precariedad laboral incorporando las dimensiones control sobre el trabajo por parte del trabajador e ingresos. | 91 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.6.5 | Enfoques que analizan la precariedad laboral a partir de la exclusión social, la flexibilidad laboral y la inserción laboral endeble. | 92 |
| 2.7 | Problemas a la salud por trabajos nocturnos. | 94 |
| 2.8 | Estilo de vida. | 98 |
| 2.9 | Conclusiones de marco teórico | 101 |

CAPÍTULO III ESTRATEGIA METODOLÓGICA

| | | |
|-------|--|-----|
| 3.1 | Diseño de la investigación. | 104 |
| 3.2 | Instrumentos. | 106 |
| 3.2.1 | Encuesta. | 106 |
| 3.2.2 | Escala de Maslach e indicadores de precarización | 107 |
| 3.2.3 | Entrevista en profundidad. | 114 |
| 3.3 | Comparación de unidades de análisis de las entrevistas | 123 |
| 3.4 | Objetivos. | 137 |
| 3.5 | Variables. | 138 |

CAPÍTULO IV RESULTADOS

| | | |
|-----|--|-----|
| 4.1 | Análisis estadístico | 139 |
| 4.2 | Resultados de la aplicación de la Escala de Maslach e indicadores de la precarización... | 144 |
| | Gráficos y cuadros de resultados | |
| | • Sexo. | 145 |
| | • Rangos por edad. | 146 |
| | • Años de servicio. | 146 |
| | • Años con doble plaza. | 147 |
| | • Porcentaje de agotamiento emocional. | 148 |
| | • Porcentaje de despersonalización. | 150 |
| | • Porcentaje de realización personal. | 151 |
| | • Docentes que presentan el burnout, en riesgo y quienes no lo presentan. | 152 |
| | • Caracterización de los docentes con burnout. | 154 |
| | • Caracterización de los docentes que están en riesgo de tener burnout. | 157 |
| | • Caracterización de los docentes que no tienen burnout. | 159 |

| | |
|---|------------|
| • Resultado de la pregunta ¿aumentó o disminuyó el trabajo? | 160 |
| • Resultado de la pregunta ¿el salario aumentó, disminuyó o sigue igual? | 161 |
| • Resultado de la pregunta ¿los derechos laborales y sociales mejoraron, desmejoraron o siguen igual? | 162 |
| • Docentes con y sin enfermedad | 163 |
| • Enfermedades que presentan los docentes. | 164 |
| 4.3 Resultados y análisis de las entrevistas aplicadas a cinco docentes con doble plaza ubicados en la zona urbana de Pachuca Hgo. | 164 |
| 4.4 Conclusión de resultados | 191 |
| 4.5 Conclusiones finales | 193 |
| Bibliografía | 202 |

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1.- Introducción.

El concepto estilos de vida de Giddens (1991) y la precarización laboral se proponen como ejes de análisis del trabajo. El primero viene del tipo ideal de Max Weber (1964), o, en todo caso, del grupo social que de manera subjetiva hemos elegido para el estudio, siguiendo a Durkheim (2001). En concreto nos referimos a un estilo de vida que han elegido los profesores ocupando la mayor cantidad de su tiempo trabajando y produciendo dinero. Con el paso de los años esperábamos encontrar que este comportamiento estuviera relacionado con las apremiantes necesidades económicas o por el aumento en el número de los hijos, por ejemplo. Sin embargo, al final encontramos respuestas inesperadas. En fin, según Giddens (1991) estilo de vida es la forma habitual de actuar en una rutina. Puede observarse en la forma de la satisfacción de las necesidades utilitarias, y, a su vez, en la forma de la narrativa con que se construye un tipo de identidad de prestigio social. En la economía, en concreto, este mismo concepto significa la manera en que las personas agotan su cantidad de tiempo y dinero en la vida (Win Heijs, et. al, 2009). En el tiempo, el concepto de estilo de vida ha sido usado por las distintas disciplinas. Pero, en especial destaca el tema de la salud.

Primero que nada, es necesario situar el estudio en un contexto laboral público, que se caracteriza por la seguridad laboral, aunque con bajos salarios. Que estresa a los profesores con el desgaste físico intelectual justificado en la evaluación docente. Los profesores observados se eligieron en la víspera a la jubilación.

El objetivo general de este estudio consiste en analizar las consecuencias sociales del estrés y la precarización laboral de los profesores con doble plaza en el nivel primario, que residen en Pachuca Hidalgo, en el 2016.

De acuerdo con José Antonio Ayuso (2006), el término estrés laboral se refiere a la tensión nerviosa, emocional o bien es el agente causal de dicha tensión que se experimenta en el mundo del trabajo. Uno de los síndromes más característicos en la fase avanzada del estrés laboral es el síndrome de Burnout, también conocido por “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”. Se entiende este concepto como resultado de la exposición crónica ante una presión emocional (estrés), durante prolongados períodos de tiempo (proceso).

En las últimas décadas, en el mundo del trabajo, el entorno internacional se ha caracterizado por lógicas que determinan nuevos criterios. Con la eficiencia y eficacia, las organizaciones han establecido mecanismos de alto rendimiento en la ejecución del trabajo y las tareas. Sin duda, esto se traduce en jornadas completas de trabajo y en una alta exigencia en la productividad. El trabajador ha sido exigido a realizar su labor en menos tiempo, a experimentar la reducción del horario de comidas, a la multiplicación de sus actividades y funciones, entre otras más. Estas condiciones, sin duda alguna, minan y determinan la salud de los trabajadores, colocándolos en una situación vulnerable de su calidad de vida e impactando en el deterioro de su salud. Actualmente el estrés laboral se reconoce como uno de los problemas principales que afecta la salud de los trabajadores y por ende el funcionamiento adecuado de sus capacidades (OIT, 1996).

El problema del estrés y la precarización laboral responde a un contexto histórico y estructural, es decir, la seguridad social de los trabajadores en la modernidad del siglo XX ha cambiado, uno de ellos ha sido el desvanecimiento de los vínculos y estructuras sociales tal como Bauman (2011) lo ha argumentado.

Lo que hoy conocemos como precarización es debido a condiciones estructurales de la modernidad o contradicciones de sus promesas de su proyecto político, filosófico y social. La ética del trabajador en el espíritu del capitalismo tal como argumentó Weber en la *Ética protestante* tendía a la profesionalización y a una individualización, prometía romper con el proyecto dogmático Dios-hombre, poner

a Dios a imagen y semejanza del hombre. Como bien se ha argumentado este cuestionamiento tiene sus inicios en el siglo XV-XVIII en lo que se conoce como renacimiento. Ahora ha cambiado esa ética al menos en los docentes de doble plaza. La tendencia de los trabajos a ser colectivizados ha pasado a una individualización.

La modernidad está cambiando y muestra daños colaterales. Ahora bien, el debilitamiento de la industria frente a las nuevas formas de trabajo y economía, es decir, la industria tenía contemplada cierto tipo de mano de obra y cierto tipo de obrero, conlleva a cambiar la estructura ideológica de la época para comenzar a existir nuevos obreros, nuevas demandas de mano de obra que la industria no contemplaba, trabajos distintos a los requeridos por la sociedad que la industria no cumplía.

Estas condiciones permiten la apertura de nuevas organizaciones sociales que demanden trabajo requerido por la sociedad, un ejemplo claro es la fábrica de autos. Ahora vemos a la gente que menciona “es que antes un carro era lujo ahora es necesidad”, esa necesidad, es imputada por estas industrias culturales que nos penetran la ilusión de dicha necesidad. Esta decaída de la industria de manera rígida está siendo enjuiciada por los nuevos cambios estructurales de la sociedad.

Otro punto importante es la especialización de la especialización, las nuevas formas de organización buscaban al especialista de algo en específico manteniendo mayor demanda para la profesionalización. Esto, también se ha visto enjuiciado para las cuestiones laborales debido, por ejemplo, al internet, es decir, los diseñadores de tenis son desplazados por un tipo de “hágalo usted mismo, a su propio gusto”. Las personas entran a una plataforma de internet diseñan sus tenis y una impresora realiza la actividad que antes era manual.

Las nuevas organizaciones buscan por ejemplo hacer negocio contratando trabajadores de manera temporal. Esta estrategia es la moda, no hay

prestaciones, ni seguridad social, ni antigüedad, no hay jubilación. El financiamiento está pasando a manos de transnacionales o grandes magnates que ven al mundo como un gran comercio, por tanto, el valor y los bienes dependen de las expectativas de estas organizaciones.

En este contexto es donde se encuentra nuestro fenómeno, en un momento histórico de cambios, donde el salario se ha precarizado, donde los maestros ya no tienen tanto bienestar y seguridad social, su *estatus* ha decaído, el estilo de vida que se prometía.

1.2.-Justificación e importancia del trabajo

Actualmente el estrés laboral se reconoce como uno de los problemas principales que afecta la salud de los trabajadores y, por ende, el funcionamiento adecuado de las organizaciones (Camacho y Arias, 2012; Llaja et al., 2013).

Peggy Thoits (2010) demostró que el estrés crónico es una disparidad de salud mental presente en la sociedad en general. Thoits midió la exposición diferencial de factores que tienen que ver con el género, el grupo étnico, estado civil y la clase social. De este modo, el proceso de estrés se puede explicar por un complejo modelo de relaciones multirreferenciales y ha sido probado repetidamente.

Diversos estudios muestran evidencia de los efectos del estrés en los docentes, con una alta probabilidad de ocurrencia en ellos, (Camacho y Arias, 2012; Llaja et al., 2013, Arias y González, 2012) en este sentido, la práctica docente tiene diversas implicaciones y el grado de estrés es diverso según el nivel educativo en que se trabaja. Los profesores de educación básica, que trabajan doble jornada, enfrentan más que el estrés del trabajo frente a grupo, las tensiones de los trámites administrativos y los requerimientos institucionales, y sobre todo las nuevas exigencias, lo relativo a su evaluación, para su ingreso, y permanencia, tal como lo determina la reforma educativa del 2013. En la educación media y

superior las tensiones se centran en el seguimiento académico y conductual de los estudiantes, así como en la toma de decisión y resolución de conflictos, lo cual implica un alto nivel de estrés para los docentes. En la educación superior, los docentes que trabajan en jornadas de tiempo completo se enfrentan a la realización de diversas actividades aunadas a la investigación y docencia, como son asignación de programas; generación de conocimiento; cumplimiento con requerimientos institucionales; capacitaciones; organización y participación de diversos eventos, sin mencionar aquellas actividades que tienen que realizar para alcanzar incentivos adicionales e ingresar a programas donde su trayectoria académica sea reconocida y valorada.

En este sentido, los docentes se someten a jornadas amplias de trabajo. En el caso de aquéllos que se requiere su presencia para monitorear experimentos, dedican más horas de su tiempo al éxito de su trabajo. Lo mismo los que realizan trabajo de campo y labores de extensionismo realizan continuamente viajes fuera de su ámbito laboral que les supone tiempo más allá de su jornada laboral. Cabe mencionar que diversos estudios han mostrado que este tipo de docentes alternan actividades dentro y fuera de la institución educativa, mantienen un mayor equilibrio emocional. Sin embargo, a consecuencia de las horas trabajadas son también quienes manifiestan mayor desgaste físico. Otros estudios, han encontrado que quienes realizan más actividades de tipo aislado o individual, muestran alto nivel de estrés, incluso rasgos y conductas depresivas o también suelen presentar necesidad de reconocimiento de parte de los alumnos, familia y jefes. Por otro lado, aquellos que pasan demasiadas horas en trabajo de escritorio presentan problemas de columna, y enfermedades gastrointestinales ya que, en su mayoría, no comen a sus horas y realizan actividades desgastantes.

De esta forma resulta relevante realizar un estudio sobre las consecuencias del estrés y la precarización laboral, en la calidad de vida de los docentes que trabajan doble jornada en la zona urbana de Pachuca. Por lo que se pretende analizar el conjunto de eventos de ocurrencia mediante el uso de encuestas,

entrevistas a profundidad y la escala de Maslach que tienen como propósito medir el nivel de estrés y la precarización laboral, asunto que se describe en el apartado metodológico.

El tema que se propone dentro del doctorado en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, es un tema inédito, con una importante relevancia social y académica, observamos en el proceso de la investigación que los términos de estrés y precarización laboral, se refieren a una situación que es cada vez más frecuente entre los docentes que laboran en nuestro sistema educativo, fundamentalmente en los que tienen doble plaza, y que su jornada de trabajo es de prácticamente todo el día, hasta la fecha no existen investigaciones que señalen directamente la causa de la prevalencia del estrés laboral, como factor que afecta el rendimiento en el trabajo de los docentes, quienes llegan a su segunda jornada laboral ya cansados y estresados o como se manejará dentro de la investigación *quemados* por lo que su rendimiento académico no es el óptimo. La validez y justificación académica de esta investigación se centra en el análisis de las consecuencias que el estrés y precarización laboral provocan en los trabajadores de la educación, encargados no sólo de transmitir el conocimiento a los alumnos, sino el desarrollo de habilidades y valores, de la educación de las próximas generaciones quienes serán los encargados de representarnos ante la sociedad y el mundo.

1.3.-El contexto de estudio

A mediados de 2010, los embates del gobierno federal tambalean la estructura de poder del sindicato nacional de trabajadores de la educación, el sindicato con más integrantes en América Latina en este tiempo. A nivel nacional, una fracción de la organización sindical parece dividirse abarcando las entidades más pobres como Chiapas, Guerrero, Oaxaca y Michoacán, lugar donde la disidencia sindical ha cobrado fuerza, luego de años de movilización y organización. Este espacio es a su vez el mejor ejemplo de éxito de la integración económica de la clase social

baja, pues, por varias generaciones, las familias más pobres de estas entidades han institucionalizado el trabajo de maestros en su práctica social, ya que, aquí parece algo normal ser profesor, porque con esta opción queda garantizada la sobrevivencia al acceder a una plaza docente, la que muchas de las ocasiones se heredaba a los hijos.

En el trabajo de Carlos Ornelas (2013) podemos encontrar la explicación del negativo papel que ha jugado el sindicato de maestros en la educación en México, privilegiando vicios, poder, corrupción, entre otros procesos más que han impactado en el estancamiento y en la mala calidad de este servicio público. En este proceso, sin duda alguna, los profesores con vínculos de amistad y compadrazgo con los dirigentes sindicales en cada entidad han sido beneficiados con doble plaza, disfrutando de doble salario, y si somos más específicos, al final del año han cobrado el doble de los 90 días de aguinaldo, lo que un profesor normal tiene derecho. Con la doble plaza, a costa del erario público es fácil disfrutar de un nivel de vida cómodo, con acumulación de riqueza.

En el 2016, un docente de primaria en el nivel E de carrera magisterial ganaba 26, 520 mensual. Uno con doble plaza en el mismo nivel ganaba 53, 040 pesos al mes. Pero, la diferencia en aguinaldo entre ellos es abismal, no obstante, nos referimos al nivel más alto de carrera magisterial, cuya única distinción es si tiene una o dos plazas docentes. En fin, el mismo profesor con una plaza obtuvo de aguinaldo en 2016 de 28, 500 y el de doble plaza obtuvo 159, 120 pesos en efectivo. En síntesis, la diferencia en aguinaldo recibida por estos dos tipos de profesores es que el de doble plaza recibía 5.6 veces más que el primero. Pero comparado con un profesor de primaria con plaza inicial, en el mismo año, cuyo salario es el más bajo en el estado de Hidalgo obtenía 9,500 pesos al mes, cuya diferencia con un profesor doble plaza de nivel E es igual de 5.6 veces el salario mensual.

El cálculo anual en el 2016 tiene el mismo resultado. Un docente en el nivel “E” de Carrera Magisterial con doble plaza, más el aguinaldo que es de 90 días, ganaba al año \$ 795, 600, mientras que un docente con plaza inicial, con una sola plaza tenía ingresos al año de 142, 500, como puede observarse la diferencia es 5.6 veces más.

El trabajo de Pablo González Casanova (2003) ubica a los profesores del sector público en México en la clase media. Pero, como es el caso de los profesores que por corrupción trabajan dos plazas, entonces, el sentido común nos indica que tienen para vivir con el doble de dinero de una clase media o que tal vez ambas percepciones salariales los ubican en la clase social alta.

De acuerdo a Max Weber (1964), el espíritu del capitalismo es el creador de la ambición, mecanismo causal que hace que las personas se interesen en acumular capital financiero y bienes, recursos con que dan forma a un particular estilo de vida con el que queda garantizada la seguridad económica.

Fue hasta el 2013, cuando por primera vez entró en vigor la ley del Servicio Profesional Docente (SPD) que se siguen las reglas para el ingreso, promoción, evaluación y permanencia de los profesores en las entidades federativas, cuando se abren convocatorias y la contratación de personal parece tener visos de democracia (Ley del SPD, 2013).

1.4.- Antecedentes

Los estudios del estrés laboral en las ciencias sociales son muy recientes. De ellos destacan los avances principalmente en los campos de la educación y la psicología. En primer lugar, hay abundantes trabajos que examinan el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria, secundaria, preparatoria y universidad. Los cuales tienen la característica central que estudiar las posibles causas, consecuencias, para proponer estrategias de

mejora del proceso de aprendizaje (Tejedor, et al., 2016; Contreras, et al., 2016; Santiago, et al., 2015; Rodríguez, et al., 2016)

La perspectiva psicológica a su vez ha privilegiado el uso de las escalas tipo Maslach para medir cuantitativamente los efectos del estrés laboral y el Burnout en la salud de los trabajadores de cuello blanco. En el caso Latinoamericano, los problemas de salud son el centro del debate de los resultados hasta ahora evidenciados por un proceso que agota la capacidad física y mental de los trabajadores de quienes eligen este modo de vida.

En España por ejemplo, Boix Villeda y colegas (2016), en una muestra de 74 profesores (11 hombres y 63 mujeres) de educación primaria y secundaria, con grupos de edad (de 20-30 años con 20 sujetos; de 31-40 años formado por 22 sujetos, de 41-50 años con 22 sujetos; de 51-65 años compuesto por 10 sujetos), encontraron niveles bajos de estrés y burnout y alta satisfacción, pues, en este contexto, los profesores aún no están en el límite de las patologías relacionadas con el estrés laboral, pero se hace necesaria la vigilancia continua de los factores evaluados, dado que los cambios que se pueden producir en estas variables son muy sutiles y se pueden consolidar sin que los profesores se den cuenta. En el trabajo destaca el grupo de edad más joven que registró las puntuaciones más altas en la variable uso de habilidades, asunto que se supone se debe a la preparación universitaria, que les permite a estos trabajadores afrontar mejor las exigencias de sus puestos. Pero, este mismo grupo de profesores tienen a su vez mayor agotamiento emocional, respecto al resto de grupos de edad mayor de profesores, situación sumamente importante de tomar en cuenta en el estrés laboral.

José Bareño Silva y otros autores (2015), en su estudio de corte transversal; con una muestra de 150 enfermeros profesores de siete instituciones educativas de Medellín, usando el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario con variables sociodemográficas, laborales y de morbilidad sentida reportó la

prevalencia del Síndrome de Burnout del 94,7%, para cansancio emocional: 49,5%, despersonalización 33,7 % y falta de realización personal 56,8%. Con base en ello se recomienda intervenir para controlar el cansancio emocional y fortalecer la realización personal en los enfermeros docentes.

Claudia Sánchez y Susana Martínez (2014) examinaron el estrés laboral que experimentan los académicos de tiempo completo en la Universidad Nacional Autónoma de México asociado a la participación en los programas de estímulos económicos que tiene consecuencias a la salud, durante el 2012. La investigación, de tipo observacional y transversal usó una muestra de 95 académicos a los que se le aplicó un cuestionario con contenidos demográficos, condiciones del trabajo, exigencias y daños a la salud. El 63% que participa en programas de estímulos, 50% considera que sus tareas no tienen mayor calidad y 30% que sacrifican su trabajo en equipo. Las principales exigencias apuntan a cubrir cuotas de producción (77%) y realizar trabajos pendientes en días de descanso (71%). Los tres principales padecimientos a la salud por orden de prevalencia son distrés (38%), trastornos del sueño (35%) y ansiedad (34%). Las exigencias que se asumen para conseguir los estímulos económicos se asocian con daños a la salud, lo mismo ocurre con quienes deciden no participar. En el contexto mexicano, a causa de la crisis económica, los profesores de tiempo completo están en una situación que los obliga a redoblar su esfuerzo para acceder a los estímulos económicos con consecuencias en la salud, tanto física como mentalmente.

Gustavo Paniagua (2016) analizó la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada a la salud en el personal permanente de una Institución de Educación Superior del Área Metropolitana de San Salvador (El Salvador). Para esto se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se aplicó una encuesta a una muestra de 150 personas con dos tipos de cuestionario (salud) y (estrés laboral). Los resultados sugieren que ambas variables están relacionadas de una forma inversamente

proporcional, El sexo femenino presentó una desventaja significativa en cuanto a la calidad de vida asociada a la salud física y mental, y niveles de estrés más altos en comparación a sus contrapartes masculinas. También se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las personas que ejercen los cargos de “mandos altos” y “docentes permanentes”. Las condiciones importantes de la muestra destacan que el 12% de los participantes reportó trabajar en otras instituciones, el 86% mencionó laborar únicamente en la Universidad, mientras que un 2% no respondió.

Carlos Ramón Ponce Díaz y sus colegas, en su estudio realizado a 274 profesores de la Universidad Nacional de Lima (2005) documentan la presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes, según pertenecen a diversas áreas de especialidad destacando los profesores de medicina, los problemas de salud en general y la condición de contratación docente. En contraparte, no encontraron diferencia significativa según el sexo, estado civil, ni práctica de deportes.

En los Estados Unidos, el *estrés laboral* ha sido estudiado desde diferentes enfoques. Leonard Pearlin (1989) es el pionero en los estudios sobre el estrés crónico, cuyo origen proviene de un universo de los factores que mantienen conexiones entre lo social, lo mental y la salud en general, situación que puede evidenciar varias dimensiones, incluyendo las definidas por su duración (discretas, intermitentes y continuas), por su nivel de severidad (leve o grave) y de acuerdo al contexto (local o global). El autor sugiere que los factores de estrés presentes en la vida de las personas deben ser examinados exhaustivamente para identificar las formas en que los factores de estrés están organizando la vida de las personas y dar una atención multidisciplinaria, tomando como punto de partida las evidencias que se tienen de su manifestación.

La principal contribución del autor es la propuesta de un modelo simple del proceso de estrés, cuyo marco conceptual puede explicarse de una amplia serie

de cuestiones relacionadas a la salud de los individuos y de su bienestar, que vienen de una compleja red de tensiones de la vida cotidiana. Pero con importancia fundamental en el desempeño de las actividades económicas. Recordemos, que la satisfacción de necesidades básicas desde la postura Maslowiana, supone la búsqueda de satisfactores que proporcionen seguridad y protección a la persona, sin duda, uno de éstos es la remuneración que el trabajador obtiene a cambio del trabajo que ejecuta y que coadyuva en el sostenimiento y obtención de satisfactores para su núcleo familiar por lo que la actividad laboral es no sólo una motivación personal, sino un factor que le permite incrementar su nivel de satisfactores vitales.

El detenernos para analizar el estrés, es menester verle desde la visión etimológica, desde una palabra del idioma latín con significado de “provocar tensión”, este concepto que aparece desde el siglo XVI ha sufrido diferentes cambios y alteraciones, además el estrés es una enfermedad que todos los seres humanos a partir de cierta edad la han sentido. Esta alteración en la salud rompe con el equilibrio en el organismo el cual reacciona de una forma distinta a la normal. Este concepto es llevado a los parámetros medicinales por el fisiólogo y médico austrohúngaro Hans Hugo Bruno Selye en 1984, en la actualidad, un porcentaje muy alto de la población habla del estrés dentro del lenguaje de la vida cotidiana.

El estrés se ha encontrado dentro de nuestro lenguaje muchos siglos, en el XVII, Robert Hooke los aplicaba en sus experimentos sobre la tolerancia de los materiales de carga utilizados por los trabajadores en los inicios de la Revolución Industrial. Este concepto ha sido utilizado con variadas representaciones y se utiliza para designar las respuestas del organismo, por ejemplo, para señalar los efectos producidos por mucho trabajo, escasez de algo como la economía, El autoritarismo del jefe, la desconfianza, la presión de las exigencias, el cumplimiento del horario del trabajo, el aburrimiento y la monotonía de ciertas tareas, el ánimo bajo de los colegas, la falta de perspectivas de progreso

profesional etc. En lo que se refiere al estrés laboral que es la parte que nos interesa dentro de esta investigación, veremos que el estrés dentro del trabajo es cuando el ser humano “siente que existe un desequilibrio entre lo que se le exige y los medios con los que cuenta para satisfacer dichas exigencias” (Hernández, 2010:32).

Podemos definir que los focos principales del estrés laboral, los cuales son a causa de fenómenos ambientales y los personales, los primeros tienen que ver con la insatisfacción del profesorado ante las diversas situaciones que el alumnado vive y se plasman en poca atención de los padres; la pobreza; falta de ánimo por estudiar y esto se observa a través de un bajo rendimiento académico, por el otro lado se encuentran los fenómenos personales, los cuales, observamos los focos de atención en problemas en casa y sobre todo la doble plaza a la que se enfrentan laboralmente.

Por su parte el Burnout, es señalado en primera instancia por un psicoanalista alemán quien lo define como los síntomas psicosociales, biológicos y médicos que se gestan dentro de la actividad laboral, por otro lado, la primera investigación alrededor del Burnout, la realiza la psicóloga estadounidense Cristine Maslach en el Congreso anual de Psicología argumentando que este fenómeno se manifiesta con gritos; faltando a su ética profesional; enfermedades como la diabetes o colitis; sus problemas emocionales se hacen cada vez grandes y manifiestos.

El término Burnout hace referencia a respuestas del organismo humano frente al estrés crónicamente prolongado. Entendiendo que el estrés se genera de manera subjetiva, cada uno de los individuos podemos reaccionar de forma diferente ante las situaciones generadas por el mismo; los sujetos reaccionan al estrés mostrando ansiedad; algunos lo hacen con depresión; mostrando temor; emborrachándose y de diferentes formas.

1.5.- Caracterización del problema

1.5.1.- Condición laboral de los maestros y el marco normativo de las relaciones de trabajo de los docentes de Educación Primaria.

Las condiciones laborales en las que se encuentra la carrera docente son altamente peculiares a comparación de cualquier otra, el docente no únicamente tiene que enfrentarse a la oferta y la demanda del mercado laboral; los bajos salarios; formación; promoción de plazas; estrés y precarización laboral, sino que además de estos fenómenos se desafía con la existencia de un sindicato magisterial que históricamente se ha constituido como una estructura dotada con un fuerte poder político quien se encargaba de otorgar plazas dando prioridad a los egresados de la escuelas normales (Subsidiadas por el Gobierno). Con la introducción del Servicio Profesional Docente (SPD) “se introducen nuevas reglas de ingreso, promoción, evaluación y permanencia del servicio docente que modificará estas relaciones institucionales e impulsaran nuevos mecanismos de interacción entre las autoridades educativas y el magisterio” (Ley del SPD, 2013).

La cual según el artículo 2 tiene como objeto:

- I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior;
- II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del Servicio Profesional Docente;
- III. Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente, y
- IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

La ley dividida en 5 títulos y 83 artículos muestra diferentes innovaciones las cuales van enfocadas a reconfigurar el mercado laboral docente, cabe aclarar que, al ser una ley de creación reciente, las modificaciones en la práctica todavía no terminan de ser implantadas en su totalidad, no obstante, el Gobierno Federal ya

dio el primer paso con su redacción e implementación lo que nos permite vislumbrar un futuro prometedor para la actividad docente. La Ley del Servicio Profesional Docente, se encuentra enfocada en poner en marcha un nuevo ambiente profesional acorde a los fenómenos que nuestra sociedad reclama, las nuevas disposiciones en materia educativa se encuentran enfocadas no solo en los profesores y su formación, sino en su quehacer cotidiano en pro de la formación de las nuevas generaciones. También es importante mencionar que “El marco normativo aplicable en las entidades federativas se ajustará a las previsiones de esta Ley. Los servicios de Educación Básica y Media Superior que, en su caso, impartan los ayuntamientos se sujetarán a la presente Ley. Las autoridades educativas locales deberán realizar las acciones de coordinación necesarias con los ayuntamientos.” (LSPD, 2013)

Antes de continuar, nos parece pertinente detenernos en lo que se conoce como mercado laboral, que desde la perspectiva de Sabino (1991) es el “conjunto de relaciones que conforman las personas que, en un momento dado, desean trabajar (oferta de trabajo) y las empresas o instituciones que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades (demanda de trabajo)”, la definición antes leída muestra una inconsistencia ya que en primera instancia da por sentado que existe una comunicación homogénea entre las dos partes, suponiendo que tanto los trabajadores de la educación conocen todos los trámites, requisitos y relaciones a presentar para ser tomados en cuenta. Por otro lado, como lo hemos comentado anteriormente el mercado laboral de los docentes es completamente diferente a las demás profesiones debido a que los productos entregados son intangibles, en diferentes profesiones como los arquitectos o ingenieros el producto es lo que muestra su trabajo diario, en el caso de los profesores no se puede mostrar un producto que pueda ser observado y medido cuantitativamente, otra de las inconsistencias visibles inmediatamente es que en otras profesiones los salarios están impuestos por el sector patronal y en el caso de los docentes, dicho mercado salarial se encuentra determinado por el Estado como resultado de la unión entre el sindicato y el Gobierno.

El porcentaje mostrado por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en su segunda publicación semestral del 2012 muestra que el 3.5% de la población activa del país son docentes en educación básica (Tomando en cuenta la educación básica como personal de apoyo docente hasta educación media superior) en cuestiones de ingreso y permanencia, la LSPD marca en su artículo 21 que para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición, preferentemente anuales, que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, con sujeción a los términos y criterios siguientes:

I. Para el Ingreso al Servicio en la Educación Básica:

- a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias expedidas por las Autoridades Educativas con base en la información derivada del Sistema de Información y Gestión Educativa;
- b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados; los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que la Secretaría estime pertinentes. En su caso, las convocatorias describirán los perfiles complementarios autorizados por la Secretaría;
- c) Las convocatorias, una vez aprobadas por la Secretaría, se publicarán conforme a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley y con la anticipación suficiente al inicio del ciclo escolar. Cuando el caso lo justifique a juicio de la Autoridad Educativa Local y con la anuencia de la Secretaría, podrán expedirse convocatorias extraordinarias, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

II. Para el Ingreso al Servicio en la Educación Media Superior:

a) Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias formuladas por las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, en el ámbito de sus respectivas competencias;

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación del número de ingresos, y demás elementos que las Autoridades Educativas o los Organismos Descentralizados estimen pertinentes. Las convocatorias deberán contemplar las distintas modalidades de este tipo educativo, así como las especialidades correspondientes;

c) Las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, en el ámbito de su competencia, emitirán, con anticipación suficiente al inicio del ciclo académico, las convocatorias respectivas conforme a las necesidades del Servicio y a los programas a que se refiere el artículo 7, fracción II de esta Ley; las Autoridades Educativas, en el ámbito de su competencia, deberán colaborar en la difusión de estas convocatorias, y

d) En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.

La ley presenta un cambio radical en la forma de ingreso, anteriormente los docentes ingresaban a laboral bajo la promoción dictada por el Reglamento de las Condiciones de Trabajo del Personal de la Secretaria de Educación Pública SEP, que a su vez se debía a Ley General de Trabajadores al Servicio del Estado, lo

que les permitía trabajar bajo las condiciones de servicio muy diferentes a las que predominan en el mercado laboral y que propicia una fuerte identidad profesional, donde el despido sólo tiene lugar en circunstancias excepcionales y la noción de “puesto de por vida” cobra gran firmeza (Eurydice, 2003).

Los empleados de la docencia, además de enfrentarse en casa con los mismos problemas que lo hace cada uno de los trabajadores de cualquier gremio, en México (UNESCO,2004) se observa que el entorno social al que se enfrentan los profesores tiene diferentes factores que le impiden cumplir con los objetivos pedagógicos planteados tanto por la SEP como cada uno de ellos al inicio de los ciclos escolares; estos factores son: A) Abandono de los padres; B) Violencia intrafamiliar; C) Alcoholismo/drogadicción; D)Pobreza y E) Agresiones/amenazas, todo análisis integral de las condiciones del trabajo docente tiene que tener siempre presente estos factores ya que si entendemos que los profesores son aquellos profesionales encargados de capacitar a las nuevas generaciones para que tengan una mejor inserción a la sociedad , lo mínimo que pueden pedir es que las condiciones sociales sean las óptimas posibles.

Los docentes desde la perspectiva de la UNESCO (2005) en las conclusiones que da sobre las condiciones de la labor docente enmarcan las siguientes:

- Los maestros y maestras destinan una gran cantidad de horas al trabajo docente; a las horas de trabajo remunerado, se deben sumar las horas de trabajo fuera de horario.
- En el horario laboral queda poco tiempo para el descanso.
- El trabajo docente invade el espacio doméstico, afectando las modalidades de uso del tiempo libre, el contacto con la familia y la recreación; este hecho se asume como un aspecto natural de la profesión y no es cuestionado.

- Los problemas que presentan los alumnos, si bien contribuyen en cierta medida a la carga de trabajo docente, no representan un obstáculo en la misma magnitud que los problemas institucionales; destacan en este plano la falta de materiales, la falta de especialistas y la falta de apoyo de padres y apoderados.
- El perfil patológico es bastante similar, con 3 grandes categorías de problemas de salud: los asociados a la exigencia ergonómica (disfonía, alteraciones musculo esqueléticas), los problemas de salud mental, los problemas de salud general.
- Entre los problemas de salud mental, se observa una alta proporción de personas que han recibido el diagnóstico de depresión.
- En la escala de Burnout, el índice de cansancio emocional es el que más destaca, junto con el Índice de logros personales; el índice de endurecimiento

Si bien estas condiciones no son todas las que se pueden leer en el documento, si son las más importantes para la creación de la investigación.

1.5.2.- Exigencias y consecuencias de la nueva normatividad

Un aspecto poco estudiado sobre las consecuencias de las políticas económicas desarrolladas en nuestro país, desde su entrada al mundo globalizado, es el relativo a la precarización del trabajo docente, fenómeno que se encuentra inserto en el espectro de la desigualdad social que ha traído la reestructuración capitalista del mundo actual.

Como parte de los aspectos que es necesario investigar, está el dar forma y contenido a esta idea, para lo cual se recuperan algunas conceptualizaciones que sobre este fenómeno económico se han ido configurando. Una idea central, es el hecho de que la precarización empezó a ser el resultado del avance del modelo de acumulación de capital, el cual se ha traducido en una permanente lucha por la competitividad y la eficiencia entre las economías más desarrolladas del mundo.

Desde esta noción, al consultar algunas fuentes, está el señalamiento de Castel (2006), el cual establece que la llegada de la precarización a las fuentes de trabajo trajo como consecuencia la pérdida de seguridad laboral y los bajos salarios. Así es necesario orientar la búsqueda de mayores referentes que nos ayuden a entender el entramado que existe entre las políticas transnacionales, la imposición de reformas estructurales a los estados nacionales y las repercusiones de éstas en la vida cotidiana de sus ciudadanos.

En este apartado, se abordan las consecuencias que dicho fenómeno económico ha traído en tres órdenes de la vida económica de las y los docentes de México, tales como: el aumento e intensificación de las jornadas de trabajo asalariado; la reducción de los costos de la fuerza de trabajo traducida en bajos salarios; y, la progresiva pérdida de los derechos de los trabajadores conquistados a través del sindicato.

A partir de lo anterior, se mencionan las repercusiones que éstas han traído para el trabajo docente y cómo a partir de ellas, la salud de las y los trabajadores de la educación, empieza a ser blanco de desórdenes neurológicos, tales como ansiedad, estrés, diabetes, hipertensión, cuyos efectos se observan en el estado de salud de trabajadores de la educación que deberían estar realizando su labor en las mejores condiciones de vida.

¿Qué se entiende por precarización? Para establecer esta conceptualización acerca de este término, se revisaron los planteamientos de Antunes (2001) quien señala que la precarización del trabajo se manifiesta en "...Un monumental desempleo... una creciente degradación en la relación metabólica entre hombre y naturaleza, conducida por una lógica social volcada, prioritariamente, en la producción de mercancías que destruyen el medio ambiente a escala mundial." Desde esta noción humanizadora, llama fuertemente la atención para intentar dar cuenta sobre cómo la imposición de la economía capitalista globalizadora, arrasa no solo con la naturaleza misma, sino, también con el propio ser humano.

Para Antunes, la acumulación de capital, ha llevado al mercado a reducir el número de trabajadores necesarios para la producción, lo cual se ha traducido en una flexibilidad laboral que se refleja en la aceptación de nuevas formas de contratación, inclusive con menores prestaciones, con tal de conseguir un puesto de trabajo. Esto mediante la imposición a los estados nacionales, de reformas en sus marcos normativos y legislaciones laborales que afectan los derechos laborales contraídos, inclusive dejándolos en la indefensión total.

También trae aparejada la imposición de políticas de competitividad y eficiencia para mantener salarios bajos, la pérdida de los derechos a sindicalizarse, así como la desaparición de muchos sindicatos, la pérdida del derecho a la jubilación o la ampliación del plazo para poder hacerlo, el manejo de sus ahorros para el retiro, entre otros obstáculos más.

En el caso de los docentes de educación básica, en nuestro país, hasta la década de los noventa, éstos habían sido considerados como los interlocutores entre las políticas educativas impuestas por el Estado y su ejecución en las aulas. Desde el discurso se decía que su papel resultaba central en las transformaciones educativas, todavía se observaba en el Estado cierto compromiso con el sostenimiento de los niveles mínimos de vida, para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo, hasta que su acceso a la OCDE lo llevó a la reestructuración

de sus formas de como ejercer su política educativa, aceptar las imposiciones capitalistas a sus formas de gestión y en la implementación de sus políticas públicas.

Es a partir de la crisis de la década de los noventa, cuando diversas economías nacionales colapsaron para obligarlas a aceptar los designios de los grandes capitales, entre ellas las propuestas neoliberales sobre la educación pública.

Desde esta fecha se observan un conjunto de iniciativas que han buscado aparentemente ayudar a la educación pública, sin embargo, la realidad es lo contrario.

Dentro de éstas, se puede observar la llamada; “flexibilidad al ingreso a la docencia”. La cual en nuestro país se ha estado imponiendo durante los últimos años, así vemos que el estatus laboral de los profesores ha cambiado. Hoy, el acceso, permanencia y ascenso al Sistema Educativo, es solamente por medio de evaluaciones. El ingreso ya no es para una plaza en propiedad, sólo es por determinado tiempo, hasta en tanto la evaluación de permanencia que se le aplique a cada docente, no indique que ya no es apto para la enseñanza.

A partir de la imposición de estos esquemas de evaluación, las y los docentes, han manifestado malestar en su estado anímico, tales como cansancio, pereza, depresión, estrés, angustia, entre otros estados anímicos, los cuales tienen serias repercusiones en su desempeño docente.

También el esquema salarial ha cambiado, gracias a las evaluaciones impuestas, hoy existen en las escuelas profesores que recién se incorporaron al programa de desempeño profesional de excelencia con salario alto, así como profesores de

base que no han sido evaluados o que están fuera de estos programas con menores percepciones que los primeros, pero también persisten algunos profesores por contrato, sin prestaciones similares a los anteriores y con salarios precarios.

Como se puede observar, los efectos que esta “flexibilidad”, ha impuesto a partir de la reforma educativa 2013, se están presentando en mayores niveles de precarización del trabajo, donde los cambios en el tipo de relaciones laborales se caracterizan por la amenaza creciente de una mayor precarización, es decir: si no aceptan las y los docentes los nuevos esquemas de evaluación del desempeño, para mantener su empleo, o bien, si no acreditan el examen de evaluación en tres periodos, se les amenaza con el despido lo cual implicaría la pérdida de su fuente de ingresos.

La reforma a todas luces no es educativa, es básicamente para tener el control político de los docentes, esta propone crear un servicio profesional docente que implica concursos para el ingreso, permanencia y promoción, en el Estado se aplicó una evaluación a 2400 docentes de distintos niveles, una evaluación de este tipo es muy complicada pues las distintas regiones del estado, son muy diversas y no es lo mismo evaluar a los maestros de las zonas rurales que a los de las zonas urbanas, los resultados fueron que muy pocos docentes obtuvieron la valoración de destacados, los cuales se harán acreedores a un 35% de aumento salarial, mientras que un número considerable obtuvo la valoración de no idóneos, los cuales según la Ley General de Profesionalización Docente, nos dice que las autoridades educativas le tendrán que asesorar, para que el próximo año nuevamente presente su evaluación, si sus resultados son no idóneos en tres ocasiones, se le retirará del empleo.

Castel (2006), nos ayuda a entender que las transformaciones de la cuestión social, muestran que el sistema de protecciones laborales y garantías sociales establecidas en nuestra Carta Magna, vinculadas a los derechos al trabajo, están siendo rápidamente arrasados para llegar a lo que se ha denominado precarización, lo cual implica: no a la creación de nuevos empleos, lo que propicia aumento de la desigualdad y la no atención en las últimas décadas de puestos de trabajo de personal directivo, y de personal de apoyo.

Aunado a la ausencia de personal en las escuelas, se han implementado, sin retribución alguna, largas e intensivas jornadas de trabajo a las que se deben someter los trabajadores de la educación para que atiendan la ampliación de jornada en las escuelas de tiempo completo, escuelas de excelencia, reuniones constantes de CTE, CEPS, Programa Escuela Segura, entre otros programas federales más, con tal de hacer frente a la demanda de aspectos administrativos y pedagógicos, pero sobre todo: con el fin de mantener su empleo o evaluarse para alcanzar mayores salarios con los cuales puedan sobrevivir.

Es decir, el trabajo de las y los docentes se ha precarizado, traduciéndose en un nuevo esquema de ingreso al magisterio mediante la asignación de plazas temporales para los nuevos docentes, los cuales deben someterse a constantes evaluaciones para que demuestren ser aptos para la enseñanza; así como la disminución paulatina de sus derechos laborales; la intensificación de sus jornadas de trabajo para que atiendan Rutas de Mejora, que implican un mayor destino de horas o días de trabajo que no se les retribuyen, o bien, mediante la implantación de políticas de competitividad para mejorar sus percepciones salariales; y la entrega de los fondos de pensión de los docentes a las aseguradoras privadas entre las más importantes.

Como consecuencia del cambio en el modelo de acumulación de capital, que los grandes capitales mundiales han instrumentado, aproximadamente durante los últimos treinta años, el mundo del trabajo se ha modificado profundamente gracias a una compleja reestructuración económica que tiene serias repercusiones en el estilo de vida económica, social y cultural de los trabajadores.

Por ello, desde el contexto de las políticas educativas neoliberales, impuestas a partir del paradigma de las competencias, la concepción del docente en las últimas décadas ha sido redefinido, para caracterizarlo como un trabajador competente, flexible y calificado que trabaja con un currículum regulado por el mercado, sostenido por la noción de responsabilidad individual, traducida en recompensas derivadas del rendimiento de los estudiantes y legitimado por la noción de servicio eficaz y eficiente, tal como lo señala la Ley General del Servicio Profesional Docente.

En este sentido, se le han impuesto cambios a la profesión docente para que esté ad hoc, al conjunto de exigencias que organismos internacionales le han impuesto al estado mexicano, tales como la modificación absoluta de sus marcos regulativos y normativos, introducción del paradigma de la innovación y gestión de aprendizajes para que sean los docentes y desde sus precarias condiciones de trabajo, quienes resuelvan los problemas de aprendizaje.

También se privilegian las metodologías didácticas y cambian de lógica las estrategias de evaluación; es ahí fundamentalmente donde a partir de estas transformaciones donde se aumentan las presiones para los profesores; una de las cuales es la intensificación del trabajo, para que estén reportando constante y sistemáticamente sus evidencias de trabajo a evaluadores que han sido contratados para ello, algunos sin ninguna experiencia frente a grupo.

Además de que existe la indicación de que los grupos con un número reducido de alumnos, sean agrupados en uno solo, con la intención de reducir los grupos en las escuelas y los maestros atiendan a grupos cada vez más numerosos.

Apple (1995) agrega que la intensificación del trabajo docente representa una de las formas más tangibles mediante la cual los educadores son degradados en su condición profesional y social. Este proceso se caracteriza por la creciente demanda de nuevas tareas que exigen mayor tiempo para las actividades profesionales. Este fenómeno se traduce en el aumento de la carga de trabajo impuesta a los educadores para cumplir con las actividades básicas de la vida humana; y además, por el cansancio crónico de los trabajadores docentes como resultado del exceso de trabajo en el marco de la reforma, que busca la racionalización del trabajo docente.

Un primer conjunto de problemas que se les presenta a las y los docentes por los actuales cambios impuestos, tiene como referente las exigencias del trabajo administrativo que ocupa una parte importante del tiempo de trabajo pedagógico. Así a partir de estas nuevas exigencias, es como se ha incrementado el número de documentos que los profesores deben presentar a las diferentes autoridades, para los cuales no se les formó, capacitó o instruyó desde los enfoques teóricos que debe tener dicha planeación didáctica, así como la elaboración y calificación de exámenes o la redacción de informes, entre otras actividades, lo que implica además inversión de tiempo que resta esfuerzo para la práctica docente.

Por otra parte, tenemos que el tiempo que destinan las y los docentes para cumplir con esta carga administrativa, está presentando consecuencias significativas en el fortalecimiento de la cultura del individualismo, cuya persistencia obstaculiza el trabajo colaborativo, que se supone ser lo que se promueve en este nuevo esquema de gestión. He ahí otra paradoja de dicha reforma.

Existen varias estrategias para adaptar a los docentes a los nuevos requerimientos y satisfacer las demandas de la nueva política educativa. Además de otras exigencias que se les han acumulado, como sucede en el Estado de Hidalgo; donde directivos como docentes, deben organizarse para la compra, resguardo, preparación y suministro de alimentos a los alumnos, además de diversos programas sociales.

(Hargreaves, 2005) manifiesta que en las instituciones educativas están cambiando los objetivos, a los maestros se les invita a que en una planeación estratégica elaboren la misión y la visión de la escuela, lo cual refuerza la idea en ellos de que pueden lograr resultados satisfactorios con sus alumnos independientemente de su diversidad, de sus orígenes sociales, cuando la realidad es todo lo contrario, las condiciones sociales y materiales van a ser determinantes en el rendimiento y los resultados académicos de los alumnos.

La implementación de las evaluaciones nacionales, para el ingreso promoción y permanencia, descalifican y desautorizan el trabajo de los profesores responsabilizándolos por los bajos resultados, sin considerar que los resultados educativos son multifactoriales, este discurso es utilizado por las autoridades educativas, esto crea las posibilidades para valorar los resultados y con base en ellos establecer la diferenciación salarial, provocando división entre los docentes los que obtienen resultados destacados se ven favorecidos con aumento salarial, mientras que los de resultados no idóneos, tienen que aceptar el no recibir aumento y además sentirse estresados porque pudieran ser separados del servicio docente. Se sienten autoresponsables de los resultados de su baja evaluación y de los resultados educativos.

Dicha competitividad salarial ha provocado una disminución de los espacios y tiempos de sociabilidad, debido a la ampliación de sus responsabilidades y sobre

todo a las dificultades derivadas de la presión oficial de las autoridades por el hecho de que deben realizar una profesionalización acotada, igualitaria, homogeneizadora para todo tipo de práctica.

Las características del contexto de las últimas décadas, se ha reflejado en la pérdida de diferentes derechos laborales conquistados por los trabajadores. Uno de ellos es la antigüedad como factor de mejoramiento salarial, está siendo reemplazada por variables como la eficacia, los conocimientos, las habilidades, que son valorados por exámenes estandarizados a nivel nacional, que muchas de las veces no reflejan el desempeño que un maestro tiene en las aulas.

La reforma educativa ha provocado cambios en el trabajo profesional de los docentes, que se pueden identificar en tres ámbitos fundamentales: la intensificación de su trabajo; la diferenciación en sus percepciones salariales y la pérdida paulatina de sus derechos laborales y sociales, provocando con ello una precarización en su calidad de vida.

1.5.3.- Estabilidad laboral y seguridad social. Nuevas regulaciones normativas.

Hoy en día vemos que la seguridad social es muy importante en la vida de cualquier trabajador; la seguridad social y la importancia que tiene dentro de la vida cotidiana a nivel mundial, siendo un baluarte a nivel mundial en el bienestar de la población general. Esta seguridad social dota a los trabajadores de grandes beneficios como cualquier imprevisto médico, lo que es la pensión de jubilación para el retiro, la oportunidad de tener una casa de interés social del FOVISSSTE. Estas instituciones de bienestar social han ido cambiando con el tiempo y las transformaciones demográficas, laborales y financieras en México, dichas transformaciones han afectado a los trabajadores en la obtención de la pensión de jubilación por mencionar algunos daños.

En México las instituciones gubernamentales que dotan a los trabajadores de esta prestación son el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) y el *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado* (ISSSTE) Para el caso de los sujetos de estudio, la seguridad social recae en la segunda institución.

Desde el afianzamiento en México de los programas de seguridad social como parte de las políticas públicas copiadas de Occidente, los mexicanos hemos entendido al seguro social como un servicio que dota a la ciudadanía de oportunidades, no obstante, cada vez es más difícil dar a todos los ciudadanos este derecho. Empero, para situar a la seguridad social como parte de las políticas públicas establecidas en el país es menester observar la misma desde los aspectos filosóficos y doctrinarios. Habermas (1974) opina que gracias a la creación de la máquina de vapor se gesta la clase obrera “como un modo de producción que requiere de la fuerza de trabajo y de la salud de los trabajadores” para un buen funcionamiento del sistema capital. Gracias a esto se erigen luchas realizadas por los trabajadores en busca de beneficios sociales y laborales luchando contra los patronos y Estados con el afán de encontrar reconocimientos.

En lo que respecta a nuestro país, la seguridad social ha logrado muchas mejoras para los trabajadores del Estado, en los años veinte del Siglo anterior, las mejoras para los trabajadores fueron impulsadas por Madero y Carranza, con la Constitución de 1917 existen modificaciones a las leyes que dotaban de seguridad social, en el siglo XIX era dada por la iglesia, dichas reformas muestran cambios sustanciales en este aspecto. Para la reforma constitucional de 1929, la necesidad de crear el seguro social como institución que proteja a los trabajadores es uno de los menesteres del Estado, cabe mencionar que, aunque es hasta diciembre de 1942 que se institucionaliza el seguro social, es en 1929 en el artículo 123 cuando comienza a contemplarse la idea de la protección laboral para salvaguardar la vida de los trabajadores y protegerlos de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Para el gobierno de Álvaro Obregón, las discusiones parlamentarias tenían como objeto generalizar los beneficios de toda la población, pero fue hasta el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940) cuando existe un impulso real a las normas de seguridad social. Para el gobierno del General Manuel Ávila Camacho (1940-1946) el Congreso de la Unión establece formalmente el seguro social el 5 de abril de 1943, creando consigo la Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública (1943), el Instituto Nacional de Cardiología (1943), el Hospital Infantil (1943) y el Instituto Nacional de Nutrición (1946), entre otros.

Desde esta época los trabajadores del Estado, cuentan con instituciones que salvaguardan su bienestar, sabemos que los docentes son parte de este universo, si bien es cierto que desde la creación del seguro social los docentes han contado con este beneficio institucional, hoy en día las instituciones han tenido que reducir la protección de los trabajadores en general, debido a la tasa de crecimiento demográfico y el aumento de las esperanzas de vida de la población, las instituciones se ven superadas por estos fenómenos sociales.

Gracias a uno de estos fenómenos, el crecimiento poblacional, otra de las instituciones del Estado para la educación de la población mexicana, la SEP ha tenido que cambiar los estamentos de seguridad social y estabilidad laboral en cuanto a sus trabajadores. Con la reforma de la Ley del Servicio Profesional Docente del 2013, se establecen nuevos parámetros para la continuidad del trabajador docente dentro de la institución, dando así 4 artículos que muestran los requisitos de la permanencia en el servicio.

Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

Los Evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán estar evaluados y certificados por el Instituto.

Artículo 53. Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine, según sea el caso. Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente.

El personal sujeto a los programas a que se refiere el párrafo anterior, tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación a que se refiere el artículo 52, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar o lectivo.

De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses.

En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

Artículo 54. Para la Educación Básica, los programas de regularización serán definidos de conformidad con los lineamientos generales que la Secretaría expida. En el caso de la Educación Media Superior los programas de regularización serán determinados por las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, según corresponda. (LSDP, 2013).

1.6.-Planteamiento del problema.

En el mundo, el desarrollo del sector servicios ha llevado al crecimiento de los empleos de oficina o del comercio, en detrimento del salario y la calidad de los empleos. La evolución de la ocupación tiene un antes y un después a partir del nuevo proceso emergente denominado flujo tenso. Este nuevo paradigma, posterior a la invención del “justo a tiempo” de T. Ohno a mitad del siglo XIX significa la existencia real de una tensión, a la que los trabajadores toman como verdadera porque eso hace funcionar el sistema del mundo del trabajo como una gran fuerza estructural tan poderosa, que se acepta subjetivamente y que los activa para producir más, con mejor calidad, variedad y así obtener más paga (Durand, 2011).

En el mundo de la salud a este proceso se le ha estudiado también como estrés laboral; o, cuando éste se vuelve crónico se le denomina síndrome de Burnout.

En la vida en general hay un tipo especial de los trabajadores a los que estudiamos. Se trata de profesores de la escuela pública, quienes por voluntad propia eligieron estar ocupados más tiempo a cambio de más dinero. Nuestro descubrimiento nos tomó por sorpresa al intentar localizar a docentes de este tipo con un tiempo acumulado de más de tres décadas de experimentar esta tensión en el trabajo. A muchos de ellos, no los pudimos encontrar con vida, pues habían fallecido después de un prolongado periodo de deterioro de su organismo debido a la diabetes.

Entonces, nos dimos a la tarea de documentar la experiencia de los docentes, que trabajan doble jornada en la zona urbana de Pachuca Hgo. en el nivel de educación primaria, quienes a causa de acumular por años el estrés, y la precarización laboral, en la actualidad tienen problemas de salud, y, saber por su propia voz, si valió la pena o no reducir su tiempo y calidad de vida a cambio del dinero.

Tal como lo observó Amartya Sen, en el tiempo en que recibió el premio nobel en 2009, cuando, con ejemplos demostró que la felicidad y la capacidad tenía que ver con la pobreza. Siguiendo a este autor, observamos que un campesino de 50 años de edad que siembra maíz, cosecha este producto, lo vende a diario en la ciudad en forma de tortillas, las cuales lo obligan recorrer unos cinco kilómetros en bicicleta a diario, es más saludable y vive más tiempo que su contraparte: un profesor de 50 años de edad, que, tras 30 años de servicio con doble empleo en el sector público, hoy, la diabetes lo ha dejado ciego y su familia lo tiene que alimentar.

Para el caso del sector magisterial de México, el fenómeno de la precarización se manifiesta en la flexibilidad laboral, mediante esquemas de contratación de los nuevos docentes, con menores prestaciones o la pérdida de éstas, así como algunos derechos que se han contemplado en la llamada “Reforma Educativa” y las modificaciones recientes a la Constitución Política de nuestro país, así como a la Ley General del ISSSTE; Ley General de Educación; entre otras. Donde se ha impuesto al magisterio nuevas políticas de competitividad y eficiencia para el acceso, permanencia y promoción en el trabajo. Pero con la característica de mantener salarios deprimidos y un ataque a la vida sindical, lo cual ha dado pie al agravamiento de la precarización de la fuerza de trabajo.

En este sentido, para Octavio Ianni (2002) este proceso de transformación que se inició desde hace varias décadas, “no es un proceso consumado, es un proceso en marcha”, que nunca va a ser homogéneo, es dinámico, cambiante e incierto, al cual no se le vislumbran posibles salidas, sobre todo ahora que atravesamos una gran crisis en las economías de China, Europa, Asia y América, cuyas consecuencias repercuten en las relaciones de trabajo cotidianas.

Dentro de los sectores de la economía, uno de ellos; el de servicios, ha desarrollado un notable crecimiento en los empleos burocráticos, de oficina o comercio, nuevos puestos, funciones y condiciones que requieren menor esfuerzo físico, los cuales, sin embargo, van en detrimento del trabajo agrícola, industrial y minero, pero sobre todo del salario y la calidad de los mismos. De ello podemos mencionar, que dicha evolución tiene un antes y un después a partir de un nuevo proceso emergente, denominado: “flujo tenso” mencionado anteriormente.

Si bien, podemos señalar que el fenómeno de la globalización no es algo nuevo, sin embargo, a lo largo del último tercio del Siglo XX, se desarrollaron varias acciones que sirvieron para concretarlo como tal. Un ejemplo de ello fue; la tendencia de terminar con las normas y medidas económicas de los Estados; proceso al cual se le llamó desregulación, en la década de los setenta. Para los ochentas, se trasladó hacia la mundialización, lo cual significó una creciente interdependencia de las economías nacionales. Finalmente, desde la década de los noventa, dicho término sirve para referir a un mercado único, sin barreras locales de ninguna especie.

Así, los defensores e impulsores de la globalización se han ocupado de crear para el grueso de la población (aprovechando el control que se tiene de los medios de comunicación), un discurso donde difunden a ésta como sinónimo de progreso, de tal suerte que los países con economías emergentes como el

nuestro, vean en este modelo; un ejemplo a seguir con el cual se puede impulsar el proceso transformador de sus economías.

De esta manera, mediante el apoyo de los últimos gobiernos endebles de nuestro país, se han aceptado los legados doctrinarios de la globalización, cuyos mandatos ideológicos, políticos, han dado paso a la aparición de una nueva casta social, que quiere convertirse en la dueña de los capitales y del destino de la nación, que por cierto, en estos últimos días con la caída de las principales bolsas del mundo: china, europea, asiática y latinoamericana, nos alertan sobre posibles catástrofes que se verán reflejadas en las clases sociales más desprotegidas.

Podemos señalar que actualmente el gobierno en turno, ante la necesidad de imponer su llamada “Reforma Educativa”, que no es más que una reforma laboral, respecto a los docentes y directivos de educación básica de nuestro país, maneja un doble discurso: por un lado, el estado mexicano los muestra como mediadores entre las políticas educativas puestas en marcha y su ejecución en el aula, cuyo papel dicen resulta el elemento central, mientras que por otra parte, se les señala como los culpables de la mala calidad educativa, pero a la vez no cumple su compromiso mejorar sus niveles mínimos de vida, que les permita garantizar la reproducción de su fuerza de trabajo, en este caso; sus capacidades intelectuales.

Así, somos testigos en la actualidad de la imposición de políticas neoliberales, donde se les exige nuevos requerimientos y competencias para su ingreso, permanencia y promoción, se ha desatado una red de divulgación en medios, donde se les presenta como los culpables de la mala calidad de la educación y la necesidad de que realicen procesos de mejora de sus competencias docentes o de gestión, sin que en la realidad inmediata se les faciliten estos medios.

Para el caso de la educación en México, durante la última década se han venido consolidando diversas exigencias externas, tales como: nuevas propuestas curriculares, aplicación de innovaciones tecnológicas, incorporación de diversos programas federales, cambios en las estrategias de planeación, desarrollo y evaluación, pero, sobre todo, nuevas maneras para realizar la gestión de los aprendizajes escolares. Además de la exigencia de acudir a evaluaciones nacionales desde las cuales les certifiquen que son aptos para el desempeño docente, directivo o de apoyo técnico.

En la actualidad las esperanzas de contar con un buen puesto de trabajo, que les garantice sufragar sus necesidades se han modificado, hoy tenemos un panorama de bajos salarios que obligan a los trabajadores a buscar varios empleos o bien aceptar las condiciones que les imponen para conservarlo. Tal como sucede con los docentes que nos sirven de referente para investigar su situación, que trabajan doble jornada en el área urbana de Pachuca Hidalgo, encontrando que una de las causas por la que los docentes buscan tener doble plaza es por el bajo sueldo que perciben, los que logran obtener la doble plaza tienen doble salario; por plaza se les pagan 90 días de aguinaldo, y considerando dos plazas ellos obtienen un pago de 180 días, su remuneración económica aumenta sólo que su horario de trabajo se amplía trabajando de 8 de la mañana a seis de la tarde, jornada laboral a todas luces agotadora.

Esta intensificación del trabajo docente, desde el referente de Apple (1995), representa una de las formas más tangibles, mediante la cual se puede explicar la manera en que los docentes son degradados en su condición profesional y social, caracterizado por una creciente demanda de nuevas tareas, donde se les exige mayores cantidades de tiempo de trabajo, lo cual se traduce en el aumento de la carga laboral impuesta para que puedan cumplir con ellas, originándose el cansancio crónico de los trabajadores.

Así es como llegamos a lo referido por Jean Pierre Durand (2011) quien señala que, en la actualidad, el empleo ha evolucionado, impactando fundamentalmente en la salud de los trabajadores. Donde la emergencia de un proceso de tensión en toda la cadena productiva del servicio educativo, requiere de sujetos formados en nuevas competencias, en el que por supuesto destaca el proceso de tensión del desempeño de las actividades de los trabajadores de la educación.

Es decir, tienen que gestionar, organizar las actividades internas, preparar sus clases, estudiar y actualizarse (Sánchez y Corte, 2006), haciéndose más notorio en los directivos, pues trabajan en diversas actividades administrativas que rebasan por mucho el equivalente a sus plazas asignadas. Por parte de los docentes frente a grupo, la aplicación de evaluaciones nacionales estandarizadas que son utilizadas para incentivarlos salarialmente, los ha inducido a un esquema de tensión, ansiedad, ya que, a partir de los resultados obtenidos por sus alumnos, es la única forma en que podrán acceder a mayores percepciones, lo cual sirve para mantener deprimidas las percepciones económicas de la mayor parte de los trabajadores de la educación.

De esta manera, las personas se vuelven más vulnerables en la cadena productiva, menos indispensables, y son ellas mismas las que mantienen el flujo tenso, muy a su pesar, movilizándolo para este fin todas sus facultades físicas e intelectuales. Así, los trabajadores se asimilan voluntariamente de manera individual a este sistema de explotación en forma de servidumbre, cuya persistencia obstaculiza el trabajo colaborativo. Este fenómeno, como señala Flinders (citado por Hargreaves, 2005), representa una estrategia para adaptar a los docentes a estos requerimientos y satisfacer las demandas de las nuevas políticas educativas.

Estamos ante lo que señala Alves y colaboradores (2008), que la intensificación del trabajo, es resultado de una creciente “colonización administrativa de las subjetividades de los docentes y de las emociones inherentes a la enseñanza”, cuyos indicios los podemos constatar en el incremento de las presiones, expectativas, culpas y frustraciones estimuladas por los procesos burocráticos que de manera continua se manejan desde el discurso de los medios y de grupos como “Mexicanos Primero”, para exigir la necesidad de profesionalizar dicha actividad, para que solamente se queden los más capacitados.

Robert Castel. (2006) afirma que nuestra vida se desenvuelve bajo la incertidumbre. Vivimos una transformación laboral decisiva; existe un derrumbe permanente de las condiciones de vida de los trabajadores, que hace algunos años prometía la gradual reducción de las desigualdades.

Por otra parte, dadas las ponderaciones que la profesión docente tiene en la actualidad, lleva a ocultar la naturaleza subordinada de esta actividad como trabajo asalariado, ya que pareciera estar más asociada a la dimensión intelectual, lo cual permite que los maestros asuman la idea de que es un trabajo no convencional. Sin embargo, es conveniente precisar que los docentes, al ser trabajadores asalariados forman parte de la estructura de clases de la sociedad capitalista, donde el servicio docente está sobredeterminado por este orden social (Imen, 2008)

Desde este contexto, se han impuesto en nuestro país diversas políticas internacionales señaladas y acuñadas por los grupos de poder, Banco Mundial, OCDE, entre otros, quienes señalan respecto a los salarios de los maestros, la conveniencia de atraer a los mejores jóvenes a las filas del magisterio y reconocen que es importante incrementar sus percepciones económicas, pero a la vez recomiendan a los gobiernos endebles, que un aumento de salario a nivel nacional

no es lo mejor para atraer y retenerlos, por lo cual deben implantar modelos de compensación al desempeño de largo plazo, donde a determinados logros y años de servicio y permanencia puedan ser objetos de mejora, alargando así el pensamiento subjetivo de los docentes de una mejora salarial tras un largo proceso de autoformación y demostración de capacidades, que les cuesta una gran inversión.

Hoy a pesar de la enorme difusión que los Estados Nacionales, están obligados a realizar por imposición de los capitales que mandan en sus economías, el progreso social planteado (desde el surgimiento del capitalismo industrial) no se ha logrado, creer en progreso, es pensar que mañana será mejor que hoy, y que, por lo tanto, se puede apostar desde el presente a esa mejora venidera y actuar en consecuencia. Esta visión genera en los trabajadores que vivan a través de proyectos concretos que ponen en práctica cotidianamente, mayor inversión en su formación, aceptación de condiciones extremas de empleo, pensando en un porvenir que mejore su situación, condición que no se está logrando ni se logrará a largo plazo.

Los 80's del Siglo XX, se identifican en varios países, entre ellos México, como la década perdida, el periodo donde se concluyó el crecimiento interno de las economías locales, una época donde la mayoría de los ciudadanos hemos sido testigos del profundo y doloroso proceso de redefinición entre la sociedad, el Estado y el mercado de trabajo. Un periodo donde los gobiernos en turno, al no poder pagar la deuda externa, perdieron su relativa autonomía en materia de políticas sociales.

Así arribamos al Siglo XXI, con un crecimiento económico estancado, el cual se caracteriza por una profunda desigualdad en cuanto a la distribución de la riqueza, cada vez aumenta la pobreza, marginación y desigualdad persistente. Somos

testigos de la manera en que las políticas neoliberales para la supuesta recuperación del crecimiento, solamente han beneficiado a unas cuantas famosas familias mexicanas, mientras que las políticas sociales que se diseñaron para contrarrestar los efectos de la reestructuración capitalista han dañado gravemente a su población, entre ellos al magisterio mexicano.

Los efectos de estas determinaciones se ven reflejados en la pérdida de diferentes derechos laborales que habían conquistado las y los docentes de México, entre los cuales se encontraba la antigüedad como factor de mejoramiento salarial, la cual ha dejado de tener importancia como condicionante para el incremento de las percepciones económicas o ascensos laborales. Hoy se ha reemplazado por nuevas exigencias como la eficacia del ejercicio a través de exámenes de nacionales estandarizados.

Desde el 2008, con la firma de la Alianza por la Calidad de la Educación, el SNTE y la SEP, dieron paso a la aparición de la pérdida de la estabilidad en el empleo, donde se impuso la realización de exámenes públicos para acceder a la profesión, así como a la implantación de políticas de capacitación docente asociadas a evaluaciones externas a sus estudiantes para determinar en el mediano y largo plazos la permanencia de los maestros, esto se consolidó con las reformas del 2013.

De igual forma, se dio paso a la entrega de los fondos de las pensiones y jubilaciones a bancos y empresas privadas, con lo cual se convirtió este derecho en una mercancía susceptible de generar ganancias para el capital financiero. Además, está latente el traspaso de los servicios de salud a empresas de seguros para que sea el propio trabajador quien se responsabilice de los eventos que afecten su salud, muchos de los cuales están asociados a las condiciones laborales donde se desempeñan.

Si bien se nos ha enseñado por parte de los sistemas educativos nacionales, que existen elementos suficientes para mostrarnos ciertos periodos de desarrollo social, marcados por una movilidad ascendente, sostenida y considerable, debemos tomar consciencia crítica de que no es así, en la actualidad existen elementos para decir que estamos frente a una dinámica de movilidad descendente.

La realidad de nuestro país y de gran parte de Latinoamérica, es que en algunas regiones ni siquiera se ha presentado el capitalismo industrial, persiste el sector primario y secundario con viejas formas de producción que difícilmente logran entrar en nuevas formas de producción, de intercambio y de modos de regulación, la gran transformación que la globalización traería para cambiar las condiciones sociales son una gran falacia.

Hoy, para el caso de México, hablamos de una gran “crisis” de la globalización, cuya ambición de los últimos gobiernos hizo que ajustaran sus marcos constitucionales para cumplir con las exigencias de los capitales extranjeros en áreas de inversión vedadas anteriormente. Sin embargo, como se ha planteado, difícilmente dejaran de obtener beneficios y ganancias cuantiosas para mejorar los salarios e impedir la precarización de las trabajadoras y los trabajadores de la educación y de la fuerza laboral, ya que de origen se ha señalado es precisamente lo que se busca.

Estamos en una situación donde las instituciones establecidas y las evidencias se encuentran cuestionadas, fundamentalmente se puede afirmar que la calidad de vida de los trabajadores está amenazada por la desocupación masiva y la precarización de la estructura del empleo, donde los compromisos de desarrollo social no se han logrado, y cada vez menos se cree que algún día puedan ocurrir.

Por el contrario, el manejo de los capitales ha provocado desigualdades, no se tienen condiciones dignas de empleo, el proceso de transformación del trabajo ha provocado una gran desestabilización, tales como: la desocupación masiva, la precarización de las condiciones de trabajo, la diversificación de los contratos, bajos salarios, crisis que se presenta también en el terreno jurídico, donde se cuestiona la capacidad del derecho para regular el conjunto de las relaciones de trabajo, esto hace que se esté ante la incertidumbre de ¿qué pasará en el futuro con estos cambios en la situación laboral del trabajador?.

Por otra parte, la formación laboral de los jóvenes no es buena, no existen proyectos en cuanto a sus trayectorias profesionales, las cuales están marcadas por la incertidumbre, al terminar sus estudios (los que logren hacerlo), les resulta difícil obtener un trabajo, y mucho más el acceso a un empleo bien remunerado. Además, es más complicado para los que egresan mal preparados, quienes junto con la categoría de jóvenes corren el riesgo de volverse socialmente inempleables, es decir jóvenes que no estudian ni trabajan.

Su modelo de vida, corre el riesgo de volverse una pesadilla biográfica, no logran tener un proyecto de vida estable ni de implicaciones duraderas, se dice que los jóvenes “tienen una vida por delante” pero ¿qué vida les espera? Al no poder acceder a un trabajo digno, y los que logran tenerlo es con un bajo salario.

Pierre Bourdieu, (citado por Castel, 2010) en su análisis social hace hincapié en la categoría de la “distinción” y afirma que en la estructura de la sociedad salarial todo circula, todo el mundo se mide y se compara, pero sobre la base de la desigualdad y de las posiciones. Son las categorías socioprofesionales que componen la sociedad salarial sobre la base del lugar que ocupan en la división del trabajo, las que participan en el juego de la distinción.

Estamos ante una sociedad cada vez más incierta, donde la incertidumbre aumenta considerablemente, porque las regulaciones colectivas para dominar los problemas de la existencia están ausentes, la pauperización o empobrecimiento es un proceso directamente relacionado con el de acumulación capitalista.

Desde esta perspectiva, uno de los principales efectos ha sido el establecimiento de la flexibilidad en el trabajo docente, que como se ha observado ha dado paso a la precarización del trabajo. Por ello, podemos afirmar que los cambios ocurridos en los últimos años son una amenaza creciente para las relaciones laborales de las y los docentes en las aulas y en las escuelas. Así podemos identificar tres cambios profundos en los ámbitos de su trabajo profesional: la intensificación de su trabajo, la diferenciación de sus percepciones salariales y la paulatina pérdida de sus derechos laborales.

Además, somos testigos del perverso manejo de los medios de comunicación al servicio de los intereses de las élites, del manejo de la retórica oficial que considera a los maestros como los principales responsables del desempeño de los estudiantes y de las escuelas, dejando de lado los contextos de marginación y pobreza creciente que caracteriza los ámbitos laborales. Por lo cual, es importante señalar que los cambios que demandan las transformaciones laborales, enfrentan la necesidad de responder a exigencias que van más allá de la formación profesional de los maestros y en muchos casos de su capacitación y actualización.

Debemos voltear la mirada hacia aquellas naciones que han entendido que la principal fuerza para lograr las modificaciones de su entorno social está en la educación de sus ciudadanos y en consecuencia se ocupan de ofrecer mejores condiciones de trabajo para sus docentes y escuelas.

1.7.-El método de investigación

Los sujetos de estudio (63 en total) constituyeron nuestro objeto de estudio del 2015 al 2016. Con ellos precisamente elaboramos los datos empíricos básicos del trabajo que consisten en la entrevista cerrada y a profundidad que permitieron medir las consecuencias y el nivel del estrés laboral en la salud. Para este fin se elaboraron dos tipos de cuestionario privilegiando el uso de la escala Likert para medir la intensidad del estrés en los profesores de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Introducción

Las líneas que se expondrán tratarán de demostrar un marco teórico que nos permita acercarnos al fenómeno, en este caso el estrés laboral, aprenderle y aprehenderlo para comprenderlo (verstehen) y explicarlo (Erklaren). Veremos que el estrés laboral se presenta como consecuencia de la alta división del trabajo y su precarización, es decir, la sociedad global en la que vivimos divide tanto el trabajo en sub especializaciones al mismo tiempo que cualifica a los individuos al por mayor así si una persona ha estudiado y culminado el grado universitario estará compitiendo con otros más de su misma especialidad.

Se tratará de demostrar que el espíritu del capitalismo del que habla Weber ha sufrido un cambio en tanto que colateral, lo que prometió tuvo un cambio significativo en otra dirección más bien contradictoria. El Beruf o la profesionalización ya no alcanzan para un estilo de vida cómodo y sin altibajos.

Este apartado ofrece los elementos teóricos que explican la causa por la que los profesores decidieran dedicar la mayor parte de su tiempo disponible en el trabajo para aumentar sus ingresos a cambio del descuido de las relaciones familiares y de su salud. Para este fin, se discuten las categorías como estrés laboral, precarización del trabajo y estilo de vida

2.2.-El estrés laboral

En la historia del estudio del estrés, la necesidad sentida y compartida por teóricos e investigadores, de un acortamiento conceptual del término ha sido una de las

constantes de este campo de trabajo. A este respecto, hay una clara conciencia de inseguridad al tratar de dar respuesta a la interrogante ¿Qué es el estrés?

Esta circunstancia ha estado mediatizada no sólo por la dificultad de aprehender un fenómeno de naturaleza esquivada y escurridiza, sino también por otras circunstancias añadidas. Reseñar, en este sentido, que el estrés, en demasiadas ocasiones se ha presentado como un concepto en el que todo parecía tener cabida (estímulos estresantes, manifestaciones fisiológicas, cognitivas, emocionales, conductuales...); su elasticidad semántica, a tenor de su utilización en una amplia gama de contextos, contribuyen también a añadir un plus de dificultad al reto de intentar una definición precisa.

No resulta sorprendente, entonces, que el estrés se haya presentado para muchos autores como un fenómeno elusivo, abstracto, que siempre parecía ocultar su verdadero rostro, o lo que es lo mismo, que mostraba tantos que la ambigüedad resultaba particularmente notoria. Ansiedad, tensión, cansancio, hastío vital, dificultades económicas, laborales, enfermedad de un ser querido... serían algunas de las múltiples máscaras bajo las cuales podría ocultarse el fenómeno. Las rúbricas también se superponen “estoy muy estresado”, “creo que debe relajarse, le veo muy estresado”, “ese problema (físico, psíquico... poco importa la naturaleza) se debe al estrés”. En fin, la persona, los que le rodean, los profesionales de la medicina (entre otros muchos) parecen dar carta de ciudadanía a un fenómeno de lindes borrosos como de una “extraña patología contemporánea” se tratara. Sea como fuere, son estos usos (más propiamente abusos) del término los que acentúan su versatilidad e indefinición.

En un acercamiento a la literatura rescatamos distintas opiniones “notables” del campo que subrayan algunos factores que dificultan un acercamiento comprensivo al estrés: *El término estrés se había casi apropiado de un campo previamente compartido por varios conceptos incluidos ansiedad, conflicto, frustración, trauma, alienación, anomia, depresión y angustia emocional..., es*

como si, cuando se puso de moda la palabra estrés, cada investigador que hubiera estado trabajando con un concepto que consideraba estrechamente relacionado, lo sustituyera por estrés y continuara en su misma línea de investigación (Cofer y Appley, 1964).

De algún modo, el estrés se ha encontrado inmerso en el lenguaje por siglos. A inicios de la revolución industrial, en el siglo XVII, Robert Hooke aplicó el concepto en sus estudios de la tolerancia en los trabajadores ingleses. A partir de ahí, el estrés se ha usado desde variadas temáticas para definir las respuestas del organismo. Por ejemplo, se usa para señalar los efectos producidos por exceso de trabajo, escasez de recursos, autoritarismo, desconfianza, exigencias, el cumplimiento del horario del trabajo, la monotonía, el ambiente laboral, la falta de oportunidades de progreso profesional, etc.

El significado etimológico del estrés, es todo lo que “provoca tensión”. Este concepto aparece desde el siglo XVI y observa cambios y alteraciones. Sin duda, es un cambio o alteración en la salud que viene del desequilibrio del organismo, el cual, cuando hay estrés, en principio se considera que es algo normal. En 1936, el fisiólogo y médico austrohúngaro Hans Hugo Bruno Selye lo estudió en el campo de la medicina.

Sin embargo, según Peggy Thoits (2010) el estrés cuando se hace crónico es un problema de salud mental en la sociedad en general. Este autor midió la exposición diferencial de factores que tienen que ver con el género, el grupo étnico, estado civil y la clase social. La sugerencia de este autor es que el estrés crónico se puede explicar por un grupo complejo de relaciones, asunto que ha sido probado repetidamente.

De este modo, el estrés crónico se le ha reconocido como sinónimo al término Burnout. Entendiendo que el estrés se genera de manera subjetiva, pues, cada individuo reacciona de forma diferente ante las situaciones de tensión. Por

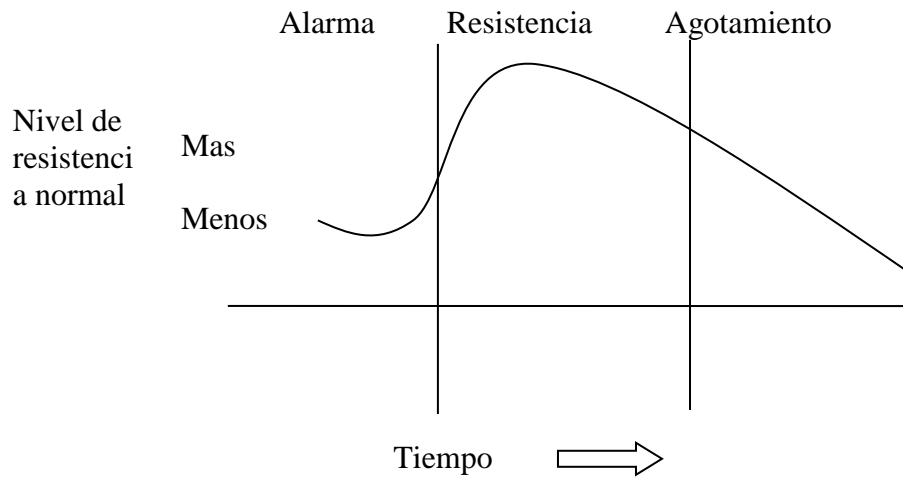
ejemplo, los sujetos reaccionan al estrés mostrando ansiedad, depresión, temor y de otras formas diferentes. Burnout es un psicoanalista alemán que definió los síntomas psicosociales, biológicos y médicos que se gestan en el mundo del trabajo.

La psicóloga estadounidense Cristine Maslach, en el Congreso anual de Psicología documenta la primera investigación del Burnout asociando esta enfermedad a otras como la diabetes o colitis.

Selye (1936), considerado el pionero en la investigación de la fisiología del estrés, haciéndose eco de los planteamientos previos, desarrolla una fecunda línea de investigación que tendrá un importante valor heurístico en este campo de estudio. Específicamente, el autor dirigió su interés al estudio de la reacción de las ratas de laboratorio ante agentes estresantes de distinta naturaleza (frio, calor, ejercicio físico, inyección de agentes químicos.) concluyendo que, independientemente de los estímulos utilizados, las respuestas de los animales eran muy similares, un tipo de conductismo de Watson y Pavlov. El patrón de respuesta (etiquetado por Selye como Síndrome General de Adaptación (véase Figura 1) presenta tres fases claramente diferenciadas: alarma (el organismo se prepara para hacer frente a la amenaza), resistencia (el organismo se esfuerza para contrarrestar la amenaza) y, por último, agotamiento, que se producirá si fracasa la fase de resistencia y el estresor se vuelve crónico (conllevaría un debilitamiento progresivo aumentando su vulnerabilidad y susceptibilidad general a la enfermedad).

FIGURA 1.

Síndrome general de adaptación



Selye (1982) argumenta que de este proceso trifásico (véase Figura 1) la capacidad de resistencia del organismo siempre resulta un poco debilitada. El autor, refiriéndose a la capacitación, expone un sugerente símil:

“... puede ser comparada a una cuenta bancaria de la que podemos retirar fondos, pero en la que aparentemente no podemos hacer depósitos. Tras el agotamiento que puede seguir a una intensa experiencia estresante, el sueño y el descanso pueden restaurar la resistencia y adaptabilidad del organismo hasta niveles muy próximos a los existentes antes de la experiencia estresante, pero el restablecimiento completo es probablemente imposible.”

En definitiva, el trabajo de Selye, es referencia obligada en el campo del estrés, presenta tres importantes aportaciones: 1) el estrés es una respuesta no específica (independiente de la naturaleza de sus desencadenantes), 2) la respuesta de estrés tiene una marcada naturaleza procesual (alarma-resistencia-agotamiento), y 3) la cronicidad del estrés, unida a la ausencia de mecanismos eficaces para paliar esta experiencia, incrementa la vulnerabilidad del organismo a la enfermedad.

Estas primeras acepciones tienen como denominador común que el estrés es conceptualizado como una “respuesta”. El punto de mira se sitúa fundamentalmente en las reacciones fisiológicas con las que el organismo reacciona ante cualquier evento que pone en peligro su bienestar. Posteriormente, y de la mano de disciplinas afines (por ejemplo, la psicología) las reacciones emocionales constituirán también elementos fundamentales de esta perspectiva conceptual.

El estrés puede afectar tanto al individuo como a la organización. Al individuo le puede ocasionar problemas emocionales, presentando ansiedad, sentimientos de impotencia, irritabilidad, sentimientos de alienación, etc.; una actitud negativa exhibiendo apatía, conducta agresiva, dependencia al alcohol o problemas familiares; e índices somáticos como alteraciones cardiovasculares, problemas inmunológicos, sexuales, musculares, digestivos, etc., en cuanto a la organización puede afectar en el deterioro de la calidad asistencial, ausentismo laboral, tendencia al abandono de la organización, aumento de conflictos interpersonales, entre otros problemas (Gil-Monte & Peiro, 1997).

Si al individuo se le presentan situaciones ambiguas o difíciles, en las cuales sienta poca o ninguna posibilidad de controlar; el ver el trabajo como una amenaza en lugar de considerarlo como un desafío; un afrontamiento de las situaciones escapándose de ellas; impaciencia de conseguir éxito y expectativas muy altas puede presentar Burnout. Mientras que si en la organización en que labora hay un mal establecimiento de roles, planteamientos directivos poco claros, exigencias del trabajo que sobrepasen a las capacidades del individuo, baja posibilidad de tomar decisiones, normas muy rígidas, pocas recompensas, poco apoyo organizacional o un inadecuado flujo de información las personas que laboran ahí pueden presentar Burnout (Ortega & Francisca, 2004; Garcés de Fayos & Jara, 2002).

El estrés está presente en el siglo XXI, en las sociedades industrializadas de nuestros días, es creciente la presión en el entorno laboral, y esto puede provocar

la saturación física o mental del trabajador y generar problemas que no solo afectan su salud, sino también su ambiente más próximo.

El estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan las capacidades del individuo para hacerles frente o mantenerlas bajo control y puede manifestarse de diversas formas. (Becerril y Aguilar, 2014)

En la visión antropológica, el trabajo es una condición básica del ser humano: Pero, hay diferencias en los trabajos. No es lo mismo ser un albañil, un pintor, un intelectual, etc. No podríamos decir que hay trabajos que son recreativos, como el de un escritor, que no produce nada que se consuma. Pero esto es relativo, porque son trabajos que implican otras habilidades, no físicas.

La principal diferencia en los distintos tipos de trabajo es la circunstancia en la cual se inscribe la labor. “Lo que estresa no es el trabajo en sí mismo, sino las condiciones bajo las cuales trabajamos. Una persona que no tiene ninguna presión para su subsistencia tiene un nivel de estrés muy diferente al de otra que vive en la ciudad y que trabaja en una empresa, que vive preocupado si llega tarde le descuentan y que si no hace lo que los otros esperan que haga, lo corren”.

El síndrome de Burnout es el estrés laboral crónico. Es un problema de salud observada en los trabajadores, se trata de una enfermedad cotidiana en la que las personas experimentan el estrés laboral repercutiendo en su salud e impactando en la mala calidad de su desempeño laboral; de tal modo que una persona con Burnout se caracteriza por: la desmotivación, el desinterés y la insatisfacción laboral (Maslach, 1976).

Maslach es un referente obligado en el estudio del síndrome de Burnout (la experiencia de Burnout incluye distintas facetas). En un primer momento, y a partir de una investigación en la que se entrevistaba a 200 trabajadores de distintos ámbitos (profesionales de la salud, asistentes sociales, abogados...) define el

Burnout como: “*un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en el trabajo*”.

Este primer estudio de Maslach dio paso a otros muchos en los que se analiza el Burnout en distintos colectivos profesionales configurándose, de este modo, un fructífero programa de investigación, que posibilitó el establecimiento de las primeras definiciones operativas de Burnout. En especial la colaboración, junto a Jackson por ejemplo, sentaron las bases de una de las definiciones más aceptadas sobre el Burnout, que se articula en los siguientes términos:

“un síndrome de cansancio emocional, despersonalizado y reducido logro personal que puede ocurrir en individuos que de alguna manera trabajan con personas” (Maslach y Jackson, 1982)

Más específicamente, el *cansancio emocional* se refiere al sentimiento de estar emocionalmente exhausto y agotado por el contacto cotidiano y mantenido con las personas a las que hay que atender (pacientes, alumnos, etc.). Es una situación en la que los trabajadores sienten que no pueden dar más de sí mismos en lo afectivo debido al agotamiento de energía y de recursos emocionales. Este componente es fundamental en la experiencia de Burnout y, a menudo, conlleva manifestaciones físicas y psíquicas o una combinación de ambas.

El síndrome de Burnout se manifiesta por una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes en el caso de los médicos, y malestar de los docentes frente a sus alumnos. La vulnerabilidad se incrementa en aquellos servidores más comprometidos con su trabajo, relegando a un segundo plano sus propios intereses y necesidades: antes siempre los otros. (Freudenberger, 1973)

Este autor es uno de los pioneros en la investigación del Burnout, al inicio sus primeras descripciones se centraban más en el aspecto clínico, al señalar que trabajar con personas, particularmente en una relación de cuidador/proveedor de ayuda, es el aspecto crítico de este mal.

El físico Hocke, fue uno de los primeros que empleo de manera sistemática el término estrés en el siglo XVIII. Utilizó la palabra estrés para el estudio de la dinámica de fuerzas. En concreto, el objetivo de este autor era investigar el modo en que deberían diseñarse determinadas estructuras materiales (por ejemplo, puentes) para soportar y resistir cargas pesadas u otros agentes externos (de naturaleza ambiental) minimizando el peligro de derrumbamiento. Tres conceptos utilizados por este investigador resultan de capital importancia en el tema que nos ocupa: carga o fuerza externa (load), proceso dinámico puesto en marcha para hacer resistencia a la carga (stress), y deformación de la estructura producida por la conjugación de la carga y del estrés (strain). Estos conceptos constituyeron sin duda la piedra angular sobre la que se han asentado formulaciones posteriores (Hinkle, 1973).

Se distinguen algunas formas con las que se ha identificado al Burnout, como: “una extraña patología contemporánea” se superpone rúbricas como: “estoy muy estresado”, “creo que debe relajarse, le veo muy estresado”, “ese problema se debe al estrés”.

Manifestaciones más frecuentes del Burnout.

Según Maslach y Jackson, el Síndrome de Burnout se caracteriza por un proceso marcado por el cansancio emocional, la despersonalización y el abandono de la realización personal.

1. El cansancio o agotamiento emocional constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una

desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfechas, quejasas e irritables.

2. La despersonalización, es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el Síndrome de Burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.
3. El abandono de la realización personal es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean las laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autoreclusión. Los demás comienzan a percibirlo/a como una especie de fanático depresivo y hostil.

La diferencia fundamental entre el estrés simple y el Síndrome de Burnout es que, mientras que el estrés puede desaparecer tras un período adecuado de descanso y reposo, el Burnout no declina con las vacaciones ni con otras formas de descanso. Según Bernardo Moreno, de la Universidad Autónoma de Madrid, el Burnout puede afectar a todas las profesiones asistenciales, pero especialmente a dos: la docencia y la asistencia a víctimas. Los factores que contribuyen a su aparición los podemos encontrar en el contexto y en la persona.

Elementos del contexto: básicamente, el nivel de necesidad emocional de las personas a las cuales se asiste. Mientras más intensas sean las demandas de esas personas y más alto su grado de dependencia del trabajo del especialista, mayor probabilidad de que aparezca el Síndrome. A esto hay que agregarle las

condiciones físicas y sociales del trabajo, generalmente poco jerarquizado, con escasos recursos y, adicionalmente, atacado por críticas externas.

Condiciones personales: Maslach sostiene que para que el síndrome aparezca, a las condiciones contextuales deben sumarse ciertas condiciones personales. Entre ellas, la investigadora ha identificado las siguientes:

- Deseo de marcar una diferencia con los demás y de obtener resultados brillantes,
- Trabajo muy comprometido con el dolor y el sufrimiento, y
- Relaciones negativas y antagonismos con los colegas.

El perfil de la persona más vulnerable al Burnout está caracterizado por elementos tales como elevada autoexigencia, baja tolerancia al fracaso, necesidad de excelencia y perfección, necesidad de control, y un sentimiento de omnipotencia frente a la tarea. Esto hace que estas personas organicen una distorsión cognitiva según la cual “sólo ellas, y nadie más que ellas, pueden hacer las cosas tan bien”. La vinculación con la sobrecarga emocional es evidente. Otro autor, Waring, agrega que son personalidades caracterizadas por la obsesión profesional, la falta de búsqueda de satisfacciones personales, el sentimiento de “indispensabilidad”. Es decir, la restricción personal al mundo profesional. Otros investigadores del Síndrome de Burnout, Modlin y Montes, encontraron que los factores asociados eran insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, faltas de tiempo de ocio y supresión de la actividad física, junto con insatisfacción permanente y sobrecarga en la agenda laboral. En síntesis, a estas personas, víctimas del Síndrome de Burnout, les resulta casi imposible disfrutar y relajarse.

Se trata de un Síndrome clínico descrito en 1974 por Freudemberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que, al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. En las mismas

fechas, la psicóloga social Cristina Maslach, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “Sobrecarga emocional” o síndrome de Burnout (quemado).

Esta autora lo describió como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas, que incluye:

- Agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales.
- Despersonalización o deshumanización, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado.
- Falta de realización personal, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.
- Síntomas físicos de estrés, como cansancio y malestar general.

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente, inhabilitante y con un costo personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja motivación al desarrollar la práctica docente, los accidentes profesionales.

En Psicología, estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuáles nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido:

- Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)
- Como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés)
- Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

En la actualidad, este último planteamiento, se acepta como el más completo. Así pues, se considera que: el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto.

De tal modo, los elementos a destacar en la interacción potencialmente estresante son:

1. Variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral, condiciones trabajo),
2. Variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación,
3. Consecuencias del estrés.

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

El organismo humano dispone de un notable sistema de mecanismos de protección para casi cualquier situación que produzca estrés o afecte a la función orgánica. Esta reacción al estrés tiene por finalidad conservar el equilibrio del

cuerpo. La respuesta de estrés no es negativa en sí misma, sino al contrario, facilita el disponer de más recursos para hacer frente a las situaciones que se suponen excepcionales.

Un trabajo sin estrés puede parecer estupendo, pero no hay que exagerar. Si no hay un mínimo de estrés, de activación, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acabar siendo, paradójicamente, estresante.

Una muestra de lo positivo del estrés es el trabajo bajo presión. Aquellos que tienen la habilidad de sobresalir cuando trabajan bajo crisis o contra el reloj, lo hacen por el efecto positivo del estrés.

Manifestaciones más frecuentes del estrés:

a. Manifestaciones mentales

Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamiento paranoide y/o agresivo hacia los pacientes, compañeros y la propia familia.

b. Manifestaciones físicas:

Cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia etc.

c. Manifestaciones conductuales:

Predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

Como podemos observar estamos hablando de un problema que va mucho más allá de una simple manifestación dentro del estado experimentado por el ser humano llamado salud, donde según la Organización Mundial de la Salud OMS es

un estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo y no sólo la ausencia de enfermedad, sino dentro de un estado con manifestaciones sociales, físicas y mentales, ya comentados anteriormente.

A partir de ellos podemos dar por sentado que el síndrome de Burnout trae consigo implicaciones aún más fuertes de lo que las tiene el estrés ¿Qué implicaciones puede tener que determinan el fenómeno a investigar? El primero, que debemos poner en énfasis es el fenómeno de la salud, como se ha comentado anteriormente, la salud es el estado óptimo del ser humano que nos permite realizar las actividades cotidianas sin ningún impedimento físico, social o emocional; dicho fenómeno ha sido estudiado en repetidas ocasiones aunado al trabajo, los datos que muestra la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recogidos por el Instituto de Estudios Económicos (IEE), en el año 2013 dentro de la Universidad de Granada, España, dicen que el promedio de horas que un individuo trabaja al año se limitó a 1,779 horas, lo que pone en evidencia que el trabajo tiene un significado sumamente importante en la vida de los seres humanos; y nos ayuda a dar por sentado que las condiciones laborales de una persona repercutirán en los aspectos vitales relacionados a la salud.

Maslach y Jackson (1981) formulan la hipótesis que aquellos trabajadores que día a día se enfrentan cara a cara con el público, encuentran una tendencia a desarrollar más estrés, debido al hecho de que además de enfrentarse con el estrés acumulado en su vida cotidiana, sufren del estrés que la otredad demuestra al convivir con ellos, dentro de las variables que se pueden encontrar en los estudios sobre Burnout han demostrado que son el clima y el bienestar laboral; la autonomía del sujeto; apoyo social por parte de los jefes y la falta de reciprocidad de los mismos (Ortega y López,2004) lo que generan este fenómeno antes analizado.

Lo que nos lleva a plantear otra pregunta con el afán de dar entrada a la siguiente categoría de análisis a observar dentro de este trabajo de investigación. ¿Lo que

conocemos como precarización laboral tiene relación con el clima y el bienestar laboral; la autonomía del sujeto; apoyo social por parte de los jefes y la falta de reciprocidad de los mismos?

2.3.-Historiales de la organización salarial, el surgimiento del estrés y la precarización del trabajo

Al revisar el desarrollo de la humanidad, encontramos que con la aparición de las sociedades capitalistas que tienen su origen en el occidente de habla latín, principalmente el capitalismo concuerda con la etapa de la modernidad (Marx: 1982). Este proceso se entiende siguiendo a Luis Villoro (1992) de manera etapística, pues, desde el siglo XIV, con el renacimiento, la fuerza laboral se caracterizó como salariada y obrera Marx (2002); es decir, ya no hubo esclavos o siervos. Si bien, resulta insuficiente esta afirmación para explicar la situación actual del empleo, en principio constituye un buen punto de partida para comprender las transformaciones ocurridas en la sociedad contemporánea.

Es a partir del capitalismo, donde el llamado mercado de trabajo, presenta una mayor movilización para aprovechar la capacidad productiva de la misma, para lo cual poco a poco, se realiza la asignación de ciertas tareas o actividades a determinados individuos o grupos a lo que Durkheim (2007) llamó densidad dinámica, con lo cual se especializan las áreas productivas y los requisitos que debe reunir la fuerza o capital de trabajo caracterizada por la individualización. Durkheim (2007) ya había acentuado este cambio de la solidaridad mecánica a la orgánica en su tesis doctoral de la división social del trabajo. Desde esta perspectiva, varios estudiosos de las ciencias sociales analizan las diversas transformaciones que se están propiciando en el mundo, lo cual ha modificado los marcos sociohistóricos, económicos, políticos, culturales, cuya influencia se deja sentir en todas las esferas de la vida social.

Desde la Escuela de Manchester, es donde encontramos explicación a los bajos salarios, en el conocido modelo del sector dual de Lewis (1970), el cual plantea el crecimiento de una economía en desarrollo, en términos de la transición entre dos sectores: el capitalista y el de subsistencia. Este último se caracteriza por la existencia de empleos con bajos salarios, debido a la abundancia de mano de obra.

Dentro de los defensores de estas ideas, se encuentra David Ricardo (1817), quien apunta la existencia de economías en “Estado Estacionario”. Para él, el trabajo es una mercancía, donde el valor de cada producto guarda una relación directa con la cantidad de trabajo empleado en su elaboración. Por lo cual, el aumento de éste, aplicado a la producción de la mercancía, provoca la disminución de los beneficios del empresario. Es decir, a partir de un determinado nivel de crecimiento económico, los beneficios decrecen necesariamente y para evitarlo es necesario controlar los salarios manteniéndolos en un nivel de subsistencia, esta es una de las razones por las cuales, desde inicios del liberalismo económico, los niveles salariales son bajos.

Este autor, fue partidario de las políticas económicas que impulsaron el crecimiento económico a base de garantizar a los capitalistas altos márgenes de beneficios, cuya propuesta base fue que los salarios no podían ni deberían elevarse, sobre el nivel de la mera subsistencia; criticó bastante a los terratenientes, describió que la renta de la tierra representaba un ingreso que no contribuía a la producción y que además frenaba el crecimiento. Mediante la ley de los rendimientos decrecientes, creía inevitable un proceso de elevación de las rentas de la tierra, y de los salarios de los trabajadores del modo de producción feudal, que iría reduciendo los márgenes de ganancia hasta provocar el fin del crecimiento capitalista.

En sus escritos destacan elementos con interpretación socialista, con los cuales, el pensamiento económico de Marx (1882) desarrolló diversas ideas, tales como;

valor-trabajo, donde se plantea que solo el trabajo produce valor. De ahí viene la conclusión de que los capitalistas explotan a sus trabajadores porque detraen una parte del producto de su trabajo, a decir de la “la plusvalía” Marx (1982), para apropiárselo como beneficio, y a los trabajadores pagarles un bajo salario. También aprovechó la idea del “estado estacionario”; para profetizar un derrumbamiento inevitable del sistema capitalista, agotado por sus propias contradicciones.

Los integrantes de este pensamiento económico, trabajaron los principios de la libertad individual contra toda interferencia gubernamental, no por ello dejaron de lado las consideraciones humanitarias, pues reflexionaron sobre el hecho de limitar y controlar el trabajo infantil en las fábricas industriales, de hecho, Benjamin Coriat (2003) alude al trabajo infantil desde la sociedad industrial. Este movimiento también surgió en relación a los jornaleros empobrecidos por el mercantilismo económico y sus leyes, pues los productores asignaban precios arbitrarios a sus productos y al carecer de competencia, obligaban a los trabajadores a comprar sólo en sus almacenes, esto se daba en la época feudal y al inicio del capitalismo también existieron los bajos salarios.

Como se puede observar, desde el inicio del liberalismo económico, nuestra sociedad ha incrementado la desigualdad económica entre las clases sociales, esto en detrimento del bajo salario y de las condiciones de vida de los trabajadores, produciendo un beneficio mayor a los dueños de los medios de producción.

Esta teoría económica a la que se le denomina “liberalismo económico”, defiende una economía no controlada por el Estado, donde la propiedad de todos los medios de producción deben estar a cargo de la iniciativa privada, lo cual junto con el libre comercio, garantizarían la prosperidad económica y el progreso social, discurso desde el cual, se ha visto en contradicciones culturales al capitalismo, ya

que en un principio se prometió la universalidad económica y su contradicción fue la excesiva individualización en la cuestión económica Josetxco (2007).

Otro autor destacado de esta escuela; Adam Smith (1776), iniciador del “liberalismo clásico” criticó severamente el estado de tipo feudal, cuestionaba el hecho que éste representaba los intereses de la realeza, de los terratenientes y de la iglesia, que se caracterizaba por obstaculizar o limitar “el cauce natural” de las actividades económicas por medio de regulaciones, prohibiciones e impuestos. Eran gobiernos improductivos que representaban a sectores sociales improductivos, que no aportaban nada a la riqueza nacional por medio del trabajo, sino que consumían y dilapidaban las finanzas públicas en perjuicio de los trabajadores productivos.

Adam Smith es reconocido como precursor de la idea del libre comercio, como ya se mencionó anteriormente, criticó la intervención gubernamental, se le recuerda por la expresión de “la mano invisible”, en su obra la riqueza de las naciones, donde sintetiza el comportamiento que debe realizar el individuo; es él, quién al buscar su propio interés, beneficia a la sociedad.

Al pasar de la teoría, al análisis histórico concreto, se puede señalar que durante la fase de desarrollo del capitalismo hubo una expansión de éste a un sistema mundial, Wallerstein (1997), en algunos casos se habla de globalización Bauman (2011), al presentarse el capital constante y variable, este nos lleva a un mayor incremento de la producción; posteriormente a la concentración y centralización del capital. Así durante este proceso económico se generó el desarrollo de las relaciones de las clases sociales; el empoderamiento de la burguesía y el crecimiento del proletariado, así como la competencia entre capitalistas, lo cual produjo una mayor división del trabajo y utilización de maquinaria.

En esta etapa estamos ante el fin de la destreza especial del obrero, donde se sustituyó el trabajo calificado por una actividad que cualquier trabajador puede

ejecutar, lo cual aumenta la competencia entre los obreros, el ejército industrial de reserva y por tanto disminuyen los salarios y las condiciones de vida, crece la carga de trabajo para todos, a lo que Manuel Castells denomina eras en el trabajo en la sociedad red. Además, la enorme productividad y la sobreproducción de mercancías llevan a las crisis cíclicas y recurrentes, que en las últimas semanas estamos observando a nivel mundial, así como a la descapitalización de las inversiones chinas, al desempleo, a la subrogación, o a la aceptación de los empleos que existen a pesar de que sea precariamente pagado, ocasionando bajos niveles de vida y estrés en los trabajadores.

Pierre Durand (2011), señala que los dirigentes y accionistas de las empresas trasnacionales beneficiados con la globalización de la economía y el sistema financiero, desarrollado durante las últimas décadas que intentan resolver la crisis de acumulación del capital han tenido que racionalizar el uso del trabajo, ya sea mediante la flexibilización de éste para remunerar únicamente los tiempos productivos de valor, inventar herramientas para movilizar a los trabajadores o bien “mediante la reorganización de la actividad laboral alrededor del flujo tenso”.

Según la teoría del *flujo tenso* recuperamos algunos referentes que nos ayudan a plantear el proceso de precarización de los trabajadores o pauperismo como lo denominó Alexis de Tocqueville y cómo el mecanismo de esta perspectiva en boga, incide en la producción de los bienes y servicios, tanto en la organización de la producción misma entre los segmentos de las actividades, como del trabajo mismo. Es decir, desde ésta se pone en movimiento permanente la materia como forma de capital y la fuerza de trabajo que lo valoriza. Tal como lo señala Pierre Durand; se “pone en movimiento continuo la materia e inventa un principio de gestión de la fuerza de trabajo”, la cual se encuentra sujeta a una mayor supervisión, pero que a la vez propicia entre los trabajadores un supuesto mayor auto compromiso y movilización en torno a objetivos, mismos que a partir de presiones o temor para no perder el empleo, terminan aceptando la cadena invisible, en este sentido la cualificación de los trabajos comienza a ser flexible

para todos, que cualquiera lo podría hacer, es decir, la descualificación de la cualificación.

De esta manera, el flujo tenso se ha venido consolidando como la lógica implacable que condiciona todas las dimensiones de la actividad empresarial: uso eficiente del tiempo de trabajo, la circulación permanente de mercancías, ausencia total de inventarios, satisfacción absoluta del cliente. Pero, además, en contraparte para el trabajador le implica: aumento de responsabilidad y disminución de su salario, nuevas condiciones de empleo, la ausencia de derechos básicos, eliminación de sindicatos o formas de defensa colectiva, pero, sobre todo; una gran incertidumbre sobre su futuro, una era del vacío en el trabajo Lipovetsky (2002).

Lo anterior ha propiciado el fenómeno actual de la precarización del trabajo, el cual se encuentra inserto en la dinámica de reestructuración del capitalismo, este hecho es resultado del llamado modelo de acumulación de capital, desde el cual se realiza una lucha permanente por la competitividad y la eficiencia que promueven los capitales y poseedores de las economías globalizadoras, como vía para el desarrollo de las sociedades y naciones. Es a partir de la precarización en el trabajo, tal como lo señala Robert Castel (2006), como se ha provocado una gran desestabilización en los puestos de trabajo, entre los cuales se encuentran los docentes y directivos de la escuela pública.

Para desarrollar esta parte, recuperamos a Pochmann (1999), quien señala tres indicadores fundamentales de la precarización: el aumento e intensificación de las jornadas de trabajo; la reducción de los costos de la fuerza de trabajo mediante el pago de salarios bajos, y por último; la progresiva pérdida de los derechos que los trabajadores habían logrado conseguir como parte de sus conquistas sindicales, es decir, existe un riesgo e incertidumbre que deja perplejos a los miembros de la sociedad Beck (1998).

2.4.-La incertidumbre en el mercado laboral

En el texto de Robert Castel, *el ascenso de las incertidumbres* analiza la gran transformación que se tiene en la organización de la sociedad salarial, pues hace treinta años con la revolución industrial prometía la gradual reducción de las desigualdades. El autor, evidencia como aquel compromiso social entre intereses divergentes, condición de posibilidad de ciudadanía social, hoy es puesto en duda, lo que provoca que el conjunto de la estructura de la sociedad se conmueva y que la dinámica de la individualización moderna se vea alterada. La vida se desenvuelve bajo el signo de lo incierto Josetxo (2007).

Este autor hace un recorrido sobre las diferentes facetas de dicha transformación, así, de manera muy puntual examina las consecuencias de la precarización de las relaciones de trabajo, la descolectivización y exhortación a afianzar nuestro individualismo. ¿Qué sucederá con quienes se ven arrastrados por esos cambios, sin llegar a dominarlos?, ¿Cuál será el lugar del estado social?, ¿Qué tipo de protección social podrá garantizar cierta autonomía a la mayoría de la población?, éstas y otras interrogantes le sirven de guía al autor para la reflexión sobre el tema de lo incierto.

En sus apartados, se realiza un análisis de las crónicas de una crisis observable, una situación donde las instituciones establecidas y las evidencias se encuentran muy cuestionadas, donde surgen dificultades inesperadas pero fundamentales, donde finalmente el porvenir está abierto, lo aquí analizado por el autor, nos obliga a los estudiosos de las ciencias sociales a razonar, estudiar, investigar los hechos y ubicarlos en términos de factores de riesgos. Pensar así, nos daría la posibilidad de anticipar acontecimientos indeseables antes que se produzcan... “El porvenir está abierto”, con estas palabras se pueden caracterizar los tiempos venideros, ¿Cómo será el futuro de los trabajadores mexicanos?, ¿Cómo se reglamentará nuestra seguridad social?, ¿Cómo será el porvenir de nuestras familias ante estas grandes transformaciones?

Asimismo, menciona que desde tiempos remotos y al inicio de la industrialización, la condición de los trabajadores y la de los patrones son muy desiguales, se puede decir que son incomparables desde todos los puntos de vista, ya se trate de ingresos, de modos de vida, de consumo, de cultura, de placeres. Alrededor de los años setenta, el porvenir se consideraba bajo el signo de progreso social, para muchos trabajadores el futuro era promisorio, la dinámica social asociaba el desarrollo económico y el perfeccionamiento social; creer en el progreso social como lo hizo el positivismo decimonónico *comteano* (Comte: 1984), es pensar que el mañana será mejor que hoy, y que se puede apostar desde el presente a esa mejora venidera y actuar en consecuencia.

Es necesario reconocer que, en el capitalismo industrial históricamente existieron signos de creencia de mejora, sobre todo en lo que se refiere a la seguridad social y a la colectivización de las relaciones de trabajo; sin embargo, en la actualidad salimos de esta economía y entramos a un nuevo régimen capitalista (globalización) que nos obliga a comprender cómo y en qué medida se afectan las maneras de producir y de intercambiar Mejía (2012). En la actualidad podemos citar muchos indicios (salario mínimo insuficiente, desempleo, alza constante de precios, precarización del trabajo, cambios en la reglamentación de la seguridad social), que estamos en un periodo marcado por una movilidad descendente, lo contrario a lo que se esperaba con el capitalismo industrial y lo que se espera y prometen los dirigentes del mundo económico actual.

Consideramos que el compromiso social del capitalismo industrial no fue logrado y que en este avance del capitalismo a un capitalismo desbocado Giddens (2012), la sociedad está en riesgo de perder los beneficios logrados Beck (1998), que aunque fueron incipientes, se visualizaban signos de mejora, la condición salarial, los trabajadores se agruparon en representaciones sindicales, que lograron regulaciones colectivas del derecho del trabajo y de la protección social.

Para Beck en este tiempo se logra la propiedad social. Antes, el mismo Marx (1982) refiere que la propiedad privada es característica en su auge del capitalismo, que es el conjunto de recursos y derechos que en la sociedad moderna se dieron a la mayoría de los individuos (aquellos que no estaban protegidos y reconocidos sobre la base de la propiedad privada) los medios de su independencia y los dotaron así de una ciudadanía social. Gracias a esta generalización de la propiedad social, es decir, a la participación de los recursos y derechos colectivos se les da a los trabajadores la capacidad de existir como un individuo con todas las ventajas y derechos, tal como lo establece la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, pues esto solo estaba reservado a una élite que basaba su independencia en la propiedad privada.

Antes de la instauración de la propiedad social, y en la actualidad nos podemos preguntar si los trabajadores, ¿Son reconocidos y tratados como individuos de pleno derecho?, podemos decir que no, son individuos en la medida que tiene afectos, miedos y ambiciones, que experimentan placeres y penas como cualquier persona, pero les faltan los recursos para poder llevar a cabo sus proyectos y ser dueños de sus elecciones.

Se produce una bifurcación, la dinámica de la individualización, maximiza las posibilidades de unos e invalida las de los otros, se tiende a formar dos perfiles de individuos: unos provistos de todos los recursos, a los que Castel (2006) llama *individuos por exceso*, y a otros a quienes les faltan los medios necesarios, los básicos para realizar sus aspiraciones sociales, a los que se les llama *individuos por defecto*. Consideramos que, en los tiempos actuales, los ricos se vuelven cada vez más ricos y los pobres cada vez más pobres.

Con la gran transformación económica que se vive, el autor argumenta que nuestra sociedad se convierte cada vez más en una *sociedad de individuos*, es también una sociedad en la cual la incertidumbre aumenta de una manera virtualmente exponencial, porque las regulaciones colectivas para dominar todos

los avatares de la existencia están ausentes, por eso se puede afirmar que vivimos en tiempos inciertos.

Castel (2006) distingue por lo menos tres configuraciones de riesgos en nuestra sociedad contemporánea; a) Una consecuencia de la gran transformación, es que ha provocado la fragilidad del sistema de protección social, la desocupación masiva y la precarización de las relaciones de trabajo, amenazan el financiamiento del sistema fundado en las cotizaciones salariales, además que una parte creciente de la población fuera del trabajo o en situaciones muy precarias ya no puede ser “cubierta” por esa modalidad de hacerse cargo de los riesgos, b) La construcción de poblaciones de riesgo, da nacimiento a un tipo de profesional diferente, que trabaja a distancia en una administración o en una oficina, cuyo nombre nadie sabe, recoge datos, recorta informaciones, construye perfiles. Nunca te vio y tú no le verás jamás, sin embargo, es posible que de una u otra manera el resultado de sus cálculos caiga sobre ti algún día, c) Otro riesgo, son las consecuencias nefastas que se producen como un efecto búmeran de los desarrollos de la ciencia y de las tecnologías y de la explotación descontrolada de los recursos del planeta, Beck (1989) argumenta los riesgos ecológicos de la segunda modernidad.

Ante estos grandes desafíos, y problemas que se están provocando es importante reconocer que la Organización Internacional del Trabajo y algunas ONG. Tienen aspiraciones sociales importantes, pero su poder es incomparablemente más débil que el de las grandes instancias internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) organizaciones internacionales que imponen las políticas económicas a los países fundamentalmente en vías de desarrollo, los cuales se encuentran en condiciones de no poder oponerse a tales reglamentaciones, aspecto que también el autor lo refiere como resultante de la gran transformación.

En otro de sus apartados refiere que la crisis del trabajo que se vive es también una crisis jurídica. A través de la desocupación masiva, la precarización de los empleos, la multiplicación de las formas de actividad por debajo del empleo clásico, lo que se cuestiona es también la capacidad del derecho para regular el conjunto de las relaciones de trabajo. El riesgo es quedarse afuera de la sociedad salarial.

Menciona también que los jóvenes están ante la incertidumbre, se dice que éstos tienen una vida por delante, pero ¿qué vida? Si es el caso que los jóvenes al terminar su carrera profesional, aún con buenos antecedentes académicos no encuentran empleo, y los que lo encuentran tienen que aceptar condiciones injustas en éste, se debe a la sociedad del conocimiento que busca profesionalizar las profesiones para solo generar patentes, esto se agrava todavía más para aquellos profesionales que egresan pobremente calificados, así el porvenir de ellos está condenado a lo incierto, incluso antes de que ingresen a la vida activa, en México existen miles de jóvenes que ni estudian ni trabajan, problema contemporáneo social en aumento.

Castel (2004) analiza el papel social del Estado y se plantea una cuestión central ¿cuáles son las responsabilidades del estado, qué papeles desempeña, con qué dificultades tropieza como garante de la cohesión social? ¿Qué significa estar protegido? Gracias a la seguridad social los trabajadores están protegidos contra los principales riesgos sociales (accidente, enfermedad, vejez, jubilación) y el Estado es el garante de esas protecciones, no interviene en los procesos de producción, pero reduce la arbitrariedad de las relaciones trabajadores-patronos, al desarrollar el derecho del trabajo, asegura así al trabajador contra el infortunio y le garantiza un mínimo de recursos, cuando es incapaz de satisfacer por sí mismo sus necesidades, la jubilación es un ejemplo de estas protecciones, pero a la vez hace evidente la persistencia de grandes desigualdades. A un pequeño salario una pequeña jubilación, a un buen salario, una jubilación cómoda, al respecto es interesante reflexionar sobre los cambios que se están realizando en materia de

seguridad social, ¿se mejora la atención a la salud? ¿se agilizan y mejoran los procesos de jubilación? Sin duda la respuesta es no, esto también es consecuencia de la gran transformación.

En las conclusiones el autor realiza un bosquejo de la genealogía del individuo *hipermoderno*, considerando que el individuo al conducirse como actor social es dueño de condiciones, a las cuales en el texto se les ubica como soportes, y que al irse transformando explican la construcción histórica del individuo actual.

La historia del individuo fue religiosa, así se considera que el primer soporte del individuo fue dios. En la historia del hombre, hay mujeres y hombres con situaciones profundamente distintas, libres y esclavos, ricos y pobres, relaciones de dominación y explotación. La salvación es asunto del individuo en su relación con dios y, al mismo tiempo hay que dar “al Cesar lo que es del Cesar”, lo que pone al cristianismo en una situación contradictoria, pues en la vida no es pequeña la diferencia entre ser amo o esclavo, mártir o verdugo, rico o pobre, toda la historia de la cristiandad es la historia de esta tensión, o incluso de esta contradicción, entre dos reinos: el del reino de dios y el del mundo, que a menudo es el reino del maligno Villoro (1992).

En una primera modernidad, la propiedad privada es considerada fundamental para el soporte del individuo, este es ante todo un individuo propietario. En el plano social, la discriminación para los no propietarios se hace muy evidente, aquellos que no tienen nada, no son nada socialmente hablando en esta época hasta un pequeño propietario merece respeto y consideración, ya no forma parte del proletariado y si de la “gente de bien” y está bien porque tiene bienes y recíprocamente, si está bien tiene bienes.

La segunda modernidad se caracteriza por el paso de la propiedad privada a la ciudadanía social, consistió en vincular protecciones al trabajo mismo. Se puede llamar propiedad social a esas nuevas garantías asociadas con la condición

salarial. A falta de ser propietario de bienes, el trabajador se vuelve propietario de derechos Beck (1998).

El núcleo de esta propiedad social se construyó a partir de lo que se puede llamar instituciones de trabajo, que consolidaron la condición salarial rodeándola de protecciones: derecho del trabajo, protección social, garantías asociadas al empleo.

Al final el autor hace dos importantes aseveraciones. La primera es que el perfil de individuo moderno, que representa mayoritariamente a la sociedad, su expansión fue acompañada por la construcción de la propiedad social, lo que Castel afirma es que esta expansión ya no es segura y que más bien se debe aceptar la hipótesis de su retroceso. En todo caso la propiedad social, y con ella la ciudadanía social está amenazada y su porvenir es por lo menos incierto. En segundo lugar, en la sociedad contemporánea el perfil del individuo moderno ya no es hegemónico, plantea la hipótesis de la emergencia y el desarrollo de dos perfiles de individuos modernos “individuos por exceso” y de “individuos por defecto”.

Los “individuos por defecto” son individuos atrapados en la contradicción de no poder ser los individuos, que aspiran a ser. Un dato contemporáneo de nuestra situación social, que merece una preocupación especial: es que en una gran cantidad de casos el trabajo no garantiza ya las condiciones mínimas de la independencia económica y social, el salario mínimo establecido el problema de la precarización y lo incierto, ubicarlos como factores de riesgo que están y van a determinar el futuro económico inmediato, analizarlos por la autoridad es insuficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

Consideramos que el libro aporta argumentos que nos sirven para analizar, como lo dice Castel para poder anticipar acontecimientos antes de que se produzcan, esto servirá para ir construyendo la otra globalización.

Por las cuestiones argumentadas por el citado autor, es que se puede decir que el porvenir permanece marcado por el sello de la incertidumbre. Es por ello que en la sociedad del siglo XXI el trabajo queda en estado de incertidumbre y riesgo constante, en este sentido, el estrés queda correlacionado con la esfera laboral, que trataremos a continuación.

2.5.-Precarización laboral

De acuerdo con Medina (2008) la precariedad laboral es un tema muy difícil de definir, pues como todo fenómeno social tiene un foco y, por lo menos, un daño colateral reflejado en los aspectos que tienen que ver con lo económico; social y jurídico.

Las condiciones laborales a las que se enfrenta al ser humano hoy en día han ido modificándose conforme a los periodos históricos que ha experimentado el hombre; estas modificaciones en las interacciones que impactan directamente en los cambios de roles y el perfil del Estado, junto con el fenómeno de la globalización, nuevas tecnologías; los cambios del cómo el hombre se relaciona con sus medios de producción y la concepción del empleo han transformado la idea misma del trabajo; el paso de un Estado llamado de bienestar a un enfoque netamente neoliberal (dentro de un contexto globalizado) nos llevan a analizar dos fenómenos cruciales en este cambio de paradigma, por un lado, encontramos el desempleo, mientras que, por el otro, observamos la precarización laboral.

En épocas remotas, las épocas del Estado de bienestar, el empleo era algo que exista para toda la vida, nuestros abuelos e incluso nuestros padres tenían la oportunidad de insertarse al campo laboral sabiendo que su lugar en dicha empresa sería determinado por una larga estadía, hoy las cosas han cambiado, la

empleabilidad¹ obliga al trabajador a capacitarse constantemente, ya que será lo único que la empresa puede otorgarle. Los trabajadores ya no son apreciados por la empresa en la cantidad del tiempo que han tenido de servicio o la identidad que estos tienen con su puesto de trabajo y la compañía, sino por los resultados obtenidos. Dicho de otro modo, los trabajadores, se encuentran conscientes de que, para seguir perteneciendo a la empresa, deben aprender rápidamente, necesitan la acumulación de conocimientos y la perfección de habilidades; trabajo en equipos; etc.

En estas condiciones laborales, el trabajador se inserta en una lógica, de incertidumbre y precariedad; sufre un severo conflicto entre las expectativas y posibilidades que le otorga un mundo laboral, advirtiendo así, fuertes tensiones debido a la estabilidad del mercado laboral y las presiones ejercidas por sus puestos de trabajo. En consecuencia, de lo anteriormente comentado, la salud de los trabajadores se ve afectada por la nueva cultura laboral, que solventa todos los aspectos de su vida diaria (trabajo; proyectos de vida; vivienda; ingresos; etc.) y lo hace responsable de sus éxitos y fracasos.

Las transformaciones en los modos de producción caracterizados por la temporalidad, no solo de los vínculos afectivos, sino de una ética laboral, expresa claramente la condición ética de las sociedades modernas hacia el fenómeno del trabajo. Bauman (2000) bajo su preocupación principal que es el orden de las sociedades, parte de tres presunciones implícitas.

A) El trabajo es la actividad normal de los seres humanos

B) Que es un bien en sí y una actividad noble con valor moral. Por tanto, no es decoroso entregarse a la pereza, descansar de la actividad ni conformarse con lo conseguido.

¹ Término que se refiere a las posibilidades que tiene un ser humano a ser empleado, dependiendo de sus capacidades dentro de las exigencias de una empresa, si y solo si las personas adquieren una experiencia y se capacitan constantemente.

C) *Que tener trabajo es un signo de decencia moral y que a carencia del mismo es muestra de desocupación y violación de la norma social.*

En la premodernidad o la modernidad sólida², como Bauman (2000b) refiere a estas etapas de la humanidad, el trabajo es la esfera en la que el ser humano encontraba la su identidad y el reconocimiento de los otros seres humanos con los que convivía cotidianamente: *“La carrera laboral marcaba el itinerario de la vida y, retrospectivamente, ofrecía el testimonio más importante del éxito o fracaso de una persona. Esta carrera era la principal fuente de confianza o inseguridad, de satisfacción personal o de autorreproche, de orgullo o de vergüenza”*

Hoy con la postmodernidad, o lo que Bauman llama modernidad líquida, esta idea dentro del trabajo ha sufrido una ruptura de esta lógica, tanto la identidad como el trabajo se centran en lo efímero, en lo inconcluso, *hasta nuevo aviso*. Por lo tanto, el empleo ya no es parte de un orgullo personal y mucho menos pertenece a la idea del éxito o del fracaso de la misma. Como Georg Simmel ya había anticipado, hoy los seres humanos se han transfigurado en meros medios en la construcción

² En la obra de Bauman, pueden distinguirse tres momentos importantes en la historia de la humanidad; el primero correspondiente a la época premoderna que corresponde a los tiempos antes de la ilustración, la época moderna que parte desde este periodo hasta que existe un rompimiento de las esferas de la vida social y política de los individuos llamada postmodernidad o modernidad líquida.

La modernidad es ahora para Bauman, en un sentido más preciso, la modernidad en su fase líquida. Aquello que permite ver la idea de 'modernidad líquida' es precisamente el carácter de las transformaciones: el paso de lo sólido, a lo líquido, de lo inmóvil a lo flexible, de lo estable a lo inestable. Aquí la imagen de lo líquido es fundamental: los fluidos viajan fácilmente, no están fijos en el tiempo y el espacio, mientras que los sólidos tienen claras dimensiones espaciales (Bauman, 2009:23). La modernidad líquida es la era de la incertidumbre, las formas de un trabajo flexible y su organización, las estructuras del trabajo y organización, la política y la economía se vuelven flexibles.

Para Bauman la modernidad líquida puede ser entendida como un *estado mental* que acompaña a la modernidad y que demuestra que sus esfuerzos por imponer un orden perfecto sobre la naturaleza, y principalmente sobre la sociedad, no obstante, los preceptos bajo los que se fundó la modernidad, no sólo han fracasado, sino que estaban destinados al fracaso desde su inicio. La modernidad líquida debe ser entendida como la irrevocable instalación de la contingencia y la ambivalencia en el centro de la vida social, como el tiempo en el que es necesario aprender a vivir en un mundo irremediabilmente ambiguo, en lugar de tratar de erradicar la ambigüedad.

de una identidad cada vez más difusa. El Estado hoy en día no puede entregar buenas cuentas a la sociedad, incluso Bauman se atreve a decir que ni siquiera es capaz de llevarlas a buen puerto; no puede garantizar seguridad a sus ciudadanos dentro del territorio y por consiguiente fuera de él.

Dichos estados líquidos se traducen en la precariedad laboral mostrando una amenaza por la constante pérdida del empleo, que a su vez se traduce en factores negativos en pro de la salud. La temporalidad de los contratos laborales ayuda significativamente a la precarización del empleo, los trabajadores se saben bajo la obligación de trabajar en condiciones no óptimas; bajos salarios; horas extras; muchas veces sin seguridad laboral; y otros factores por el miedo de perder su empleo, según la (OCDE), en su informe del 2014, podemos concluir que la precariedad laboral también tienen que ver con el sexo, siendo las mujeres quienes más sufren de ello, además de observarse una disminución del 30% en la percepción del salario. La precariedad laboral, se compone de 5 dimensiones caracterizadas por el miedo que tienen los empleados a ser despedidos por no obedecer las indicaciones que los empleadores imponen.

- A) inseguridad laboral
- B) vulnerabilidad
- C) nivel salarial
- D) derechos de los trabajadores derechos
- E) y su capacidad para ejercerlos.

Hasta el momento, podemos dar por sentado que el concepto de precarización laboral, consigna el universo de trabajadores asalariados y sus reproducciones sociales, el modo de contratación que muestra la relación entre trabajadores y sus empleadores, estableciendo en los primeros una relación de dependencia. Las reformas neoliberales impuestas en América latina en los años noventa traen consigo consecuencias altamente negativas para las condiciones de los mercados

laborales, teniendo como baluarte un sinfín de cambios en las leyes que al cabo del tiempo se traducen en la precariedad laboral.

2.6.-Definición y tipos de precarización laboral

Con el afán de comprender mejor el fenómeno a analizar, es necesario conocer las distintas concepciones que se han dado al respecto por los estudiosos del tema; cabe aclarar desde este momento que el acomodo de las mismas que el lector encontrará, si bien tienen un orden sistemático entendemos la o las existencias de otro tipo de enfoques, estas conceptualizaciones no son las únicas y este apartado es para esclarecer lo que hemos venido comentando anteriormente.

En la segunda década del siglo XX, es cuando se comienza a analizar la precarización laboral, gracias a un trabajo del psicólogo argentino Julio C Neffa, quien analiza la presencia del empleo precario en zonas subdesarrolladas. Dicho autor menciona que el empleo precario es *aquel que no tenía seguridad alguna de estabilidad ni en el empleo ni en los ingresos, por lo que estos trabajadores no contaban con perspectivas de obtener mejoras en sus puestos de trabajo* (Neffa, 1985). El trabajo realizado en una provincia italiana se aplicó un muestreo donde se estudiaba a personas asalariadas; desocupadas; con riesgos de perder su empleo y personas que percibían un ingreso por cuenta propia, teniendo entre otras conclusiones que la falta de estabilidad y seguridad laboral intervenían directamente en la posición social y económica de las personas involucradas en el estudio.

Desde entonces, existen diferentes concepciones de la precariedad laboral; las cuales se emparejan y encuentran divergencias a través de las líneas o escuelas de pensamiento usadas para abordarlas, así como las diferentes ciencias que la han abordado como la sociología; psicología; la economía; etc. A partir de dichas

perspectivas hemos abordado 5 que nos ayudarán a ejemplificar el trabajo precario.

- A) *Empleo precario por oposición a empleo “típico”*
- B) *Perspectiva opuesta al modelo dicotómico empleo precario-empleo típico estableciendo la existencia de un continuo de tipos de precariedad laboral.*
- C) *Análisis de la precariedad laboral a partir de su diferenciación respecto a otros sectores del mercado de trabajo.*
- D) *Perspectiva que aborda la precariedad laboral incorporando las dimensiones control sobre el trabajo por parte del trabajador e ingresos*
- E) *Enfoques que analizan la precariedad laboral a partir de la exclusión social, la flexibilidad laboral y la inserción laboral endeble.*

2.6.1.-Empleo precario por oposición a empleo “típico”:

Esta perspectiva se observa desde el punto de vista jurídico e identifica al trabajo precario como algo fuera de lo “normal”, lo establecido se sabe fuera de la normal, ¿Por qué llamamos anormal o fuera de la norma? Desde una visión legal Guy Caire menciona que el empleo precario se caracteriza por una afectación de la naturaleza del contrato y la identificación que el empleado pueda sentir frente a este, fenómeno conocido desde el sentido común como: *Ponerse la camiseta*. No es difícil identificar estos parámetros que determinan la situación laboral dentro de la precariedad, algunos de los rasgos distintivos son: aprendices; contratos con renuncia sobre la mesa; vacaciones fuera de las normas del derecho; horas extras sin ningún tipo de opinión o remuneración; etc.

Asimismo, debemos tener en cuenta que además de poder medir la precarización a través del bajo salario percibido por el individuo, también debe medirse a través de dos niveles, en primera instancia sobre los trabajadores que constituyen el gremio obrero de la población y bien de la empresa a investigar y sobre el sistema

gestado a través de las relaciones sociales que emergen de las relaciones laborales que estos llevan día a día.

Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) el empleo atípico puede definirse *por oposición al empleo estándar o “decente”³, caracterizado por ser reconocido, estar protegido, ser seguro y formal*. “La OIT milita por un trabajo decente, no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de calidad aceptable, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, postulando la importancia del empleo y de los derechos en ámbito del trabajo. Los individuos de todo el mundo se ven enfrentados a carencias, lagunas, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro e ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez.”

Para estos dos organismos del sistema mundial, la precarización laboral es consecuencia inmediata de la falta de seguridades y garantías que exige el trabajo decente, Neffa (1985) comenta que esta falta de garantías en el trabajo no únicamente se debe a los trabajos por tiempo determinado como son los contratistas o las personas que generan su salario a destajo; sino igualmente lo sufren las personas que cuentan con trabajos estables, entonces el trabajo *decente o indecente* abarca el trabajo tanto legal como no legal.

³ Concepto impuesto por la OIT, el cual se encuentra definido éste como el derecho a un empleo en condiciones cualitativas de dignidad personal, ingresos, seguridad social y justicia distributiva acordados al nivel nacional o regional bajo consideración. La misma OIT enriquece el término precariedad laboral proponiendo el de problemas del trabajo, donde inserta como categoría de análisis toda fuerza de trabajo sin depender del empleo forzosamente asalariado para analizar este fenómeno.

2.6.2.-Perspectiva opuesta al modelo dicotómico empleo precario-empleo típico estableciendo la existencia de un continuo de tipos de precariedad laboral.

Como el subtítulo lo propone, para poder observar la dicotomía entre trabajo típico-atípico; legal-ilegal; precario-no precario, debemos antes observar los tipos de precariedad con el afán de determinar si el trabajo del que estamos hablando cumple las características de poderle encasillar como precario. Becaria y Serino (2001) mencionan que este tipo de trabajo está intensamente relacionado con el desequilibrio y la falta de protección dentro del puesto de trabajo, además de siempre tener presentes que el trabajo ilegal sufre de menos o nulas prestaciones, referente a esto los autores comentan:

Una buena parte de los asalariados no registrados suele tener de hecho cierto grado de estabilidad en sus puestos (vienen trabajando con el mismo empleador por un período prolongado), lo cual indicaría que cubren posiciones permanentes. Ello significa que no todo puesto en negro involucra inestabilidad. Pero también se verifica la situación inversa, ya que no todo trabajador inestable es, a su vez, clandestino o no registrado. En efecto, existen contratos laborales por tiempo determinado, durante la vigencia de los cuales el asalariado goza de cierto número de beneficios, pero no los relacionados con el despido (o éstos últimos se encuentran limitados). (Becaria y Serino, 2001)

Tomando en cuenta la inestabilidad y la seguridad social dentro de los puestos de trabajo; los autores plantean analizar tres tipos de trabajo precario: A) los empleados que si bien se encuentran dentro de la seguridad social, pero no cuentan con un trabajo fijo pudiendo ser despedidos en cualquier momento; B) el trabajador que cuenta con una estabilidad en el trabajo pero no tiene una seguridad social que pueda protegerlo en caso de cualquier percance y C) el trabajador que no tiene una estabilidad laboral y aunado a ello no cuenta con los medios de seguridad social. El legal-inestable, el ilegal-permanente y el ilegal-inestable, respectivamente. (Cuadro I)

| Tipo de trabajador | Seguridad social | Estabilidad en el empleo |
|--------------------|------------------|--------------------------|
| Legal inestable | Mayor | Menor |
| Ilegal permanente | Menor | Mayor |
| Ilegal inestable | Menor | Menor |

Fuente: Creación propia

Por otro lado, tenemos el enfoque de Ferrari y López, quienes proponen que lo anteriormente comentado no ser legitimado como la única manera de precariedad, comentan que existen seres humanos que a pesar de tener seguridad social y estabilidad laboral se encuentran en una situación de precariedad laboral. Para ello elaboran una serie de criterios que deben ser tomados en cuenta a la hora de definir al trabajo precario.

Estos autores a pesar de su idea presentan dos tipos de precariedad; el primero se describe por el no registro del trabajador dentro del seguro social, el segundo se define desde la incertidumbre dentro de su puesto de trabajo.

Ambos criterios dan cuenta de aspectos diferentes de la precariedad laboral, por lo que no pueden plantearse como alternativas mutuas. Como resultado de ellos, un trabajador es precario tanto si no está registrado como si posee contrato por tiempo determinado. Hablar de tipos de precariedad es un modo de insistir en la necesidad de cuestionar el uso de modelos dicotómicos para el abordaje de estos complejos fenómenos sociales, en tanto se muestran inadecuados para captar diferencias de grado (Ferrari y López, 1993)

Suárez y colegas (2004), dan una perspectiva diferente sobre la precarización del empleo, comentan que existen otros tipos de precariedad, en los que debemos ampliar las seguridades y beneficios de los trabajadores para no ser considerados dentro de esta situación de precarización en el trabajo, para ellos las condiciones que se deben cumplir son las siguientes:

Seguridad en el mercado de trabajo: oportunidades adecuadas de empleo garantizadas por políticas del Estado.

- Seguridad en el empleo: protección contra despidos arbitrarios, regulación de condiciones de contratación, etc.
- Seguridad en el puesto de trabajo: demarcación de actividades y calificaciones requeridas.
- Seguridad en las condiciones de trabajo: regulación de seguridad y salud, protección contra accidentes y enfermedades.
- Seguridad en la reproducción de habilidades: oportunidades de capacitación laboral.
- Seguridad en el ingreso: salarios mínimos, seguridad social, etc.
- Seguridad de representación: sindicalización, derecho a huelga, etc.

Para ellos, en cualquier estudio de precarización del trabajo debe existir una graduación de todas las situaciones laborales en las que debe participar el individuo; éstas corresponden a ir desde los que podemos llamar plenitud en el trabajo hasta el desempleo absoluto; en el primero se da por sentado que tenemos todas las condiciones primordiales para llevar a buen puerto nuestra labor hasta la segunda que significa no tener ninguna condición laboral existente en nuestra historia presente.

2.6.3.-Análisis de la precariedad laboral a partir de su diferenciación respecto a otros sectores del mercado de trabajo.

Aquí podemos observar con más claridad lo referente al trabajo ubicado de manera informal o ilegal como lo hemos estado mencionando, a partir de ello menciona Lindemboim que la precariedad laboral está asociada con la incertidumbre que expresa la situación laboral de los trabajadores ilegales; los cuales están sometidos constantemente a una situación de exclusión social. Dicha inseguridad se une al trabajo a través de la ausencia de un contrato generando

incertidumbre por parte de los trabajadores acerca de sus ingresos diarios, esto sin tener presentes que no cuentan con ninguna protección social por parte del Estado y de las instituciones encargadas de cuidar a los trabajadores dotándolos de las herramientas necesarias para llevar una vida plena.

Hasta ahora habíamos estado observando la precarización como una relación social consecuente de la interacción entre trabajadores y empleadores; no obstante, el autor comenta que no siempre que existe precarización debe forzosamente existir esta relación dialéctica y/o la intervención del Estado. Empero el autor centra su investigación en los trabajadores que son empleados a través de las *normas* del Estado, dejando de fuera a las personas que trabajan por su propia cuenta; debido a que los primeros muestran aquellos factores y acontecimientos de una actividad económica pertinentes para hacer un análisis.

Tenemos la noción de que los trabajadores con un salario son personas con una estabilidad además de estar protegidos, sin embargo, para hacer esta aseveración primero debemos poner en claro si estos cuentan con diferentes características tiempos completos, contratos y seguridad social y laboral; a partir de estas cuatro características podemos definir al empleado precario, en sentido estricto, el contiguo de trabajadores precarios aquellos que tienen empleos que no cumplen con alguno de los atributos señalados. Proponiendo así dos principales dimensiones que nos puedan ayudar a determinar si es o no un trabajo precario. A) la falta de protección de la legislación laboral y B) contratos que determinen el tiempo que el trabajador cumplirá en dicha empresa.

Gracias a esta idea el autor concluye que la subocupación no puede referirse a la precarización laboral, debido a que esta debe ser tratada desde diferentes puntos de vista teóricos y epistemológicos, los empleados que se encuentran dentro de una relación laboral precaria cuentan con cierto tipo de interacciones y dependencias que los actores ilegales no cuentan, no por ello no tendríamos que

dejar de estudiarles debido a que remiten a condiciones laborales inestables e indeseables para cualquier ser humano.

Un trabajo semejante al que acabamos de observar, lo presentan Labrunèe y Gallo (2005) quienes presentan una diferenciación en los conceptos de situación precaria, informal y negritud donde cada uno se refiere a formas y circunstancias específicas dentro de la situación laboral, siendo cada una identificable entre sí.

Para estos autores, la informalidad hace referencia a un conjunto que se remite a las actividades como un modo particular de acumulación de bienes, lo que identifica a la situación informal es la unidad productora de ingresos y no las personas que en ella se desempeñan. Por su parte la precariedad laboral se encuentra referida a las modalidades de contratación vistas desde las relaciones de dependencia que en este se generan, estos dos autores comentan que para analizar la precarización laboral no debemos remitirnos al establecimiento laboral, los puestos que los trabajadores ocupan o las condiciones de trabajo que en él se remiten, sino a la seguridad de continuidad dentro del mismo y la protección social que en él se instituye.

2.6.4.-Perspectiva que aborda la precariedad laboral incorporando las dimensiones control sobre el trabajo por parte del trabajador e ingresos

En contrario a todas las perspectivas que hemos estado analizando, esta se basa en el trabajo de Gerry Rodgers, quien argumenta que el trabajo anormal no es precisamente símbolo de precariedad. Para Rodgers existen 4 dimensiones que debe tener la precarización.

1. Hace referencia al grado de certidumbre que el empleado puede tener en torno al mismo, una de las características que demuestran los trabajadores precarios son los constantes cambios de trabajo debido a la duración de los mismos, así como a factores de despido (justificados e injustificados).

2. Desde la perspectiva del autor, mientras menor sean la vigilancia y el control al trabajador, más cerca se encuentra su despido dentro de la empresa, cuando un trabajador tiene la posibilidad de ser promovido o recibir algún bono o aliciente laboral, menor será su control, por lo que se encuentra más lejos de ser tomado en cuenta para los planes futuros que tiene la empresa.
3. El tema de la protección social es muy importante para el autor, los trabajadores que cuentan con una protección contra accidentes son las personas con una valía dentro de la empresa, las personas que no cuentan con ella no tienen cabida en el futuro de la misma.
4. Otro de los niveles mencionados por el autor, es el salario, entre mayor salario tengan los empleados, mayor es su consideración dentro de la empresa, estando conscientes de que ninguno es imprescindible si damos por hecho que entre mayor salario tengan significa que la empresa le tiene un valor completamente diferente a los trabajadores con salarios míseros sumidos en la pobreza.
5. Por último, sostiene que el permanecer a un trabajo inestable no forzosamente es significado de precariedad, sino la combinación de los 4 elementos antes observados. Además de que estos no son necesariamente rígidos y tendríamos que analizar cada uno de los casos de los trabajadores para determinar la precarización del mismo.

2.6.5.-Enfoques que analizan la precariedad laboral a partir de la exclusión social, la flexibilidad laboral y la inserción laboral endeble.

En lo personal nos parece lo más adecuado para estudiar la precariedad laboral, debido a la forma en que se aborda, como bien lo refiere el subtítulo, aquí se abordan los temas que nos llevan a la emergencia de la precarización laboral; exclusión social, flexibilidad laboral, inserción laboral endeble.

Desde la perspectiva de Demian Panigo y Andrea Lorenzetti, el análisis de la precariedad laboral tiene que hacerse a través de la exclusión social, de este punto de vista, los autores destacan 5 pilares que determinan dicha exclusión.

- Acceso al mercado de trabajo
- Acceso al empleo
- Acceso a un empleo de calidad
- Acceso a la educación
- Acceso a las capacidades

Nicolás Bonofiglio y Ana Laura Fernández, por su parte analizan esta precariedad a través de los conceptos de flexibilidad los cuales separan en tres importantes dimensiones elementales que son la flexibilidad salarial, la interna y la externa.

La primera dimensión analizada por estos autores se relaciona con los salarios determinados por la evolución de la economía y la tasa de ganancia del empresario, en cambio la segunda se desglosa a partir de la reciprocidad de ocupaciones, con ello el patrón determinara las jornadas laborales para cada uno de los empleados. Por último, los patrones serán los encargados de establecer el tamaño de la planta según las necesidades de producción.

Para ellos la flexibilidad laboral tiene una gran influencia con la explotación de la fuerza de trabajo, la relación capital-trabajo conlleva a establecer relaciones con gran inestabilidad entre trabajadores y patrones.

Esto lleva a entablar vínculos precarios, que se definen por la ausencia de aportes jubilatorios y/o la falta de protección por la legislación laboral. Por lo tanto, el empleo precario se caracteriza por ser inestable y sin protección.
(Bonofiglio y Fernández, 2003)

2.7.-Problemas a la salud por trabajos nocturnos

Podemos observar que la precariedad del trabajo apunta en todas sus dimensiones al cansancio no solo físico sino emocional de las personas; muchas de ellas tienden a trabajar de noche debido a la carga laboral a la que se ven obligados sin poder detenerse a pensar en las afectaciones que esto implica. Recientes estudios han demostrado que los individuos que realizan diferentes tipos de actividades dentro del horario nocturno, presentan daños en su desempeño laboral, físico y emocional, como son los trastornos del sueño; ritmos tanto cardíaco como biológicos; trastorno digestivo; daños a la visión; entre otras patologías.

A pesar de los variados daños que puede ocasionar el trabajar dentro del horario nocturno, donde las jornadas pueden ser de 12, 24 y hasta 48 horas, el trabajo diurno no tiene ninguna legislación en nuestro país. Además de los tres tipos de trabajo que analizábamos en el cuadro de la página 60 (*Legal inestable; ilegal permanente e ilegal inestable*) se le pueden sumar los llamados vulnerables, dentro de estos podemos localizar a los profesores de tiempo completo quienes su trabajo intelectual se refiere a trabajar de noche, ocasionando exceso de su jornada, con las repercusiones negativas en su salud.

Cabe aclarar que, aunque las consecuencias no son de forma inmediata, si tienden a que con el paso del tiempo se conviertan en crónicas, además de tener más posibilidades de adquirir un vicio como el fumar o tomar bebidas alcohólicas. Visto desde la medicopatología el trabajo nocturno afecta directamente a los ritmos circadianos, gracias a ello, los trabajadores en horarios nocturnos sufren alteraciones del sueño, reflejados en diferentes patologías y fatiga crónica.

Estos problemas no tienen repercusión inmediata, las consecuencias de ello se muestran de manera paulatina, entre los problemas que se pueden mencionar encontramos los familiares; digestivos y trastornos del sueño.

A) Familiares

La familia pertenece a una entidad de suma importancia en la sociedad en la que vivimos, desde los primeros indicios del hombre ha sido vista como el grupo primario por excelencia, debido a que sus miembros comparten todo un sinfín de experiencias individuales y en su conjunto. Lo que es denominado una familia nuclear tiene diferentes formas de ser observada, dependiendo de los miembros del grupo y hoy incluso es determinada por las relaciones sociales de los padres que ya no son determinados a través del papá y la mamá como en tiempos antiguos. Además de esta concepción a través de los jefes de familia, existen diferentes clasificaciones a partir de los trabajos que cada uno de los miembros realiza:

- *Doble carrera:* Ambos miembros de la familia trabajan, pero adquiriendo un elevado compromiso con su carrera profesional, en la que invierten numerosos y constantes recursos.
- *Doble ingreso:* Ambos miembros de la pareja trabajan, sin una carrera profesional en la que puedan comprometerse o invertir tiempos y recursos.
- *Tradicional:* Uno de los miembros de la pareja aporta recursos económicos, encargándose así el otro miembro de los quehaceres del hogar sin generar un ingreso económico neto que pueda ayudar a la estabilidad económica de la familia.

Hoy, gracias a la inflación y empoderamiento de la mujer, es normal que los dos jefes de la familia nuclear trabajen, lo que tiene como consecuencia inmediata el descuido de los hijos; la creciente y cada vez más normal inserción de las mujeres en el campo laboral trae consigo cada vez un mayor incremento en la segunda

categoría que se refiere al trabajo de doble ingreso. Lo anteriormente expuesto puede reflejarse en un mejor salario, mejores oportunidades de vivienda para la familia y educativas para los hijos, no obstante, se está viendo reflejado en una mayor tasa de divorcios; problemas conyugales y sobre todo de enfermedades ocasionadas por el estrés; Burnout y precarización laboral.

B) Digestivos

Medicamente hablando, se han encontrado un importante número de padecimientos digestivos entre los trabajadores nocturnos y en estado de vigilia gracias al tiempo que están en un asiento a altas horas de la noche, cosa que afecta no sólo en el padecimiento del sueño sino en la ingesta diaria de alimentos y sustancias utilizadas para quitar el sueño como el café o e cigarro, el trabajar en un horario nocturno tiene como daño colateral un desequilibrio en el ritmo circadiano de la nutrición, esto sucede porque además de ingerir diferentes sustancias como ya se ha comentado, se hace fuera de los tiempos y medidas establecidas por nuestro propio cuerpo.

Las largas horas de trabajo nocturno afectan severamente al cuerpo, si a eso le aumentamos que, con el afán de no perder mucho tiempo en la preparación e ingesta de alimentos, estos tienden a condimentar e ingerir excesivamente para que no les vuelva a dar hambre y puedan continuar con sus labores, además de la campaña de estos alimentos que regularmente van acompañados con refrescos de cola, bebidas energizantes o de alto contenido de alcohol (recordemos que el horario nocturno es el que tiene nuestro organismo y reloj biológico para descansar, por lo tanto, la actividad metabólica es menor a la del resto del día). Estas inestabilidades alimenticias producen sobrecargas digestivas que a largo plazo pueden producir enfermedades como la obesidad y la diabetes o el denominado síndrome de la ingesta.

C) Trastornos del sueño

Contrario a lo que por sentido común pudiese expresarse, diversos estudios han demostrado que los problemas de sueño son mucho mejor identificados por los trabajadores nocturnos cuando éstos se decantan posteriormente por un trabajo diurno fijo, debido a los problemas para conciliar el sueño y despertarse temprano, esto no suena tan descabellado si observamos que los cambios constantes del ciclo de sueño que tienen estas personas y que aproximadamente tardamos dos semanas en recuperarnos de los trastornos ocasionados por el sueño hasta recuperarnos totalmente.

En el estudio presentado en el año del 2002, la DSM-IV define e insomnio como que aparece durante las horas que el individuo debería dormir o somnolencia excesiva durante las horas en que debería estar despierto, debido a un turno de trabajo o un cambio repetido del mismo (DSM-IV Tr., 2002) explicándolo de la siguiente forma:

- En este tipo de trastorno del ritmo circadiano, el ciclo circadiano endógeno de sueño/vigilia es normal, surgiendo la alteración al producirse un conflicto entre el patrón generado por el sistema circadiano y un nuevo patrón ocasionado por el cambio de turno de trabajo, de diurno a nocturno o viceversa. Los trabajadores sometidos a frecuentes rotaciones en el turno de trabajo son los que presentan mayores problemas, debido a que fuerzan el sueño y la vigilia en función de un ritmo circadiano impropio, lo que dificulta cualquier intento de adaptación.
- Por otra parte, los trabajadores nocturnos, así como también los que se ven sometidos a frecuentes rotaciones en el turno de trabajo, muestran por lo general una menor duración del sueño y una mayor frecuencia de alteraciones en la continuidad del sueño en comparación con los trabajadores diurnos. Además, también pueden presentar un mayor grado de somnolencia durante el período en que deberían estar despiertos, es

decir, a medianoche, tal como precisaría su turno de trabajo. No obstante, hay autores que indican una duración del sueño de los trabajadores nocturnos y rotativos superior a la de los trabajadores diurnos, en una muestra con una media de edad de 40.3 años.

- La desincronización circadiana de este tipo suele acrecentarse por la duración insuficiente del sueño, por diversas exigencias sociales y familiares, y por un amplio elenco de alteraciones ambientales (llamadas telefónicas, ruido ambiental a causa del tráfico diurno, etc.), que suelen perturbar los momentos dedicados al descanso. En este sentido, se han sugerido algunos consejos para el sueño diurno, como, por ejemplo, el aislamiento acústico. El DSM-IV Tr. (2002) nos indica que el *trastorno del ritmo circadiano*, tipo “*cambio de turno de trabajo*”, sería el trastorno de sueño típicamente aducirle al trabajador rotativo.

2.8.-Estilo de vida

La categoría de estilos de vida de Giddens (1991) se usa para el análisis del trabajo. En específico me refiero al estilo de vida elegido por los profesores que ocupan la mayor parte de su tiempo trabajando y produciendo dinero. De acuerdo con este autor, estilo de vida es la forma habitual de actuar en una rutina. Lo habitual es la correspondencia entre las estructuras sociales y las estructuras mentales que se evidencian a través del conjunto de actividades que son comunes a un tipo de hombre concreto, el cual se encuentra inmerso en un lugar determinado en la división social del trabajo. De manera más clara tal vez, en el campo de la economía, estilo de vida significa la forma en que las personas agotan su cantidad de tiempo y dinero en la vida (Win Heijs, et. al, 2009).

Un buen marco para iniciar el debate puede ser recurrir a Amartya Sen (2001) cuando cuestiona la inexistente distribución en igualdad de oportunidades para todos en cualquier parte del mundo, pues, tanto en países ricos como en los pobres abunda la falta de plazas laborales para determinados grupos sociales.

Dado que los profesores de estudio que observamos se han apoderado legalmente no de una, sino de dos oportunidades de trabajo, cuantitativamente consideramos que esta estrategia no es socialmente moral porque le quitan a otro individuo una oportunidad laboral.

En fin, Sen considera que esta oportunidad económica permite a las personas la posibilidad de ganar más dinero, cuyo resultado los hace monetariamente más ricos, y que, la utilidad de esa riqueza reside en todo lo que está permitido hacer.

Avanzando un poco más podemos recurrir a Aristóteles (2007) y recordar que:

La riqueza no es el bien que buscamos, pues no es más que un instrumento por conseguir algún fin.

Por lo tanto, el grupo de observación de nuestro estudio son los profesores que buscan ganar más dinero siguiendo la estrategia de tener dos o más plazas laborales. Su vida tiene sentido en el egoísmo y en la ambición tal como lo sugiere Max Weber (2011), categorías que son el motor que los hace diferentes a la generalidad, pues, la mayoría se conforma con un solo trabajo, aunque el salario ganado no sea suficiente para cubrir sus gastos.

Los profesores con doble plaza por supuesto tienen un desarrollo económico superior a la mayoría de docentes del sector público en México. Los primeros toman en posesión a lo largo de su vida la parte del capital que los pone en una posición de prestigio social más alta, basada en la posesión de sus bienes y en su ingreso más elevado.

El prestigio social, como un bienpreciado, es a su vez fuente de nuevas desigualdades, ya que el acceso diferencial a los recursos está asociado a las diferencias en el *status*. Esto es claro en las sociedades organizadas. Por ejemplo, los grupos étnicos, siguen siendo diferenciados del resto de la sociedad porque

tienen limitadas o nulas oportunidades económicas, sociales y políticas (Raymond Murphy, 1988).

Siguiendo a Weber, la ambición expande el espíritu del capitalismo, es una individualidad histórica visto como un tipo de ética que mueve a los individuos en la búsqueda de más y más dinero y bienes que acumular.

La generalidad no sigue este camino –no porque no quieran- sino porque no tienen los medios ni el capital social suficiente para seguir a los más ambiciosos. A la mayoría Weber les llamaría el principal obstáculo del capitalismo; es decir, el tradicionalismo, porque los individuos se comportan exactamente como la generalidad que los rodea y no intentan hacer cosas nuevas.

Con base en ello, por supuesto, la conducta humana observada viene de la conducta mediada por las condiciones estructurales de que las personas se valen para acceder a las oportunidades. Ellas son fundamentalmente puestas a su alcance por los vínculos que tienen con sus congéneres, quienes son los que les ayudan.

A propósito, Bourdieu (2012), propone el concepto de *habitus*, a las “estructuras estructuradas” que son el conjunto de disposiciones externas organizados y determinados en sus relaciones recíprocas por dos procesos concretos: “la interiorización de la exterioridad” y “la incorporación de las estructuras”. Las prácticas sociales en sí mismas acaban siendo una forma “incorporada” mediada por el comportamiento de los demás. Además, los *habitus* no están simple o mecánicamente superpuestos a los sujetos, sino que son parte de la expresión de los sujetos mismos. En la base de la estructuración de las prácticas residen las “condiciones objetivas”, que a su vez designan el lugar de los agentes dentro de la estructura social. La Agencia del sujeto se vuelve importante porque es la condición básica que los hace participantes de todas las actividades económicas, sociales y políticas.

Los profesores que se quedan de manera formal con dos o más plazas de trabajo son a su vez el tipo de individuos descritos por Wright Mills (1957). Es un pequeño grupo que destaca en los círculos de trabajo. Es el que tiene el poder económico y el poder político. No contradice nunca al sistema social porque se beneficia de él y acata sus reglas sin chistar. Los medios económicos y de poder están centralizados por unas pocas manos. El mejor ejemplo de ello es que en México un número reducido de familias es dueño de la mayoría de los bienes y del dinero producido por los medios legales.

Al mismo tiempo que Simmel, Max Weber (1944) define el estilo de vida en relación al concepto de clase o *status*. Es el sentido del modo social de vivir que puede ser observado como algo típico de un determinado pueblo o sociedad. Se trata pues de la posición que ocupa el individuo en las relaciones de clase y en la acumulación de la riqueza, cuyo proceso de diferenciación social tiene dos componentes básicos: las condiciones estructurales (oportunidades de vida) y las opciones personales (conductas de vida).

2.9.- Conclusiones

En este apartado se discuten los elementos teóricos que explican la causa por la que los profesores decidieron dedicar la mayor parte de su tiempo disponible al trabajo para aumentar sus ingresos. Para este fin elegimos un grupo de teorías complementarias que no son necesariamente excluyentes entre sí. Nos parece que el estrés laboral, la precarización del trabajo y estilo de vida son un buen marco para el estudio del tipo de personas que se observaron precisamente en la transición del sistema educativo mexicano plagado de corrupción, tiempo en el cual, los trabajadores con más capital social de manera poco ética les han quitado a otros las oportunidades laborales.

Las líneas antes expuestas nos demuestran que un marco teórico no es un *collage* de teorías y/o pensadores sino más bien una línea que nos permita con ayuda de

las teorías acercarnos al fenómeno, en este caso el estrés laboral, aprenderle y aprehenderlo para comprenderlo (verstehen) y explicarlo (Erklaren). Vemos que las teorías expuestas demuestran que el estrés laboral es consecuencia de la alta división del trabajo y su precarización, es decir, la sociedad global en la que vivimos divide tanto el trabajo en sub especializaciones al mismo tiempo que cualifica a los individuos al por mayor así si una persona ha estudiado y culminado el grado universitario estará compitiendo con otros más de su misma especialidad.

El trabajo precario es consecuencia de una sociedad post industrial que exige mayor grado de cualificación y competencias para obtener los puestos deseados, así de igual forma, ha quitado seguridad social como la jubilación, sindicalismos o en otras palabras la sociedad post industrial ha individualizado el trabajo. Aunque, el estilo de vida nos demuestra que no estamos en la transformación de dicho cambio sino en el proceso de transición entre un colectivismo y un individualismo.

La sociedad post industrial construye sus nuevas enfermedades y con ellas el estrés vinculado a la precarización, desigualdades en las relaciones sociales, sólo un grupo de camarillas obtiene los beneficios del modelo post industrial. Dicho modelo, propiamente, ha influenciado en el orden salarial, ya como Weber lo apuntaría en la *Ética protestante y el espíritu del capitalismo* el *Beruf*, la profesionalización era aquella que conllevaba un *ethos* laboral, pero con consecuencias salariales, ahora parece que se presentan daños colaterales y eso que la sociedad industrial capitalista premiaba por una ascesis laboral ahora es ya un punto de vista más. El salario no está exclusivamente presente para los trabajadores.

Los maestros de doble plaza son un tipo que resiente las consecuencias de dichos daños colaterales, el salario hoy día, cambió dentro del sistema capitalista ya no es el punto nodal. Cambia en sentido electrónico (con tarjetas), relación de cobro patrón/obrero en algunos casos a desaparecido. Si entrando el siglo XX autores como Weber o más tarde Dubet o Castel se argumentaba que el trabajo

proporcionaba identidad, status, prestigio y aseguraba un estilo de vida cómodo y libre de *pecado*. Ahora, no, el trabajo proporciona identificación, ha dejado el bienestar social, seguridad social. Aunado a esto con la alta división del trabajo, la precarización, la proporción de identificación y no de identidad el estrés tuvo su génesis en un momento de la historia occidental de crisis, de cambios, de turbulencias.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

3.1.-Diseño de la investigación.

Para recabar la información se utilizó la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. En el enfoque cuantitativo se aplicó una encuesta para hacer un análisis estadístico con una muestra de 63 docentes, 36 con el trabajo de doble turno y 27 con un solo turno, también se aplicó la escala de Maslach y se incluyeron indicadores para recabar información sobre la precarización, con una muestra representativa de 40 estos con doble turno todos. En cuanto a la perspectiva cualitativa se diseñó y aplicó una entrevista a profundidad con cinco de los participantes, la cual se integró por 36 preguntas, las cuales nos permitieron conocer las opiniones y comentarios sobre las nuevas demandas, requisitos, aspectos administrativos que tienen que atender y las consecuencias que esto ocasiona en su estado de salud.

La estrategia metodológica es una forma de mirar la realidad, de acercarse a ella, de mirarle, de aprender algo sobre ella, de aprehenderla, de construirla y de explicarla. Este es un punto fundamental. Wilhelm Dilthey en el siglo XIX estableció la división entre ciencias de la naturaleza y ciencias del espíritu donde la principal característica era el conocimiento: las ciencias del espíritu buscaban comprender (verstehen) y las ciencias de la naturaleza buscaban la explicación (erklaren).

Las ciencias del espíritu se enfocaban en las cualidades (cualitativo) utilizando tipologías, historias de vida, biografías mientras que las ciencias de la naturaleza se enfocaban en las cantidades (cuantitativo). La característica de la estrategia cuantitativa es el “Quantum” que significa cuanto, por lo tanto la investigación

cuantitativa se centra en los números y las cantidades que demuestren correlaciones, generalidades a partir de tipos de muestreo.

La escala de o Cuestionario de Maslach Burnout que trata de acercarse, por medio de ítems, más del 90 % o cerca de él a los sentimientos y acciones de las personas para medir el desgaste profesional. Podemos observar que la escala de Maslach Burnout mide tres aspectos del síndrome del agotamiento profesional: a) cansancio emocional, b) despersonalización y c) realización personal. En este caso la investigación cuantitativa no explica la experiencia de los sujetos si no que mide rasgos visibles, viables y fidedignos.

La estrategia metodológica cuantitativa y la escala de Maslach Burnout tienen una convergencia muy puntual, la medición de algo, bajo la lógica de la encuesta o la experimentación:

Por otro lado, tenemos la definición de las ciencias del espíritu que comprenden las cualidades del fenómeno, no en sus cantidades sino en los significados, símbolos, experiencias, en fin, en sus subjetividades. Para poder hacer esto se necesitan más que números, palabras, frases, historias, libros experiencias y una manera muy utilizada ha sido la entrevista. “Un punto importante digno de tenerse en cuenta es que usamos preguntas, no para generar los datos, sino para generar ideas o maneras de mirar los datos” (Strauss – Corbin, 2002: 98).

Es muy importante saber que las preguntas se pueden hacer de dos maneras, siempre vinculadas con la teoría, claro, estructuradas y semiestructuradas. Esto no es riguroso, se recomienda que se diseñen preguntas estructuradas, empero, al llegar a campo se pueden hacer flexibles o semi estructuradas para dar libertad a los entrevistados. “Las entrevistas menos estructuradas, con guías generales solamente, tales como, “Cuéntame qué piensas de...”, “¿Qué sucedió cuando...?” Y “¿Cuál fue tu experiencia con...?” Dan a los entrevistados más espacio para

contestar en términos de lo que es importante para ellos” (Strauss y Corbin, 2002: p 224).

La estrategia cualitativa y su relación con la entrevista es que se hace a profundidad o superficial, la segunda refiere a datos muy puntuales que buscarán compararse, mientras que la primera busca puntos específicos basada en diálogo conversacional he aquí donde se hace flexible ya que el entrevistado y entrevistador tratan de mantener un diálogo fluido que parezca natural donde el entrevistador despliega cuestiones cognoscitivas de su vida.

De hecho, otra entrevista más de la estructurada: que es preparar preguntas específicas que no buscan en la medida de lo posible que éstas se alejen o desechen del manual en el momento de realizar la entrevista, la semiestructurada que tiene preguntas preparadas pero flexibles en el momento de la entrevista y la no estructurada que no prepara preguntas sino las plantea en el fluir de la entrevista.

3.2. Instrumentos

3.2.1.-Encuesta. Esta se constituyó con diez indicadores.

- 1.-Sexo.
- 2.-Edad (hasta diciembre de 2016)
- 3.-Años de servicio.
- 4.-Tiene doble plaza. (si) (no)
- 5.-Años con doble plaza.
- 6.-Tiene enfermedad crónica. (si) (no)
- 7.-Nombre de la enfermedad.
- 8.-Tiene hijos. (si) (no)
- 9.-Número de hijos.

10.- Escolaridad. Normal. Licenciatura. Maestría. Doctorado.

Elaboración y aplicación.

Se acudió a las escuelas urbanas de Pachuca, y se invitó a los docentes que quisieran apoyarnos, sin considerar que trabajaran el doble turno o no, participaron 63 docentes, 36 con doble turno, y 27 con un solo turno, de ellos 38, son hombres y 25 mujeres, esto nos sirvió para hacer diversos análisis, que se presentan en el apartado de resultados.

3.2.2.-Escala de Maslach, e indicadores de precarización.

El burnout se puede medir por medio de cuestionario Maslach, que de forma autoaplicada, mide el desgaste profesional. Se complementa en 10-15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Se consideran puntuaciones bajas, por debajo de 34. Ha sido adaptado en nuestro país por Moreno, Oliver et al. El cuestionario más utilizado es la escala de Maslach de 1986. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Se trata de un cuestionario auto-administrado, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.

Escala de Maslach

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.
2. Al final de la jornada me siento agotado.
3. Me encuentro cansado por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo
4. Trabajar todo el día con mucha gente es una tensión para mí.
5. Me siento “quemado” por mi trabajo.
6. Me siento frustrado por mi trabajo.
7. Siento que estoy trabajando demasiado.

8. Trabajar directamente con personas me produce estrés.
9. En el trabajo creo estoy al límite de mis posibilidades.
10. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos.
11. Creo que tengo un comportamiento más insensible desde que hago este trabajo
12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
13. Realmente no me preocupa lo que le ocurra a algunas personas a las que tengo que atender.
14. Siento que las personas a las que ayudo me culpan por alguno de sus problemas.
15. Puedo entender con facilidad lo que piensan las personas a las que presto un servicio social.
16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan las personas a quienes doy un servicio.
17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.
18. Me encuentro con mucha vitalidad.
19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a quienes presto mis servicios.
20. Me siento animado después de trabajar junto con las personas que atiendo.
21. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.
22. Siento que se tratar en forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

Preguntas correspondientes a cada escala:

Cansancio emocional: 1, 2, 3,4,5,6,7,8 y 9.

Despersonalización: 10,11,12,13 y 14.

Realización personal: 15,16,17,18,19,20,21 y 22.

Existen tres subescalas bien definidas, que se describen a continuación:

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
Puntuación máxima: 54
2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
Puntuación máxima: 30
3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.
Puntuación máxima: 48

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad:

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

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. Existen pocos estudios de campo en nuestro país sobre el desgaste entre los profesionales sanitarios. En casi todos ellos se llega a la conclusión de que el grado global de desgaste es moderado - elevado, siendo las facetas de cansancio emocional y falta de realización personal las más afectadas.

**ESCALA DE MASLACH E INDICADORES DE
PRECARIZACIÓN**

| DATOS PERSONALES | | |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| NOMBRE (S): | APELLIDO PATERNO | APELLIDO MATERNO |
| EDAD: | ESTADO CIVIL: | DEPENDIENTES ECONÓMICOS: |
| AÑOS DE SERVICIO: | AÑOS CON DOBLE PLAZA: | ENFERMEDAD CRÓNICA: |
| FORMACIÓN ACADÉMICA | | |

ESCALA DE MASLACH

Indicaciones: Considera de manera honesta, las siguientes variables y en razón al grado de intensidad, anota el número que corresponda, conforme a la siguiente puntuación.

- 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

| No. | EE: | PUNTUACIÓN | | | | | | |
|-----|---|------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | | | |
| 2. | Al final de la jornada me siento agotado. | | | | | | | |

ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

| | | | | | | | | |
|-----|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3. | Me encuentro cansado por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | | | |
| 4. | Trabajar todo el día con mucha gente es una tensión para mí. | | | | | | | |
| 5. | Me siento "quemado" por el trabajo | | | | | | | |
| 6. | Me siento frustrado por mi trabajo | | | | | | | |
| 7. | Siento que estoy trabajando demasiado | | | | | | | |
| 8. | Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | | | | |
| 9. | En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades | | | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | |
| | D: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | Creo que trato a algunas personas, como si fueran objetos | | | | | | | |
| 11. | Creo que tengo un comportamiento más insensible desde que hago este trabajo | | | | | | | |
| 12. | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente | | | | | | | |
| 13. | Realmente no me preocupa lo que le ocurra a algunas personas a las que tengo que atender | | | | | | | |
| 14. | Siento que las personas a las que ayudo, me culpan por alguno de sus problemas | | | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | |
| | PA: | | | | | | | |
| 15. | Puedo entender con facilidad lo que piensan las personas a las que presto un servicio profesional | | | | | | | |

ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

| | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 16. | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan las personas a quienes doy un servicio | | | | | | | |
| 17. | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros | | | | | | | |
| 18. | Me encuentro con mucha vitalidad | | | | | | | |
| 19. | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con las personas a quienes presto mis servicios. | | | | | | | |
| 20. | Me siento animado después de trabajar junto con las personas que atiendo | | | | | | | |
| 21. | En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena | | | | | | | |
| 22. | Siento que se tratar en forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | | | | | | | |
| | TOTAL | | | | | | | |

| INDICADORES DE PRECARIIZACIÓN | | | |
|---|--------------|------------------|----------------|
| La reforma educativa ha provocado cambios en la situación laboral, cuál es su opinión respecto a: | | | |
| | Condiciones | | |
| Tiempo de trabajo frente a grupo. | Igual () | Disminuyó () | Aumentó () |
| Tiempo dedicado a actividades de planeación | Igual () | Disminuyó () | Aumentó () |
| Tiempo dedicado a actividades de evaluación y calificación | Igual () | Disminuyó () | Aumentó () |
| Tiempo dedicado a actividades administrativas: reportes informes. | Igual () | Disminuyó () | Aumentó () |

| | | | |
|---|--------------|---------------------|------------------|
| El salario. | Igual () | Disminuyó () | Aumentó () |
| Derechos laborales. (ingreso, permanencia, ascensos) | Igual () | Desmejoraron () | Mejoraron () |
| Derechos sociales. (jubilación, pensiones) | Igual () | Desmejoraron () | Mejoraron () |

Elaboración y aplicación.

Para la medición del burnout se han elaborado y adaptado una diversidad de instrumentos de los cuales uno de los primeros se creó en 1981, en la investigación que desarrollaron Maslach y Jackson, a partir de entonces el burnout ha sido investigado y se han utilizado diversos instrumentos, es necesario mencionar que actualmente el instrumento más manejado por su confiabilidad y validez es la Escala de Maslach que está conformado por 22 ítems, direccionada a las sensaciones y actitudes del profesional en su trabajo; por lo que se decidió aplicar este instrumento en la presente investigación.

Se incluyeron reactivos referidos a el tiempo de trabajo, el salario, y las condiciones de sus derechos laborales y sociales, con la finalidad de obtener su opinión, respecto a elementos importantes de la precarización laboral.

Para poder aplicar el instrumento fue necesario solicitar la autorización del Director General de Educación Primaria en el Edo., presentarse con los Supervisores generales y de Zona del Sector 27, 13, 24 y 17, para que los Directores nos permitieran platicar con los docentes, específicamente los que tienen doble plaza, al explicar el propósito de la visita, lograr la confianza y que tuvieran la disposición de participar fue un tanto difícil, se encontraron muchas negativas y resistencias manifestaban no tener tiempo, que regresáramos otro día, que no iba a obtener ningún beneficio y que no les interesaba, se logró encuestar a 40 docentes, éstas se aplicaron en el turno matutino y vespertino, a la hora de la entrada, receso y al final de la jornada, en su salón, cafetería y en algunos casos en la Dirección de la

escuela, aplicado en un tiempo de 20 a 30 minutos, realizar las 40 visitas nos llevó un tiempo considerable.

3.2.3.-Entrevista en profundidad.

Para la información cualitativa se utilizó una entrevista en profundidad, la cual consistió en 36 preguntas, con el fin de recabar información sobre los aspectos de: años de servicio, años con su doble plaza, su estado de salud, el tipo de afectaciones recientes en la salud física y emocional, sus referencias al estrés, estrés laboral, el síndrome de Burnout, en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) así como sus puntos de vista en relación a sus derechos laborales y sociales.

ENTREVISTA

| ESTRÉS Y PRECARIZACIÓN LABORAL | | |
|---|---|--|
| <p>Estrés: proceso marcado por el agotamiento emocional, caracterizado por la progresiva pérdida de las energías vitales, una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado; la despersonalización caracterizada por sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal, incrementa la sensación de cansancio, alterna la depresión y hostilidad hacia el miedo; el abandono de la realización personal que consiste en la pérdida de ideales y fundamentalmente un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas.</p> <p>Precarización: se puede identificar en tres ámbitos fundamentales; la intensificación de la jornada de trabajo, la diferenciación de sus percepciones salariales y la pérdida paulatina de sus derechos laborales y sociales.</p> | | |
| DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS |
| Cansancio físico | <ul style="list-style-type: none">• Apariencia física• Somnolencia• Tensión | ¿Cómo se siente al final de la jornada? ¿Siente que está trabajando demasiado? ¿Cómo siente su energía al final de una semana de |

ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

| | | |
|----------------------|--|--|
| | | trabajo? |
| Despersonalización | <ul style="list-style-type: none"> • Insensibilidad • Desinterés. • Indiferencia. | <p>¿Se enoja con frecuencia, y se da cuenta de ello?</p> <p>¿Qué repercusiones tiene el trabajo en Usted, en el ámbito emocional?</p> <p>¿Se siente satisfecho con los resultados de su trabajo?</p> <p>¿Le interesan los problemas que presentan los alumnos con los que trabaja?</p> |
| Depresión | <p>Irritabilidad y angustia.</p> <p>Estado de ánimo.</p> <p>Insomnio.</p> | <p>¿Se llega a encontrar enojado o angustiado y no sabe por qué?</p> <p>¿Cómo es su estado de ánimo al final de una semana de trabajo?</p> <p>¿Experimenta deseo de quedarse a dormir en casa, cuando son días de trabajo?</p> |
| Rendimiento laboral | <p>Eficacia.</p> <p>Resultados.</p> | <p>¿Generalmente realiza Usted, con puntualidad y rapidez su trabajo?</p> <p>¿Ha recibido alguna felicitación o estímulo por su trabajo?</p> |
| Enfermedades. | Crónico degenerativas | <p>¿El trabajar más de 40 horas a la semana, ha propiciado en Usted, alguna enfermedad importante?</p> <p>¿Cuál?</p> <p>¿Cómo la ha atendido?</p> <p>¿Qué repercusiones ha tenido esta en su trabajo?</p> |
| Realización personal | <ul style="list-style-type: none"> • Indolencia. • Autoestima. • Insuficiencia profesional. • Satisfacción de necesidades. | <p>¿Ha detectado actitudes negativas durante el desempeño de sus actividades?</p> <p>¿El trabajo de doble turno ha influido para que abandone o desatienda algunas actividades familiares importantes?</p> <p>¿Durante su jornada de</p> |

ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

| | | |
|--------------------|-------------------------------------|---|
| | | trabajo, consume alimentos nutritivos en tiempo y forma? |
| Jornada de trabajo | Reducida. Normal. Excesiva. | ¿Cuántos años de servicio tiene Usted? ¿Cuántos años tiene trabajando la doble plaza? ¿Con la reforma educativa, ha aumentado tiempo de horas de trabajo? ¿Le benefició o perjudicó este cambio? ¿Han aumentado sus responsabilidades? ¿Por qué? |
| Salario | Suficiente. Insuficiente. | ¿Cuál es su salario mensual aproximado? ¿El salario que percibe, es suficiente para la satisfacción de sus necesidades? ¿Qué consideraciones tiene sobre su salario, en los últimos tres años? ¿Ha mejorado su salario en relación a sus responsabilidades? Si o no. ¿Por qué? |
| Derechos laborales | Ingreso. Permanencia. Ascenso | ¿Cuál fue la forma en que Usted ingreso al servicio? ¿Si ha tenido alguna promoción, mediante que mecanismo se ha dado? ¿Qué opina de la evaluación que se les está aplicando a los maestros? ¿Qué opina en relación a que el ingreso al servicio docente sea mediante examen de oposición? ¿Qué opinión tiene en relación a que su permanencia en el servicio, sea mediante una evaluación? ¿Está de acuerdo en que |

| | | |
|-------------------|--|---|
| | | para ascender de puesto en el servicio educativo, se realice mediante un examen? |
| Derechos sociales | <ul style="list-style-type: none"> • Salud. • Jubilación. • Vivienda. | <p>¿Cómo considera que son atendidos los derechos sobre su salud?</p> <p>¿Qué expectativa tiene sobre los beneficios de su jubilación?</p> <p>¿Cree Usted que, en la actualidad, sea fácil acceder a una vivienda decorosa?</p> |

Elaboración y aplicación de la entrevista.

La elaboración de la entrevista se inició recuperando las conceptualizaciones más importantes del estrés y la precarización laboral, para el estrés retomamos el utilizado por Maslach que contempla como elementos importantes, el agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal, para la precarización utilizamos el concepto de Pochman que retoma tres ámbitos fundamentales; la intensificación de la jornada de trabajo, la diferenciación de sus percepciones salariales y la pérdida paulatina de sus derechos laborales y sociales.

Posteriormente elaboramos un cuadro de triple entrada donde ubicamos las dimensiones, con sus indicadores y reactivos correspondientes para poder concretar la ficha técnica.

FICHA TÉCNICA: ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Dirección: Gabriel Espino Pallares

Presentación.

Técnica: entrevista en profundidad individual semiestructurada:

Lugar de realización: _____

Fecha de realización: _____

Entrevistado: _____

Tiempo de aplicación: 35 - 40 min.

GUÍA DE ENTREVISTA

1. ¿Cómo se siente al final de la jornada?
2. ¿Siente que está trabajando demasiado?
3. ¿Cómo siente su energía al final de una semana de trabajo?
4. ¿Se enoja con frecuencia, y se da cuenta de ello?
5. ¿Qué repercusiones tiene el trabajo en Usted, en el ámbito emocional?
6. ¿Se siente satisfecho con los resultados de su trabajo?
7. ¿Le interesan los problemas que presentan los alumnos con los que trabaja?
8. ¿Se llega a encontrar enojado o angustiado y no sabe por qué?
9. ¿Cómo es su estado de ánimo al final de una semana de trabajo?
10. ¿Experimenta deseo de quedarse a dormir en casa, cuando son días de trabajo?
11. ¿Generalmente realiza Usted, con puntualidad y rapidez su trabajo?
12. ¿Ha recibido alguna felicitación o estímulo por su trabajo?
13. ¿Cómo considera los resultados de su trabajo?

14. ¿El trabajar más de 40 horas a la semana, ha propiciado en Usted, alguna enfermedad importante? ¿Cuál? ¿Cómo la ha atendido?
15. ¿Qué repercusiones ha tenido esta en su trabajo?
16. ¿Ha detectado actitudes negativas durante el desempeño de sus actividades?
17. ¿El trabajo de doble turno ha influido para que abandone o desatienda algunas actividades familiares importantes?
18. ¿Durante su jornada de trabajo, consume alimentos nutritivos en tiempo y forma?
19. ¿Cuántos años de servicio tiene Usted?
20. ¿Cuántos años tiene trabajando la doble plaza?
21. ¿Con la reforma educativa, ha aumentado tiempo de horas de trabajo?
22. ¿Le benefició o perjudicó este cambio?
23. ¿Han aumentado sus responsabilidades? ¿por qué?
24. ¿Cuál es su salario mensual aproximado?
25. ¿El salario que percibe, es suficiente para la satisfacción de sus necesidades?
26. ¿Qué consideraciones tiene sobre su salario, en los últimos tres años?
27. ¿Ha mejorado su salario en relación a sus responsabilidades? Si o no. ¿Por qué?
28. ¿Cuál fue la forma en que Usted ingreso al servicio?
29. ¿Si ha tenido alguna promoción, mediante que mecanismo se ha dado?
30. ¿Qué opina de la evaluación que se les está aplicando a los maestros?
31. ¿Qué opina en relación a que el ingreso al servicio docente sea mediante examen de oposición?
32. ¿Qué opinión tiene en relación a que su permanencia en el servicio, sea mediante una evaluación?
33. ¿Está de acuerdo en que para ascender de puesto en el servicio educativo, se realice mediante un examen?
34. ¿Cómo considera que son atendidos los derechos sobre su salud?
35. ¿Qué expectativa tiene sobre los beneficios de su jubilación?

36. ¿Cree Usted qué en la actualidad, sea fácil acceder a una vivienda decorosa?

Para aplicar las entrevistas también fue necesario solicitar la autorización de las autoridades oficiales, el convencer a los docentes y sobre todo solicitarle su permiso para grabarlos fue un contratiempo importante, varios de ellos no aceptaron la realización de la entrevista, de las cinco efectuadas se realizaron en su salón de clase, utilizando tiempo de educación física de sus alumnos, otras a la hora de receso o al final de su turno el tiempo de aplicación fue de 35 a 40 minutos.

Utilizando la grabación se escribieron las entrevistas completas para ser concentradas en un cuadro de análisis de contenido, ubicando la unidad de análisis, categorías de análisis, reactivos, identificando el apartado de la entrevista en la unidad de análisis correspondiente, se realizaron las inferencias que nos permitieron hacer el análisis.

Al aplicar la entrevista en profundidad a los sujetos investigados, es necesario recurrir a las estrategias de análisis del discurso que nos permitan entender mejor la interpretación que tienen los sujetos de su realidad, y de los hechos educativos en específico, lo que se refiere a la reforma educativa, sus implicaciones en su cotidianidad, y qué cambios en su vida laboral le están significando.

El análisis de discurso, es una metodología fundamental para la formación de toda persona interesada en la investigación social, además se está recomendando y tiene una gran aceptación como propuesta metodológica innovadora en el estudio de los problemas políticos y sociales.

El análisis del discurso, entendido desde la perspectiva teórico metodológica en específico el de la hermenéutica profunda, que vincula lo discursivo con lo ideológico y político, nos permitirá conocer y describir no solamente lo que dice el

emisor, sino también analizar el contexto y la situación coyuntural en que son emitidos, así como también la forma en que son recibidos e interpretados por los receptores, el discurso, no nos proporciona por si solo toda la información necesaria para conocer la realidad social, pero si nos permite encontrar claves que nos llevan a entender y hacer una mejor reconstrucción de la realidad.

Thompson (1991) manifiesta, que la experiencia cultural se ha visto profundamente modificada por el desarrollo de la comunicación masiva. El análisis de la cultura y de la comunicación masiva debe considerarse como preocupación central de la sociología y de la teoría social.

Se define al “análisis cultural” como el estudio de las formas simbólicas, es decir de las acciones, objetos y enunciados significativos de varios tipos, en relación con contextos y procesos, socialmente estructurados e históricamente específicos en los que, se producen, transmiten y reciben estas formas simbólicas. De aquí se desprende que los fenómenos culturales pueden apreciarse como formas simbólicas imbricadas en contextos estructurados. El análisis cultural puede considerarse entonces, como el estudio de la construcción significativa y la estructuración social de las formas simbólicas.

Los mensajes en los medios tienen la capacidad de circular en una audiencia extensa, es una de las características por las que se habla de comunicación masiva, es una comunicación para las masas, el término connota no solo la amplitud de audiencia, sino también, una forma indefinida de la misma, una multitud inerte e indiferenciada.

Sin embargo, los mensajes que transmiten los medios masivos son recibidos por individuos específicos situados en contextos socio-históricos definidos. Los individuos ponen atención a los mensajes de los medios masivos en distintos grados de concentración, los interpretan activamente, les atribuyen sentido, y los relacionan con algunos aspectos de sus vidas. Esta constante apropiación de los

mensajes es un proceso inherentemente crítico y socialmente diferenciado, el proceso de interpretación es distinto en cada uno de los sujetos.

El marco metodológico que el autor propone para el análisis cultural, es descrito como una forma de hermenéutica profunda, una razón importante para utilizar esta metodología, es porque el objeto de análisis es una construcción simbólica significativa que requiere interpretación, y esto es central para el análisis, después se precisa como esta metodología puede servir para el análisis de la ideología, así como un enfoque para el estudio de la comunicación masiva.

Se identifican tres fases importantes de la metodología de la hermenéutica profunda, la primera es el análisis socio-histórico, la producción y circulación de objetos y enunciados significativos son procesos que se dan en contextos o campos históricamente específicos y socialmente estructurados, por lo tanto la tarea en esta primera fase es reconstruir este contexto y examinar las relaciones sociales y las instituciones, la distribución del poder y los recursos.

La segunda fase se describe como el análisis formal y discursivo, su objetivo es explicar los rasgos estructurales y las relaciones de los objetos y los enunciados significativos, estos están estructurados de distintas maneras. La tercera fase es la interpretación, esta se construye sobre la base del análisis histórico y discursivo; retoma los hallazgos aportados por estos análisis y los emplea como elementos de una interpretación creativa y constructiva.

El estudio de la ideología implica analizar las formas en que el significado contribuye al sostenimiento de las relaciones de dominación. El autor menciona cuatro maneras en que el significado contribuye a sostener estas relaciones; la legitimación, la disimulación, la fragmentación y la reificación.

El análisis de la ideología puede llevarse a cabo en el marco metodológico de la hermenéutica profunda, solo que aquí el propósito es poner atención en las

interrelaciones del significado y el poder, en la primera fase que es el análisis socio-histórico, el interés de la ideología es poner atención a las relaciones de dominación que caracterizan el contexto en el que se producen y reciben las construcciones simbólicas.

Si bien el interés de la ideología orienta el análisis socio-histórico hacia el estudio de las relaciones de dominación, el análisis formal y discursivo se orienta a su vez a los aspectos estructurales de las construcciones simbólicas que hacen posible la movilización del sentido. Dos formas en las que se pueden estudiar los rasgos estructurales de las construcciones lingüísticas son; la sustantivación y la transformación pasiva, esto hace que el significado se movilice en determinada forma.

En el análisis de la ideología, la interpretación juega también un papel de síntesis, ya que trata de unir los resultados del análisis socio-histórico y del formal o discursivo mostrando que el significado de las construcciones simbólicas sirve para mantener las relaciones de dominación.

La recepción e interpretación es un proceso muy complejo y diferencial.

3.3.-Comparación de unidades de análisis de las cinco entrevistas.

A continuación, se presentan tablas de codificación y correlación de las cinco entrevistas, donde se interpretaron los datos arrojados una por una, para al final ver convergencias y divergencias a cerca del síndrome de burnout y poder generar el criterio de transferibilidad.

Entrevistado uno

Trayectoria laboral

Mtro.: Desde hace veinte años con la doble plaza, en el noventa y seis entré con la doble, sin cobrar, trabajé un año ocho meses hasta que se me hizo justicia y ahí está el nombramiento.

Cansancio físico

Mtro. Muchas veces cansado, agotado, pero no hay pero, agotado lo normal, hace bien de vez en cuando salir para desestresarse, me gusta lo que hago, entonces eso como que quita un poquito el cansancio.

Mtro. Si, a veces si, en cosas vanas, sobre todo en la parte administrativa burocrática (que ha aumentado con el asunto este de la reforma) exactamente, a veces no le encuentro mucho sentido, así como ustedes mucha estadística y si uno dice la verdad entonces arrojaría datos muy interesantes, no engañar a la autoridad es muy pertinente.

Despersonalización

No, mi carácter es muy alegre puede preguntar siempre llevo saludando, siempre hay problemas en la vida familiar, económica, social, pero en lo laboral trato de quitarlo todos los días llegamos con una sonrisa, con un

buenos días, cómo están compañeros, si me he llegado a irritar en algunas cosas que no estoy de acuerdo, le mencionaba hace unos momentos, por naturaleza reacciono con enojo, pero siempre hay una forma de participar positivamente eso sobre todo.

Mtro. (mmmmm) bueno yo creo que para mí es una satisfacción ver que mis alumnos van siendo mejores, como los recibo, como van avanzando y como terminan, a mí me gusta lo que hago, le decía y lo repito, amo mi carrera y a veces me preocupo, me preocupo más que los mismos padres de familia.

Ha por supuesto, en este momento mis alumnos están en educación física, una mamá de un niño que tiene una problemática muy en especial, mi forma de trabajar como acompañamiento hay papás o mamás sobre todo de los niños que tienen problemas, problemas muy interesantes, ahí está una lámina (señala el pizarrón) de lo que sus compañeros le aportaron a su compañero Miguel que es el niño que está mal y es la mamá que está aquí, con la finalidad misma de...pues no de solucionar el problema sino buscar una vía de solución.

Enfermedades

Mtro. Seguramente sí, tengo diabetes desde hace once años, que yo creo es secuela misma de la presión, del arduo trabajo, cuando hay responsabilidad por cumplir, claro o sea en las dos escuelas donde trabajo, trabajo de la misma manera con el mismo compromiso, con el mismo cariño con la misma responsabilidad con los alumnos, como le decía hay momentos en que sí se cansa uno sobre todo, (me dice que hace once años que le dio la diabetes)

hace once años no tengo la certeza de que sea por el exceso de trabajo verdad pero eso influyo, es consecuencia misma de, por qué, porque cuando el médico me dice: sabe usted lo que tiene que hacer es renunciar a una plaza o ya jubilarse ya irse para que esté tranquilo eso va a hacer que disminuya las consecuencias que la diabetes tiene en sí misma, eso me lo dijo hace como ocho años el médico y dije no, no, no, yo estoy a gusto estoy bien, no sabría a ciencia cierta antes de jubilarme que haría porque hay muchas cosas que hacer en casa, todavía a ciencia cierta no sé , pues mi vida es este trabajo que quiero.

Mtro. Bueno acudimos al médico cotidianamente, cada tres o cuatro meses al ISSSTE soy insulino dependiente, yo me inyecto, hoy mismo antes de receso me inyecto una dosis y en la noche es otra dosis de insulina para estar más o menos en tratamiento y pues con la insulina me he sentido pues yo digo que normal, hoy en día tengo cincuenta y tres años y pues antes no tenía esa edad verdad, finalmente los estragos vienen en sensibilidad de pies y manos, en la visión, en no poder comer cualquier cosa, en cuidarse, limitarse en algunas situaciones la mayor de la veces quizás hasta de una copa, de una comida en exceso etc., pero bueno vamos aprendiendo a vivir.

En esta entrevista tenemos una codificación de cuatro unidades de análisis, que implican una correlación con el contexto de globalización en que estamos incrustados, se observa que a partir de la trayectoria laboral el entrevistado uno comenzó a tener este tipo de estrés, debido a la incertidumbre de la economía e inseguridad social del contexto estructurado. Además, la unidad de análisis fundamental es el de trayectoria laboral a partir de ahí se desprende la variable de agotamiento emocional, seguido de la variable enfermedad. En este entrevistado parece que se mitiga la despersonalización con lo que llama “amor a lo que hace”.

Entrevistado dos

Trayectoria laboral

Mtro. 29 años (¿y con la doble plaza?) desde el noventa y nueve, ahorita son que....diecisiete años con la doble plaza, pero ya voy a ir por la pensión por invalidez

Cansancio físico

Mtro. Pues con esto de la reforma educativa, han aumentado mucho las actividades de todo tipo y la verdad termino ya sin ganas de hacer nada, muy agotado, en serio muy cansado.

Despersonalización

Mtro.: Si, la verdad es que yo estoy muy enfermo, y el trabajar con los niños me pone de malas, me enoja a veces mucho con ellos, por eso ya estoy en el trámite de mi pensión por invalidez, ojalá pronto ya me salga.

Enfermedad

(Porque me dice usted que tiene un daño cerebral), si, se llama atrofia cortical,

es un daño a una parte del cerebro la cual me ha limitado en muchas cosas, desde no poder dormir, es insomnio crónico también lo que tengo, depresión, ansiedad, esquizofrenia esquizoafectivo, esquizofeniforme, alucinaciones, alucino; hay una voz varonil que me dice: Santiago es mejor morir ¡matate!, o luego que dice ¡mata a tus alumnos! La otra vez ya estaba yo ahorcando a un niño, pero reaccioné y lo abracé y es que empezó a toser, dije, ¿qué estoy haciendo dios mío? perdóname. Ando mal ... ando muy mal.....

Observamos en el caso del entrevistado dos las mismas unidades de análisis, pero ahora vemos que la enfermedad es la variable más importante, que afecta todas las actividades más aún esta variable se conjuga de nuevo con la variable de trayectoria laboral, la despersonalización es más atenuada que la anterior, seguida del cansancio físico.

La trayectoria laboral es una cadena causal de la enfermedad que le ha deteriorado las actividades habituales, hasta el punto de buscar una salida de jubilación.

Entrevistado tres.

Trayectoria laboral

Mtra. Desde el dos mil (desde el dos mil que.. dieciséis años) dieciséis años.

Cansancio físico

Mtra. Pues a veces es el desgaste físico, impacta en la situación emocional porque me siento cansada ,me siento agotada, a veces pues si

emocionalmente trueno uno, yo he tenido situaciones el año pasado de llegar al ISSSTE por el mismo estrés estoy quemada hay un término en inglés el burnout, estoy quemada pero por lo que implicaba la ruta en sí, ahorita me siento más relajada en cuanto a que ya puedo hacer las cosas, a mí lo que me estresaba era la situación digital que para mí era una área de oportunidad estoy en proceso de fortalecer esa situación, logro hacer ya muchas cosas por mi cuenta, antes dependía yo de.. para que me hicieran un trabajo, ahora lo hago yo ya, eso me frustraba, el no poder hacer las cosas, ahorita pues como ya lo hago yo, me siento un poquito mejor en ese sentido. Pero si los viernes acabo muerta en la casa de usted le decía a mi esposo en la mañana no dudes que mañana me enfermo, porque a mi hasta calentura me da, termino muerta, cuando yo salgo de vacaciones, es estar enferma una semana pero es por lo mismo la responsabilidad, cuando hay responsabilidad maestro hay preocupación, cuando no la hay seguimos viendo gente aquí que no se preocupa, bueno cada quien no, pero yo quiero estar al nivel de, quiero seguir dentro de, y quiero hacerlo con calidad.

Despersonalización

Mtra. Si, a veces sí, cuando me siento muy estresada. El tiempo, a mí el día no me alcanza, a veces ni para comer, no me alcanza, no me doy el espacio ni para ir al baño ni para comer, yo entro aquí de ocho a seis de la tarde, de una a dos que yo podría descansar relajarme, estoy en la computadora estoy buscando material estoy trabajando, no paro (si por su puesto) no paro estoy descargando actividades de internet, estamos en grupos de maestros en face, estamos viendo qué hacemos qué no hacemos, como lo complementamos, como lo enriquecemos, yo no paro todo el día, (ok maestra)

Enfermedad

Mtra. Lo que es en el trabajo en sí no, tuve un accidente enero me chocaron traigo una situación muy fuerte en cuello, en cervicales, lo que si me está afectando es el estar esta posición, porque tengo que estar en la máquina, tengo que estar calificando hay mucho dolor en mi espalda, eso es lo que podría ser y el estrés que se genera por el mismo trabajo.

En el caso de esta entrevista observamos que la unidad de análisis trayectoria laboral, influye en la variable de cansancio físico con repercusiones muy débiles en la variable enfermedad, de hecho, parece que no hay ninguna correlación con esta variable. Este caso tiene más correlación con el primero ya que mitiga cierto tipo de cansancio por “el gusto” a su trabajo. La variable despersonalización tiene cierta secuencialidad con la variable trayectoria laboral de manera notoria pero débil.

Entrevistado 4

Trayectoria laboral

E: ok, gracias maestra, ¿cuántos años de servicio tiene Usted? (yo treinta y tres) ok treinta y tres años de servicio y con la doble plaza? (diez años) diez años ok, (mmmm) no es mucho ¿verdad?

Cansancio físico

E: ¿Se llega usted a encontrar enojada o angustiada y no sabe por qué?

Mtra: ¡Aahh no!, cuando estoy enojada pues ya sé porque estoy enojada eso es independiente a mi trabajo.

E: ¿Cómo es su estado de ánimo al final de una semana de trabajo

Mtra: del ánimo como le vuelvo a repetir a lo mejor el estado de cansancio es una cosa, pero el ánimo es otra situación mucho muy diferente

Despersonalización

E: ok ¿ha detectado actitudes negativas durante el desempeño de sus actividades?

Mtra: actitudes negativas de ¿Quién? de los alumnos o mías (de usted), no le vuelvo a repetir yo creo que hablo de mí y este yo creo que estoy en esta carrera en esta profesión porque a mí me gusta, a mí siempre me motivo, yo el estar observando el patrón de mi papá que también él era catedrático de secundaria y pues me empezó a llamar la atención, y yo compartía hace días con la Directora, que yo tengo aquí en la mente, que en la casa de usted los días sábados era que desayunábamos todos y a mi papá lo dejábamos solo en el comedor y nosotros teníamos que estar planeando calificando o sea y pues creo que nos dejó esa escuela de llevarnos trabajo de la escuela a casa.

Enfermedades

E: bien maestra, ¿el trabajar más de cuarenta horas a la semana ha propiciado en usted alguna enfermedad?

Mtra: sí, me ocasiona mucho estrés, cansancio al finalizar largas jornadas de trabajo, se refleja en mi persona una sensación de fatiga de tanto trabajo frente a grupo, si bien es cierto no es fácil trabajar dos turnos, aunque sea con grupos de alumnos no tan numerosos.

En este caso vemos una total diferencia con las unidades de análisis anteriores, aquí la trayectoria laboral no es la variable más importante, que desencadene tanto la variable de despersonalización como la variable de cansancio físico. En estas variables el punto central es el estrés pero se logra mitigar con una variable diferente, el tiempo y su organización.

Entrevista cinco.

Trayectoria laboral

E. ¿Cuántos años de servicio tiene usted?

Mtra. Treinta y siete cumplidos hasta el primero de septiembre de dos mil dieciséis. (Y cuántos con la doble plaza), con la doble plaza siete años. (Si realmente no han sido muchos).

Cansancio físico

E. Maestra lety. ¿Cómo se siente al final de una jornada de trabajo ya de una semana por ejemplo?

Mtra. En ocasiones me siento cansada, en ocasiones, no siempre, dependiendo de las actividades que tenga planeadas para esa semana. Digamos, si hablamos de actividades artísticas o actividades de experimentación de Ciencias Naturales, o hablemos de la terminación de algún proyecto en lo que se refiere al área de español, pues entonces son actividades un poco más rápidas, novedosas para los niños entonces no hay ningún cansancio, pero en cuanto trabajamos por ejemplo con el área de

Formación Cívica y Ética con el área de Historia ciencias con un poquito de más complejidad ahí sí como que se desgasta un poco dependiendo del área.

Despersonalización

E. ¿Qué repercusiones tiene en usted en el ámbito emocional?

Mtra. Pues sí, si hay algunas. En el ámbito emocional en lo que se refiere por ejemplo a una fiesta mientras la familia llámese esposo, nietos o familiares directos e indirectos, estar en alguna fiesta en alguna celebración, uno pues tiene que estar planeando, estar calificando, tiene que estar uno terminando algún proyecto, ideando una u otra estrategia en sustitución de porque la que hicimos no resultó del todo buena o adecuarla un poquito más, en la cuestión emocional si se repercute un poquito, claro bien es cierto que no debemos mezclar el trabajo con el aspecto emocional pero en muchas ocasiones como humanos que somos si mezclamos, porque estamos aquí y estamos pensando en lo que dejamos o viceversa, tratar de sacar eso para que el trabajo salga bien y rendir al cien porque para eso estamos aquí, estamos comprometidos hemos firmado un documento, hemos hecho un compromiso en el cual tenemos que sacarlo a como dé lugar si aunque mi esposo se enoje, aunque mis hijas me reclamen, aunque el nieto me llore pero yo tengo que estar echando manos de estrategias inclusive en casa para cumplir en los dos ámbitos tanto en el trabajo como en lo emocional.

Enfermedad

E. Bien maestra, el trabajar doble turno que son cuarenta horas a la semana o

a veces más depende el trabajo de planeación de sus estrategias que usted me está comentando ¿ha propiciado en usted alguna enfermedad importante? Mtra. Enfermedad no, yo padezco desde hace algunos años asma bronquial pero conforme ha pasado el tiempo la misma experiencia le ha enseñado a uno que si viene el clima digamos con un poquito de dificultad, pues taparme, si a mí me es gravoso estar tomando cosas con hielo pues no las tomo andar cubierta, andar tapada, andar lejos de la contaminación en este caso pero alguna enfermedad digamos llámese nerviosa, cardiaca, pulmonar, diabetes, cosas graves enfermedades graves no, lo único que me ha pasado que en ocasiones me quedo afónica eso a principio de curso cuando estamos entrenando a los alumnos, apenas a trabajar y no saben es cuando uno se desgasta más pero como el año pasado y ahorita tengo estos niños y que son los mismos y como ya saben y me conocen y ya no forzado tanto mi voz y si vamos bien.

En este caso en la entrevista se vuelve a pernotar la unidad de análisis, como más importante, la trayectoria laboral, pero con escasa influencia en las demás variables, de hecho, no hay relación con la variable enfermedad, si con el de cansancio y poco con el de la despersonalización.

Hemos sugerido un tipo de codificación de las cinco entrevistas en términos de unidades de análisis, ahora observemos las variables secuenciales de las entrevistas.

Secuencia de unidades de análisis.

En el caso uno tenemos que la unidad de análisis más importante, es la trayectoria laboral (TL), es decir, desde que tiene la doble plaza se desprende el agotamiento emocional (AE) y la enfermedad (E) tratando de mitigar la despersonalización (D),

los signos positivos representan la influencia de la variable y los negativos la nula influencia de la variable para el estrés:

Secuencia uno:

| | |
|---------|--------|
| TL (+) | AE (+) |
| E (+/-) | D (-) |

En esta secuencia la unidad de análisis más importante es la TL donde se encuentran tres signos (+) esto permite ver que el burnout se presenta por la variable TL y afecta el AE pero no despersonaliza del todo al sujeto y aunque no encontramos un equilibrio, el sujeto está invadido por el estrés.

Secuencia dos:

| | |
|--------------|--------|
| E (+) TL (+) | TL (+) |
| D (+) | AE (+) |

En esta secuencia encontramos que la unidad de análisis E es la variable más importante, pero, más aún, está combinada con la variable de TL el sujeto se encuentra con una total D y un total AE por lo que el estrés está totalmente incrustado en su vida cotidiana.

Secuencia tres:

| | |
|----------|----------|
| TL (+/-) | AE (+/-) |
| E (-) | D (-) |

En esta secuencia la variable la TL influye muy poco, de hecho, sólo influye hasta el AE sin correlacionarse con la E o la D. esto nos permite dar cuenta que entre menos trayectoria laboral se presente menor la influencia para el estrés.

Secuencia cuatro:

| | |
|--------------|----------|
| OT / TL (+-) | AE (-/+) |
| E (-) | D (-) |

En el caso de esta unidad de análisis observamos una OT que significa organización del tiempo, esto neutraliza las demás variables permitiendo menor medida de estrés. Esta variable se presenta como la más importante. Los signos a la inversa (-/+) indican que es en menor medida la influencia de esta variable con las demás.

Secuencia quinta:

| | |
|----------|-------|
| TL (-/+) | E (-) |
| AE (-/+) | D (-) |

Finalmente, en esta secuencia de variables, volvemos a encontrar los signos a la inversa con el mismo indicador, es decir, menor tiempo con doble plaza, que influye a las demás variables para menor estrés.

Podemos observar que la unidad de análisis más importante fue la TL y a partir de esta las demás se correlacionan, empero, existe una variable más que condiciona a la variable TL y es la variable de AS que significa años de servicio. Es decir, las variables AS y TL son condicionantes de la aparición del estrés en los profesores de doble plaza en la zona urbana de Pachuca de Soto, Hidalgo.

3.4.-Objetivos

General: Analizar, el estrés y la precarización laboral, en los docentes que trabajan doble plaza en las escuelas primarias de la zona urbana de Pachuca Hgo. 2015-2017

Específicos:

- Explicar el mecanismo por el que los profesores mexicanos deciden ocupar la mayor parte de su tiempo trabajando.
- Explicar el origen del estrés y la precarización laboral de los maestros que trabajan doble plaza en la zona urbana de Pachuca de Soto, Hidalgo.
- Analizar la percepción de la vida laboral y los cambios sociales registrados en los profesores de estudio.
- Describir como la reforma educativa del 2013, tuvo implicaciones en las relaciones laborales de los docentes
- Analizar las consecuencias del trabajar doble jornada en los docentes de la zona urbana de Pachuca Hgo.
- Describir las condiciones de trabajo, de sedentarismo, la deficiente alimentación, la poca atención que se tiene al desempeño de actividades físicas para la prevención de enfermedades laborales como el estrés.
- Evaluar las causas y consecuencias del estrés y la precarización laboral en los maestros urbanos de Pachuca Hgo.

3.5.-Variables.

Globalización, cambios en el mundo laboral, estrés laboral, precarización, incertidumbre, reforma educativa, precarización del trabajo, contratos inciertos, protección social, bajo salario, doble jornada, estrés laboral, precarización de las condiciones de trabajo.

| Independientes. | Dependientes. |
|------------------------|---|
| Bajo salario. | Estrés. |
| Doble jornada. | Precarización laboral. |
| Reforma educativa. | Enfermedades. (Diabetes, infartos, Hipertensión.) |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este apartado se analiza la percepción de la vida laboral y los cambios sociales registrados de los profesores de estudio. Se mostrará que los efectos del estrés laboral en los docentes de doble plaza, son efectos colaterales ya que la enseñanza cuenta con un grado de cansancio crónico haciendo de la educación una posición colateral ambivalente, es decir, se educa sin educar ya que los docentes no tienen los criterios de calidad para laborar, así mismo se mostrará que la doble plaza presenta una simulación en el sentido de que una doble plaza aseguraría mejor calidad de vida esto pensando desde el sentido común, más sin embargo se demostrará que no es así sino todo lo contrario.

Los resultados obtenidos en el análisis siguiente, están en la línea de efecto negativo del espíritu del capitalismo que planteó Weber, parece ser que una doble plaza da mejor calidad de vida al docente, se mostrará que se está en un proceso de cambio en el ámbito laboral de los docentes de doble plaza, ya que, anteriormente el trabajo los hacía humanos pero los alienaba tal cual lo planteaba Marx, ahora parece ser que la lucha entre humanidad y alienados ha estado llegando a un momento en que se esclaviza a los docentes ya que el trabajo de doble plaza deteriora en todos los aspectos al docente en tanto que estilo de vida haciendo una analogía es prisionero de un proceso laboral simulado buscando la calidad de vida.

4.1. Análisis estadístico

En esta parte se analizan las consecuencias de laborar más tiempo del legal (8 horas por día o un turno) en los profesores residentes en la ciudad de Pachuca en el 2016. Los resultados confirman el hecho que, en las edades avanzadas, estos

trabajadores están más enfermos y tienen menos hijos respecto al grupo en comparación; es decir, aquellos que sólo trabajaron un turno al día.

Los datos provienen de una muestra de 63 profesores residentes en la ciudad de Pachuca. La investigación tomó en cuenta a 36 docentes con doble turno de trabajo y 27 con un solo turno. De ellos se consideraron a 38 hombres y a 25 mujeres.

Un primer análisis consistió en explorar la correlación entre las variables número de hijos respecto al número de horas dedicadas al trabajo.

Al efectuar la correlación de Pearson entre las variables numéricas: número de hijos, respecto al número de horas dedicadas al trabajo, el resultado indica una relación muy alta y de naturaleza negativa. Este primer resultado evidencia la fuerte asociación entre ambas variables, ya que, con el aumento en las horas de trabajo disminuye el número de hijos. Tal vez, nuestra opinión, los que trabajan más de un turno intentan seguir un modelo del tipo europeo en el que es claro que las personas se enfocan en un objetivo individual como tener más dinero y lo que ocurre en su historia de vida a la par es que tienen menos hijos (cuadro 1).

Cuadro 1: Correlación de Pearson entre las variables número de hijos y número de horas dedicadas al trabajo

| | | Número de horas a la semana | Número de hijos |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Número de horas a la semana | Correlación de Pearson | 1 | -.786** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 63 | 63 |
| Número de hijos | Correlación de Pearson | -.786** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 63 | 63 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Luego que constatamos que los datos no tienen una distribución normal, ni igualdad de varianzas, al tener una muestra independiente mayor a 50 casos usamos la prueba *U Man de Whytney* apropiada a dichas características. Para este fin elegimos como variable independiente el número de hijos y como variable dependiente si alguna vez a lo largo de su vida laboral habían trabajado más de 8 horas por día o no. El resultado obtenido indicó una diferencia significativa. Por lo tanto, se puede apreciar que los profesionistas que dedicaron más de 8 horas diarias al trabajo son significativamente diferentes en el número de hijos que tienen respecto a los que se sujetaron al horario marcado por la ley, es decir, 8 horas al día (cuadro 2).

Cuadro 2: Trabaja más de 8 horas al día^a

| | Número de hijos |
|---------------------------|-----------------|
| U de Mann-Whitney | 28.000 |
| W de Wilcoxon | 694.000 |
| Z | -6.654 |
| Sig. asintót. (bilateral) | .000 |

a. Variable de agrupación: Trabaja más de 8 horas diarias

Del mismo modo, con la variable independiente número de hijos comparada a la variable dependiente tiene enfermedad crónica evidenció una diferencia significativa. Así que, se distinguen diferencias significativas entre el número de hijos y quienes tienen o no alguna enfermedad crónica como cáncer, diabetes, hipertensión arterial, artritis, colitis nerviosa o asma (cuadro 3).

Cuadro 3: Estadísticos de contraste^a

| | Número de hijos |
|---------------------------|-----------------|
| U de Mann-Whitney | 130.500 |
| W de Wilcoxon | 565.500 |
| Z | -5.229 |
| Sig. asintót. (bilateral) | .000 |

Cuadro 3: Estadísticos de contraste^a

| | Número de hijos |
|---------------------------|-----------------|
| U de Mann-Whitney | 130.500 |
| W de Wilcoxon | 565.500 |
| Z | -5.229 |
| Sig. asintót. (bilateral) | .000 |

a. Variable de agrupación: Tienen enfermedad crónica

Este resultado es consistente con el estadístico Welch (cuadro 4), pues, ambos ejercicios indican que existe diferencia significativa en los dos grupos de estudio: los profesores que laboraron más de 8 horas al día respecto de aquéllos que trabajaron 8 horas y menos al día. Reiteramos: los primeros, con seguridad, al final de su vida laboral se observan con menos hijos. Al respecto, al inicio suponía que éstos tenían interés en trabajar más de un turno precisamente por tener más hijos. Pero al final del estudio observamos que ocurrió lo contrario, precisamente, tal vez a causa de dedicar el mayor tiempo de su vida al trabajo.

Cuadro 4: Pruebas de Welch robustas de igualdad de las medias

Número de hijos

| | Estadístico ^a | gl1 | gl2 | Sig. |
|-------|--------------------------|-----|--------|------|
| Welch | 5.784 | 2 | 15.798 | .013 |

a. Distribuidos en F asintóticamente.

Asimismo, con el uso de la estadística descriptiva puede apreciarse que la muestra de estudio evidenció porcentualmente tener alguna enfermedad crónica con más frecuencia para aquellas personas que trabajaron más de 8 horas diarias, mientras que para los profesores con menos duración del tiempo en su empleo se les encontró porcentualmente menos enfermos (cuadro 5 y cuadro 6).

Cuadro 5: Tabla de contingencia tienen enfermedad crónica respecto a trabaja más de 8 horas diarias

| | | Trabaja más de 8 horas diarias | | Total |
|---------------------------|----|--|-------|--------|
| | | Si | no | |
| Tienen enfermedad crónica | si | Recuento 28 | 1 | 29 |
| | | % dentro de Tienen enfermedad crónica 96.6% | 3.4% | 100.0% |
| | no | Recuento 8 | 26 | 34 |
| | | % dentro de Tienen enfermedad crónica 23.5% | 76.5% | 100.0% |
| Total | | Recuento 36 | 27 | 63 |
| | | % dentro de Tienen enfermedad crónica 57.1% | 42.9% | 100.0% |

Esta herramienta permitió a su vez observar una clara distinción en el promedio de hijos de los profesores de estudio, destacando la tendencia que indica que a mayor número de hijos se tiene menor escolaridad y viceversa (Cuadro 6).

Cuadro 6: Resultados descriptivos del promedio de escolaridad de la muestra

Número de hijos

| | N | Media | Desviación típica | Error típico | Intervalo de confianza para la media al 95% | | Mínimo | Máximo |
|-----------------------|----|-------|-------------------|--------------|---|-----------------|--------|--------|
| | | | | | Límite inferior | Límite superior | | |
| Normal básica o menos | 42 | 1.81 | .917 | .141 | 1.52 | 2.10 | 0 | 3 |
| Licenciatura | 14 | 2.07 | 1.269 | .339 | 1.34 | 2.80 | 0 | 4 |
| Posgrado | 7 | .86 | .690 | .261 | .22 | 1.50 | 0 | 2 |
| Total | 63 | 1.76 | 1.027 | .129 | 1.50 | 2.02 | 0 | 4 |

Finalmente, la evidencia de la asociación existente entre las variables cualitativas trabajó más de 8 horas al día y tiene una enfermedad crónica se confirmó con el uso de la prueba *chi cuadrada*, constatando con una confianza del 95% que existe asociación significativa entre ambas variables (cuadro 7).

Cuadro 7: Pruebas de chi-cuadrado de las variables tienen enfermedad crónica y trabaja más de 8 horas al día.

| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|--|---------------------|----|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 34.077 ^a | 1 | .000 | | |
| Corrección por continuidad ^b | 31.161 | 1 | .000 | | |
| Razón de verosimilitudes | 40.246 | 1 | .000 | | |
| Estadístico exacto de Fisher | | | | .000 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 33.536 | 1 | .000 | | |
| N de casos válidos | 63 | | | | |

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 12.43.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

4.2. Resultados de la aplicación de la Escala de Maslach e indicadores de precarización.

Los datos obtenidos, fueron capturados en una base de datos general, que permitió realizar el perfil grupal y caracterización de los docentes con burnout, los que están en riesgo y los que no presentan este síndrome, aplicando la siguiente valoración:

| Burnout | Bajo | Medio | Alto |
|------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| Agotamiento emocional | 0 a 18 | 19 a 38 | 39 a 54 |
| Despersonalización | 0 a 10 | 11 a 20 | 21 a 30 |
| Realización personal | 0 a 16 | 17 a 32 | 33 a 48 |

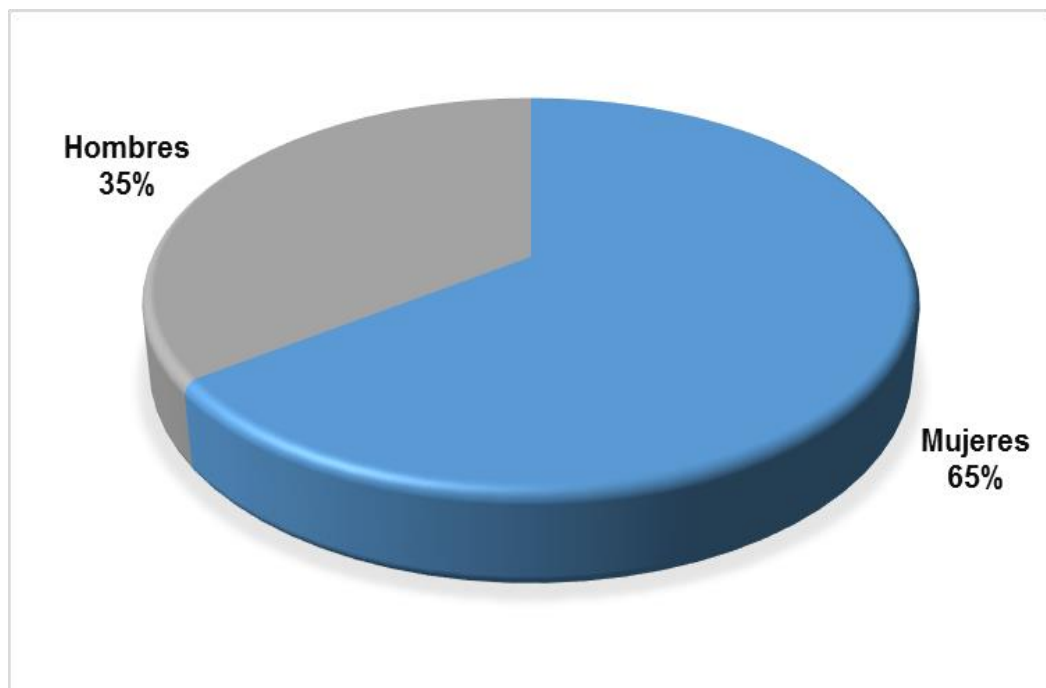
ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

Se presentan gráficos, y tres cuadros que muestran la caracterización de los sujetos considerando su edad, género, años de servicio, años con doble plaza y la (s) enfermedades crónicas que presentan.

Otros gráficos que ilustran si el tiempo de trabajo aumentó, cuál es la condición de su salario y si sus derechos laborales y sociales han mejorado, siguen igual o desmejoraron; estos son los principales indicadores de la precarización laboral.

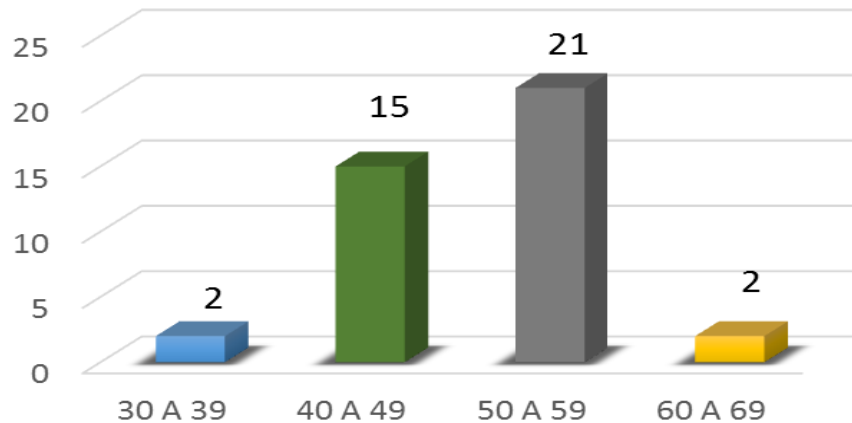
Al final se presenta un gráfico que presenta las enfermedades que presentan los docentes.

Sexo



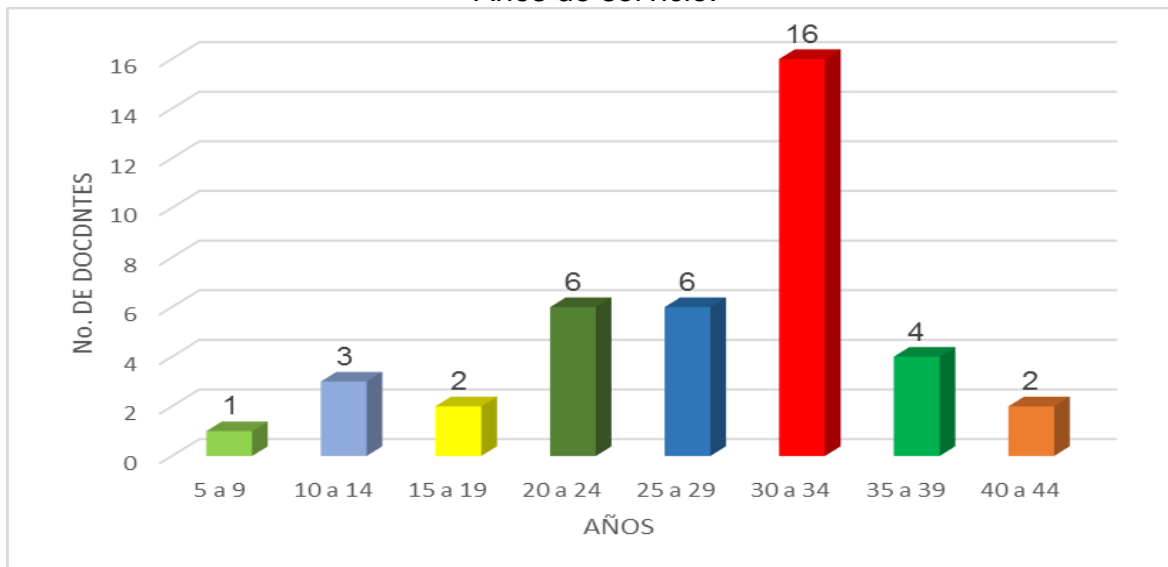
De los docentes a los cuales se les aplicó la escala de Maslach, el 65% son mujeres y el 35% son hombres.

Rangos de edad.



Como se puede observar, los rangos de edad de los sujetos a los que se les aplicó el instrumento, encontramos que el 5.0% está en un rango de 30 a 39 años, mientras que el 37.5% se ubica en el rango de los 40 a 49, en tanto que el 52.5%, más del 50 por ciento, se ubica en un rango de 50 a 59, y el 5.0% en un rango de edad de 60 a 69. Lo cual equivale a señalar, que, tras varios años de servicio, las y los docentes logran ubicarse en las zonas urbanas, tal como el grupo de investigación, lo que implica que las escuelas de educación básica de Pachuca, se encuentren una gran cantidad de docentes mayores de edad.

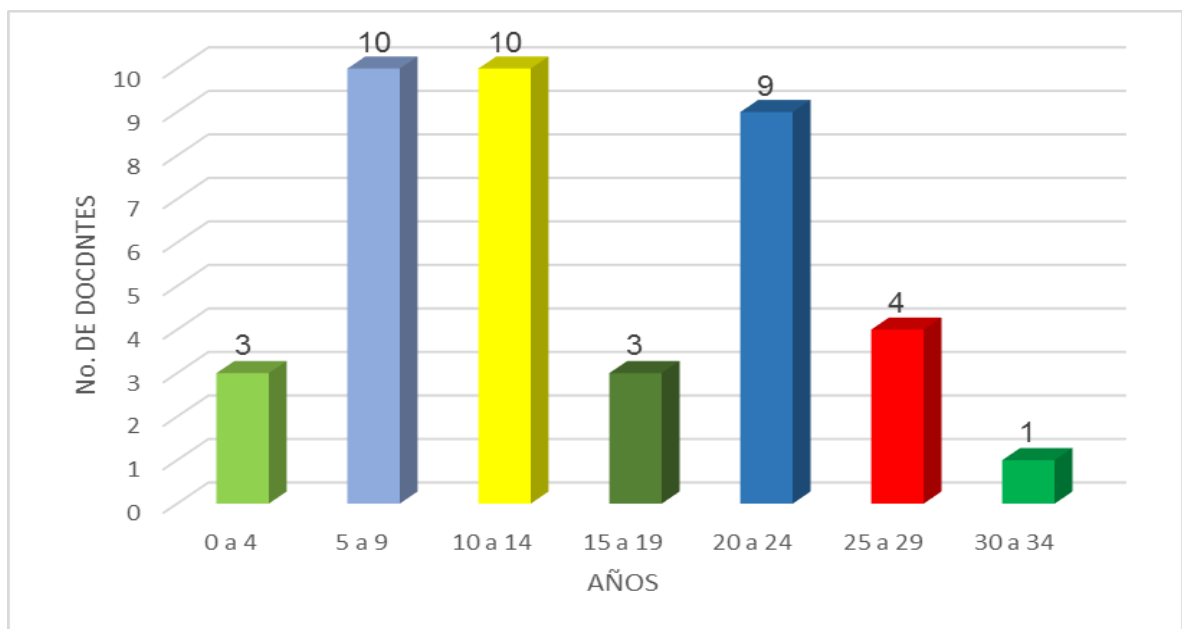
Años de servicio.



Respecto a los años de servicio de los sujetos de estudio, tenemos que el 2.5% se encuentra en un rango de 5 a 9; 7.5% en un rango de 10 a 14; mientras que el 5.0% en un rango de 15 a 19; donde el 15.0% se ubica en un rango de 20 a 24; al igual que el 15% de los docentes en el rango de 25 a 29; destaca que el 40.0% de los docentes se ubica en el rango de los 30 a 34, lo que significa que son docentes con varios años de servicio; en tanto que el 10.0% en un rango de 35 a 39; y finalmente el 5.0% en un rango de 40 a 44.

Como se puede observar, si sumamos los rangos de años de servicio desde los 20 a los 42, representan el 85% de los sujetos de estudio, lo que da muestra que los años de servicio repercuten directamente en el desempeño profesional. En este caso, se trata de personas que han estado por muchos ciclos escolares en la misma escuela, donde año con año se repiten los mismos círculos laborales.

Años con doble plaza.



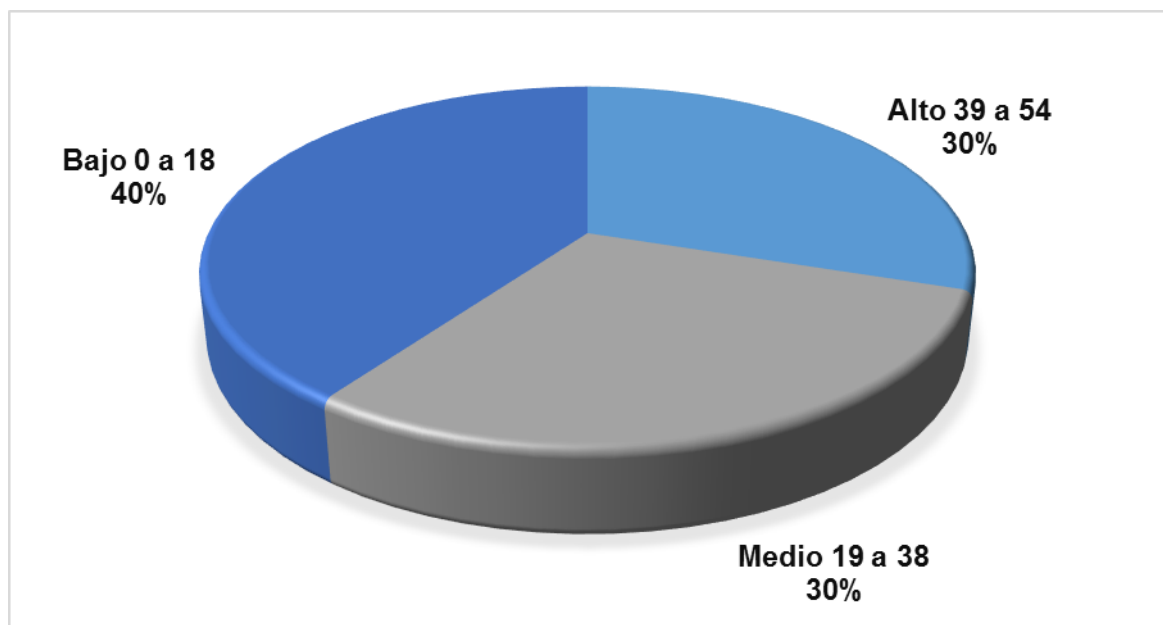
En cuanto a los años de servicio con doble plaza de los docentes estudiados encontramos que el 7.5% se ubican en el rango de los 0 a los 4 años; 25.0% en un rango de 5 a 9; 25.0% en uel de 10 a 14; mientras que el 7.5% representan a los

ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

de 15 a 19; llama la atención que el 22.5% se ubican entre los 20 a 24; que sumados al 10.0% de los 25 a 29 años con doble plaza tenemos más de un tercio con bastantes ciclos escolares cubriendo doble plaza, que al igual que el 2.5% de los 30 a 34 años representan un largo periodo de desgaste personal y profesional al atender doble plaza.

Como se puede observar, el binomio años de servicio, con el desempeño docente en doble plaza, son circunstancias que se han conjuntado para los docentes de estudio, como se ha señalado, fueron condiciones o necesidades económicas los que los impulsaron a buscar doble fuente de ingresos, situación que ha repercutido en la salud de varios de ellos, como se anotará más adelante.

Porcentaje de agotamiento emocional.



En este gráfico se recupera el sentido del uso de la Escala de Maslach, la cual refiere como factor importante el indicador de agotamiento emocional, en este caso, el 30% de los docentes de estudio manifestaron tener un porcentaje alto, por lo cual se corrobora la presencia del burnout en su desempeño laboral; en tanto que otro 30% más de los docentes señalan estar en una valoración media, por lo

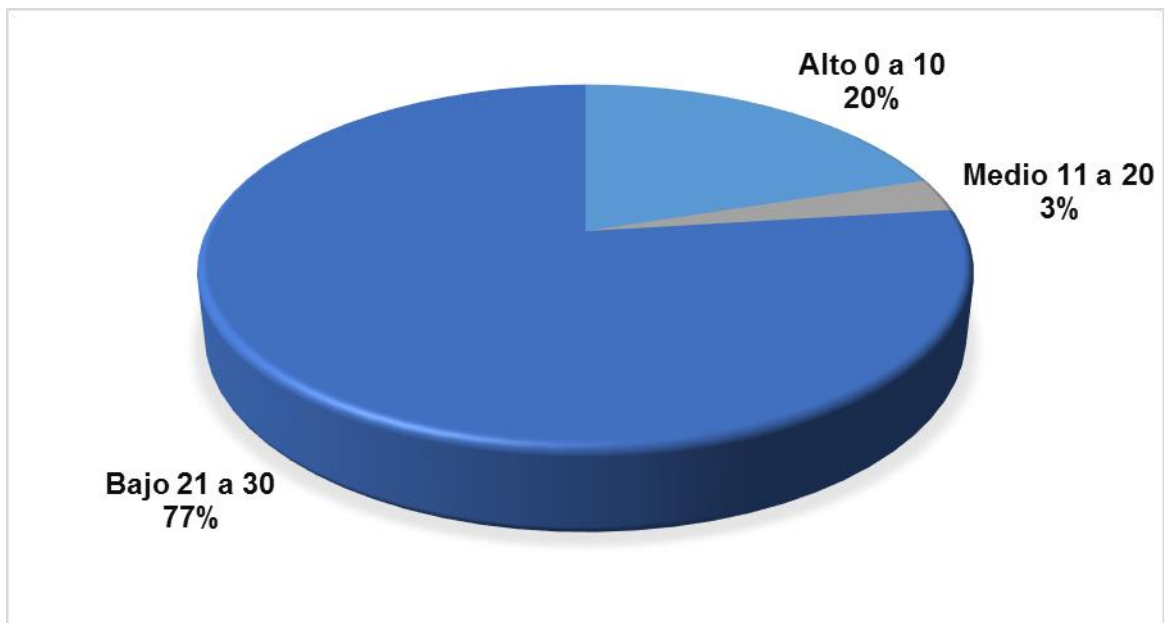
que a ellos se les considera que están en riesgo. Mientras que el 40% tienen un puntaje bajo, de acuerdo a su percepción ellos no presentan el burnout ni están en riesgo.

En este caso, llama la atención la presencia de un 40% de docentes que manifiestan no tener síntomas de agotamiento emocional, lo que corrobora que no siempre se desarrolla, dado que existen factores personales y de formación profesional que utilizan para vencer los factores que propicia el estrés. En este caso, resulta interesante establecer relaciones entre la formación profesional, y la presencia del síndrome de quemarse por el trabajo, el cual no debe entenderse como estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores).

Para corroborar estos hallazgos recuperamos a Gil-Monte y colaboradores (Gil Montey Peiró, 1997; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998) los cuales han señalado que el agotamiento emocional aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento. Es decir, cuando los sujetos no son capaces de hacer frente a sus estados de estrés crónico, aparece la sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos.

Lo anterior, da paso a desarrollar sentimientos de baja realización personal tanto en la cuestión docente como de agotamiento emocional. Ante estas percepciones algunos docentes desarrollan actitudes y conductas de despersonalización como forma de afrontamiento o evasión. Por lo cual, el síndrome de quemarse por el trabajo es un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés, de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas.

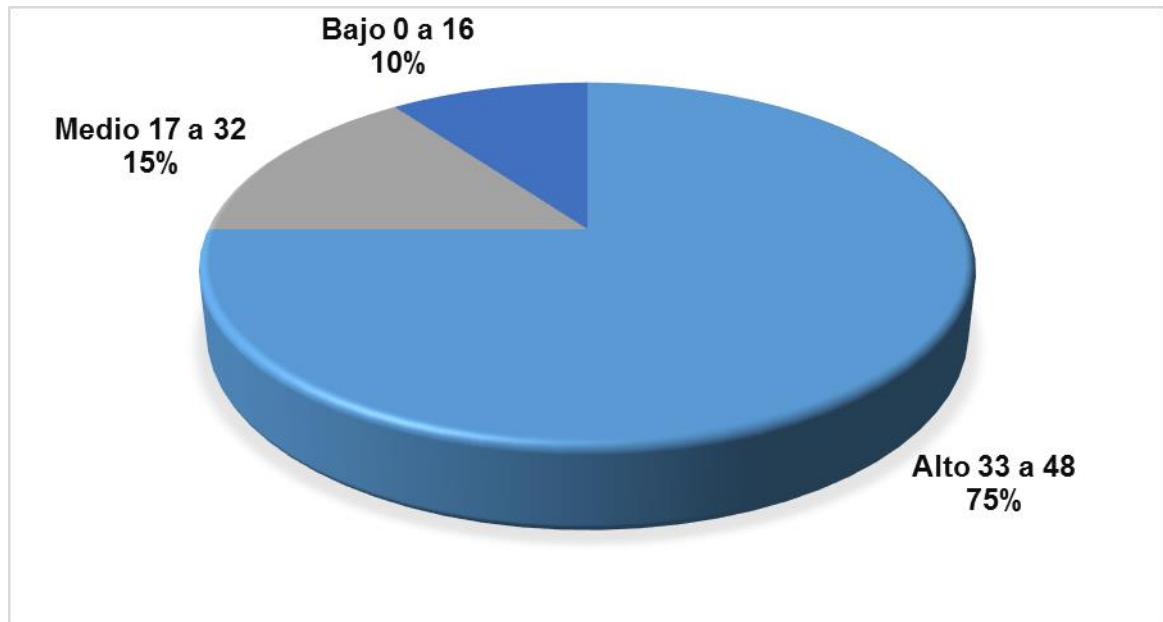
Porcentaje de despersonalización.



El segundo indicador que se maneja en la escala de Maslach es la despersonalización, donde los datos nos indican que el 20% de las y los docentes presentan una valoración alta, por ello se les considera que presentan burnout; solamente un 3% respondieron tener una percepción media, a los cuales también se les considera en situación de riesgo; llama la atención que un 77% tuvieron un puntaje bajo, por lo cual se les considera sin riesgo en este indicador.

En este caso, consideramos que quizá el instrumento aplicado no permitió aclarar el término de despersonalización, ya que ésta se da como consecuencia del estrés crónico y el agotamiento emocional, o bien, se sintieron amenazados por la pregunta y no respondieron en consecuencia. Es decir, de acuerdo a los planteamientos teóricos el esfuerzo físico constante al tener que trabajar en doble jornada, es causa de fatiga, la cual al ser crónica se acompaña de sentimientos de realización personal y en ocasiones de éxito, por lo cual el síndrome de quemarse conlleva una experiencia negativa que se acompaña de un profundo sentimiento de fracaso, donde es posible que existan resistencias por aceptar esta situación.

Porcentaje de realización personal.



En este tercer indicador, el cual también representa un dato central de los datos que arroja la escala de Maslach, es la realización personal, donde asociado al evento anterior, solamente el 10% contestó presentar una valoración baja, por lo que a este grupo se les considera con burnout; en tanto que el 15% tiene una valoración media, a este grupo se le considera en riesgo, pero llama la atención que el 75% señaló un puntaje alto de realización personal, lo que permite relacionar los esquemas de defensa que han desarrollado para no aceptar su situación personal.

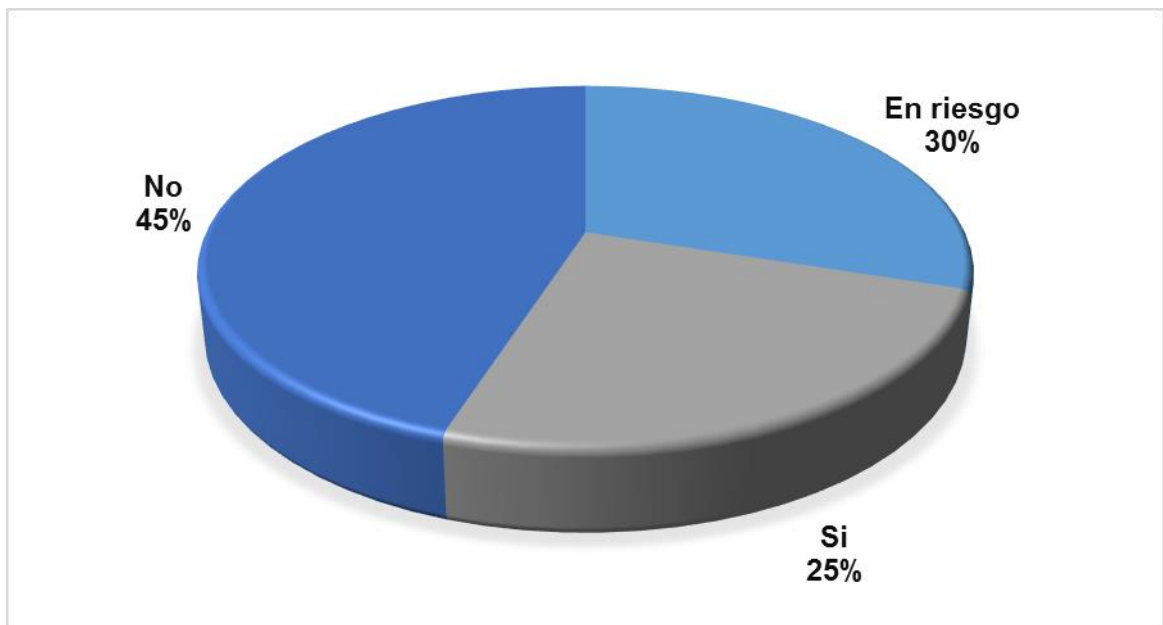
Como se puede concluir, los que vivimos y trabajamos en esta sociedad mercantilista, nos enfrentamos, querámoslo o no, con la conciencia predominante del tiempo como un bien precioso, el cual debemos aprovechar, tal como les sucedió a los docentes de estudios, los cuales al cubrir doble plaza no pueden escapar a dicha percepción, por lo que tuvieron que aceptar las condiciones de precarización que implica la plaza docente para conseguirse otra fuente de ingresos.

Por lo anterior, en términos de Eckstein y Diener (1995) han tenido que acomodarse a la violencia que implica la imposición de doble tiempo de trabajo, que por las características de la plaza docente se les impone y los obliga a cumplir con fechas y plazos, así como a una forma de comportamiento regulado por el tiempo de reloj, así como a una cierta rapidez.

En la docencia existen muchas situaciones con exigencia de cumplir con los tiempos, pero no todos los sujetos de estudio las perciben como estrés temporal. Pero cuando se presenta por tiempos prolongados a algunos les resulta molesto y hasta amenazador, pero también para otros es más bien un desafío.

Por lo anterior, el comportamiento, la forma de afrontar el estrés de cada uno de los docentes y los problemas que éste le plantea, dependen esencialmente de su situación vital profesional y privada, de su historia personal y de su personalidad.

Docentes que presentan Burnout, los que están en riesgo y los que no lo presentan



Una vez analizados los tres componentes relativos al Síndrome de Burnout, que arroja la escala de Maslach en relación a los tres indicadores (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), los resultados nos indican que el 25% de las y los docentes de estudio presentan burnout, en tanto que el 30% se encuentra en riesgo de desarrollarlo, mientras que el 45% no presentan este síndrome.

En este caso, tal como lo refieren Guerrero y Vicente (2001), la presencia o no del burnout en el profesorado está relacionado con factores de la personalidad o variables individuales como la autoestima o la orientación vocacional. De tal forma que podemos decir que el profesorado “más quemado” será aquél que deba atender alumnos difíciles, donde la influencia de las dificultades para el manejo de las interacciones en el aula, son una de las fuentes fundamentales del estrés crónico y en consecuencia del burnout.

Tal como lo relataron los docentes investigados entre los factores que les generan mayor estrés se encuentran; los problemas de disciplina, la apatía por realizar las tareas, los bajos resultados en las evaluaciones que presentan sus alumnos, así como la presencia de ausencia de motivación del alumnado para permanecer en la escuela, sobre todo los del turno vespertino, así como las presiones laborales que con la implantación de la reforma educativa les han impuesto nuevas condiciones de desempeño, pero además, está asociada a la baja autoestima y el estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares.

Al conjuntarse los elementos señalados, las consecuencias que se les presentan (sin darse cuenta en ocasiones), serían las variables de conflicto y ambigüedad en la percepción de sus roles, dificultad para controlar sus emociones, la presencia de introversión laboral, pérdida de estabilidad en cuanto a su personalidad, ansiedad, estrés por la planeación y preparación de las diferentes materias que

enseña, así como el destinar demasiadas horas a las actividades extracurriculares y horas de trabajo en casa.

Sujetos con Burnout

| Cuadro No. 1 | | | | | |
|---------------------|-------------|---------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Sujeto | Edad | Género | Años de servicio | Años con doble plaza | Enfermedades crónicas |
| 6 | 43 | F | 17 | 11 | Diabetes |
| 14 | 48 | M | 30 | 20 | Ninguna |
| 17 | 54 | F | 28 | 26 | Diabetes |
| 18 | 52 | M | 34 | 25 | Estrés |
| 19 | 63 | F | 42 | 14 | Hipertensión |
| 20 | 52 | F | 33 | 10 | Ninguna |
| 37 | 54 | M | 32 | 20 | Ninguna |
| 38 | 56 | F | 30 | 23 | Hipertensión |
| 39 | 51 | F | 31 | 24 | Colitis nerviosa |
| 40 | 59 | M | 37 | 29 | Estrés y presión baja |

El cuadro anterior caracteriza a los docentes de estudio que muestran burnout, es decir que tienen un puntaje alto en agotamiento emocional (39-54), alto en despersonalización (21-30) y bajo puntaje en realización personal (0-16). Los cuales constituyen el 25% de los sujetos estudiados, quienes presentan burnout.

Si retomamos esta situación desde un enfoque psicosocial, estamos ante una situación laboral que se conceptualiza como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización, que como ya se ha mencionado reiteradamente, la baja realización personal en el trabajo, que se presenta en las y los docentes de estudio, se observa en su tendencia a evaluarse negativamente, por lo cual esa manera evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y en la relación con sus alumnos.

En este caso, las y los docentes se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con los resultados laborales que observan a pesar de su empeño,

perciben agotamiento emocional, sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo con sus estudiantes, compañeros de trabajo e inclusive con su familia que no les entiende y todavía deben llegar a casa a desarrollar labores domésticas, de acompañamiento familiar.

Se perciben en situación de agotamiento de energía o de recursos emocionales propios que los llegan a desarrollar una sensación de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario con su entorno de trabajo.

Lo anterior los ha llevado a su despersonalización, donde muestran sentimientos negativos, así como actitudes y conductas de cinismo hacia las personas con las que se relacionan. Sienten que son vistas por sus compañeros o padres de familia como profesionales deshumanizados debido a un endurecimiento afectivo.

Ante esta situación, el síndrome de burnout no debe identificarse solamente como estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores), tal como lo refieren Gil-Monte y colaboradores (Gil Montey Peiró, 1997; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998) los cuales señalan que esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento; este fallo supone sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos.

En esta situación, tal como se constató las y los docentes han desarrollado sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional que los ha llevado a desear salirse del magisterio. Por lo cual, el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como una nueva forma de afrontamiento.

Así, el síndrome de burnout es un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de

enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas. La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos y estos son los más habituales:

Psicosomáticos: alteraciones cardio respiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, entre otros.

Es importante resaltar que nueve de los diez sujetos con burnout, presentan alguna enfermedad crónica.

De conducta: predominio de conductas adictivas y evitativas consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de alumnos y compañeros, así como frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia.

Emocionales: irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo.

Laborales: deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, accidentes, ausentismo, rotación no deseada, abandono.

Mentales: sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los estudiantes, compañeros y la propia familia.

Sujetos en riesgo de Burnout

| Cuadro No. 2 | | | | | |
|--------------|------|--------|------------------|----------------------|-----------------------|
| Sujeto | Edad | Género | Años de servicio | Años con doble plaza | Enfermedades crónicas |
| 1 | 51 | M | 29 | 15 | Colitis nerviosa |
| 2 | 53 | M | 34 | 19 | Diabetes |
| 5 | 46 | F | 22 | 7 | Laringitis |
| 7 | 50 | F | 30 | 20 | Diabetes |
| 9 | 54 | F | 32 | 30 | Estrés |
| 15 | 50 | F | 31 | 5 | Estrés |
| 21 | 48 | M | 29 | 7 | Ninguna |
| 23 | 53 | F | 35 | 22 | Ninguna |
| 24 | 56 | F | 36 | 16 | Ninguna |
| 25 | 50 | F | 31 | 5 | Ninguna |
| 26 | 44 | F | 22 | 5 | Ninguna |
| 27 | 43 | M | 13 | 2 | Problemas de columna |

Respecto a la caracterización de los docentes que se encuentran en riesgo de manifestar burnout, es decir, que mostraron una valoración alta en agotamiento emocional (39-54), medio en despersonalización (11-20), o un puntaje medio en realización personal (17-32), representaron el 30% de los sujetos de estudio, por lo que se requiere desarrollar estrategias de prevención que les ayude a controlar algunas de las sintomatologías que presentan.

Respecto a los síntomas que afectan al individuo en el inicio de la aparición del burnout, diversos autores reconocen varias condiciones que van propiciando su aparición, entre las cuales se encuentran: 1. Exceso de trabajo 2. Sobre esfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga 3. Desmoralización y pérdida de ilusión 4. Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores.

En este caso, debemos señalar que, en el campo de los teóricos de la psicología, uno de los conceptos que más debate ha generado con relación a la diferenciación

conceptual, respecto al síndrome de quemarse por el trabajo ha sido el de depresión, ya que ambos conceptos presentan ciertas similitudes, como cansancio, retiro social y sentimientos de fracaso.

En este caso, Leiter y Durup (1994), permiten comprender que el síndrome de burnout, es fundamentalmente un constructo social que surge como consecuencia de las relaciones interpersonales e institucionales, mientras que la depresión es un conjunto de emociones y cogniciones que tiene consecuencias sobre esas relaciones interpersonales.

Además, al considerar la ansiedad que se presenta en los docentes que inician con los síntomas, Cotton (1990) señala que es un síndrome de aprehensión, tensión, malestar o desasosiego que experimenta una persona al anticipar un peligro especialmente cuando el origen de éste es desconocido. De esta forma la ansiedad puede ser una parte de la respuesta al estrés y puede ser considerada un rasgo de personalidad.

Por lo cual debemos precisar que un docente que ya muestra toda la sintomatología del burnout, es más amplio que el concepto de ansiedad que muestran las y los docentes que se encuentran en riesgo de desarrollarlo, ya que la ansiedad forma parte de aquél. En este sentido Leiter (1990) recoge que el agotamiento (emocional o físico) ocurre cuando las exigencias de una situación exceden a las habilidades que una persona posee, mientras que la ansiedad es el resultado de que esa persona no posea las habilidades que requiere la situación.

Con relación a la fatiga, Pines (1993) indica que una de las principales diferencias entre quemarse por el trabajo y la fatiga física es que la persona se recupera rápidamente de la fatiga, pero no del síndrome de quemarse. Aunque las personas afectadas por el síndrome, sienten que se encuentran agotados físicamente, describen esta fatiga de forma diferente a la experiencia de fatiga física.

Así, mientras que el esfuerzo físico causa una fatiga que se acompaña de sentimientos de realización personal y en ocasiones de éxito, el síndrome de quemarse conlleva una experiencia negativa que se acompaña de un profundo sentimiento de fracaso.

Sujetos que no tienen Burnout

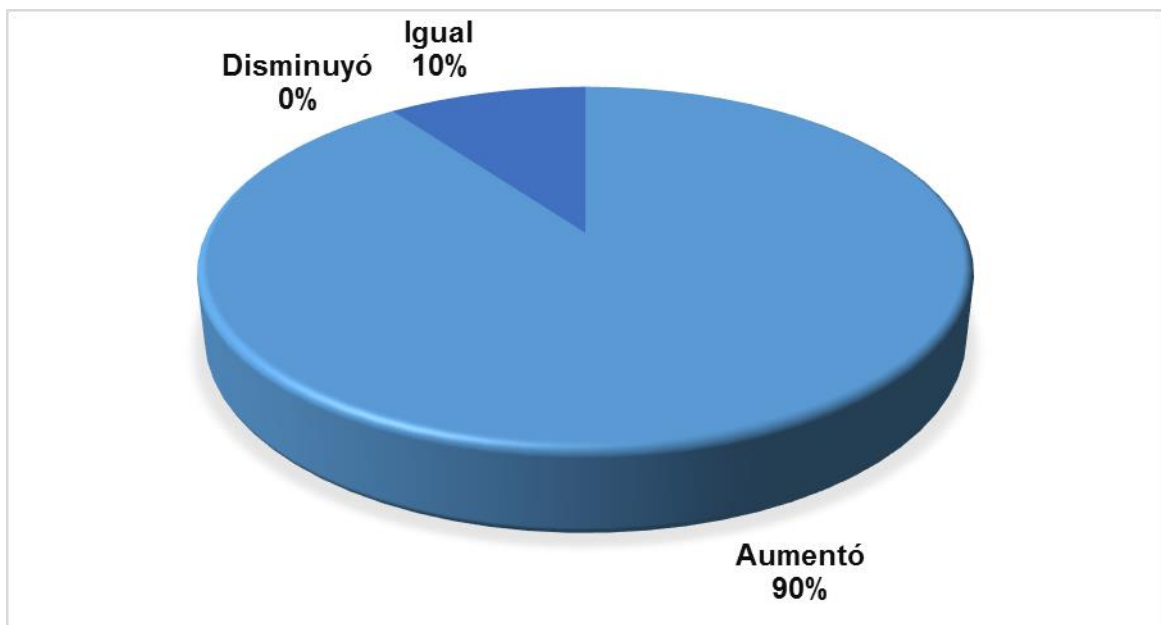
| Cuadro No. 3 | | | | | |
|--------------|------|--------|------------------|----------------------|---------------------------------|
| Sujeto | Edad | Género | Años de servicio | Años con doble plaza | Enfermedades crónicas |
| 3 | 52 | F | 33 | 10 | Hipertensión |
| 4 | 55 | F | 37 | 9 | Asma bronquial |
| 8 | 46 | F | 24 | 10 | Diabetes, estrés y presión baja |
| 10 | 48 | F | 24 | 7 | Problemas de columna |
| 11 | 40 | F | 20 | 12 | Rinitis crónica aguda |
| 12 | 47 | F | 25 | 10 | Problemas de columna |
| 13 | 55 | M | 34 | 20 | Hipertensión |
| 16 | 33 | M | 14 | 10 | Ninguna |
| 22 | 51 | M | 32 | 10 | Diabetes |
| 28 | 60 | M | 40 | 25 | Ninguna |
| 29 | 48 | F | 25 | 20 | Diabetes |
| 30 | 48 | M | 29 | 9 | Ninguna |
| 31 | 41 | F | 18 | 4 | Ninguna |
| 32 | 38 | M | 9 | 8 | Hipertensión |
| 33 | 51 | F | 31 | 20 | Ninguna |
| 34 | 45 | M | 22 | 4 | Hipertensión |
| 35 | 52 | F | 30 | 10 | Ninguna |
| 36 | 40 | F | 14 | 5 | Ninguna |

Al llegar a la caracterización de los docentes que señalan no tener burnout, es decir que tienen una puntuación baja en agotamiento emocional (0-18), baja en despersonalización (0-10) y un puntaje alto en realización personal (33-48), los cuales representan el 45% podemos concluir que al relacionar su percepción con

las enfermedades que padecen, observamos que una gran mayoría ya manifiesta algunas crónicas degenerativas, que inciden en su calidad de vida y que de no atenderse, pueden desencadenarles mayores problemas .

En este caso, la negación de la sintomatología del burnout, no es percibida de manera correlacionada con las enfermedades que padecen, por lo que se requiere desplegar una amplia campaña de información que permita a los docentes hacer frente a las consecuencias del desgaste que implica el desarrollar doble jornada de trabajo docente.

¿Aumentó o disminuyó el tiempo de trabajo?



En cuanto a la determinación del nivel de precarización laboral que presentan las y los docentes de estudio, tenemos un indicador importante por valorar, nos referimos al tiempo de trabajo. En este caso el 90% de los sujetos investigados refieren que éste aumento, en tanto que el 10% señaló que sigue igual y el 0% que disminuyó.

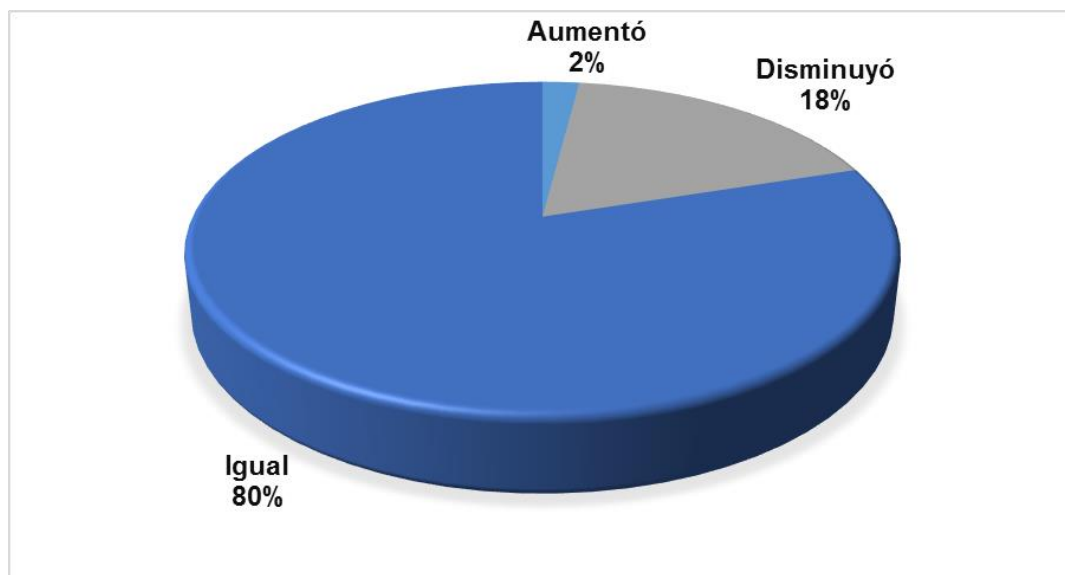
ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

En este caso, la asignación del tiempo laboral en las escuelas, es un aspecto muy concreto, el cual se encuentra sujeto a cierta normatividad, pero que no se cumple como tal, a diferencia de cualquier otro trabajo, las tareas de la labor docente, no todas se realizan en la institución y en el horario de clases.

La jornada laboral del docente continúa en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados; estas horas de trabajo del docente en el hogar no son reclamadas como “extras” porque han sido desempeñadas en el ámbito doméstico.

Sin embargo, existen serios obstáculos para romper con esta prolongación de jornada, para materializarse dicho espacio en remuneraciones salariales. Para los administradores, si bien tienen conocimiento de la problemática social que representa el estrés por el exceso de tiempo que utilizan las y los docentes, no realizan ninguna acción para afrontar las dificultades que el personal docente manifiesta como estrés frente al uso del tiempo. Naturalmente que no basta con tratar el problema del tiempo simplemente como un problema social, ya que con ello no se ayuda en nada al individuo en su concreta situación vital.

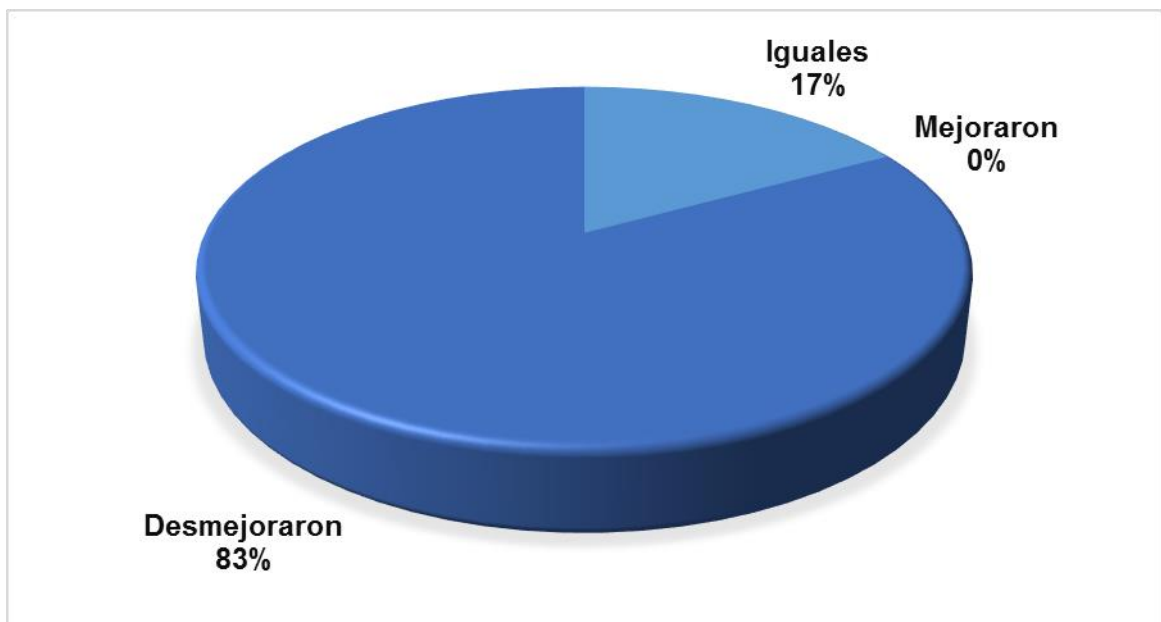
¿El salario aumentó, disminuyó o sigue igual?



Otro indicador importante de la precarización laboral es el salario, donde el 80% de los docentes del estudio manifestaron que éste sigue igual; el 18% que disminuyó en relación con el aumento de sus responsabilidades y el 2% que aumentó.

En este caso las y los docentes, son conscientes de que a pesar de la mayor carga de acciones y responsabilidades que la actual reforma educativa les ha impuesto, no observan modificación alguna en sus percepciones, lo que viene a ahondar en el malestar de los docentes, ante la precarización de su labor profesional, situación que se asocia con los síntomas del síndrome de Burnout que afecta su salud, pero que deben redoblar esfuerzos ante la amenaza de que el sistema de evaluación al desempeño que les impusieron, les lleve a la pérdida de su plaza docente.

¿Los derechos laborales y sociales, mejoraron, desmejoraron o siguen igual?

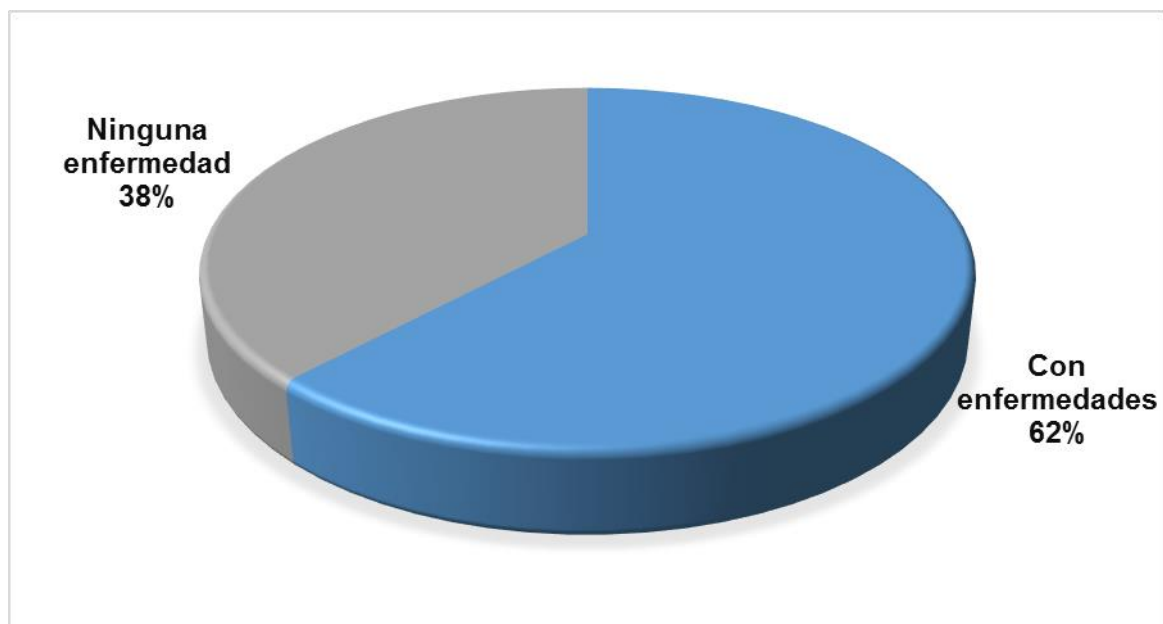


ESTRÉS Y SALUD EN LOS PROFESORES, EN UN CONTEXTO DE PRECARIEDAD LABORAL.

Aunado al malestar de mayores exigencias laborales, sin retribución salarial, se presentan otras percepciones respecto a los derechos laborales y sociales, los cuales son también un indicador de la precarización laboral, en este caso el 83% de los sujetos manifestó que éstos han desmejorado; el 17% que siguen igual y; 0% que éstos han mejorado. Lo cual tiene su origen en la serie de modificaciones que se realizaron a los marcos normativos que regulan el ejercicio docente, donde se han afectado garantías de seguridad en el puesto de trabajo, entre otras.

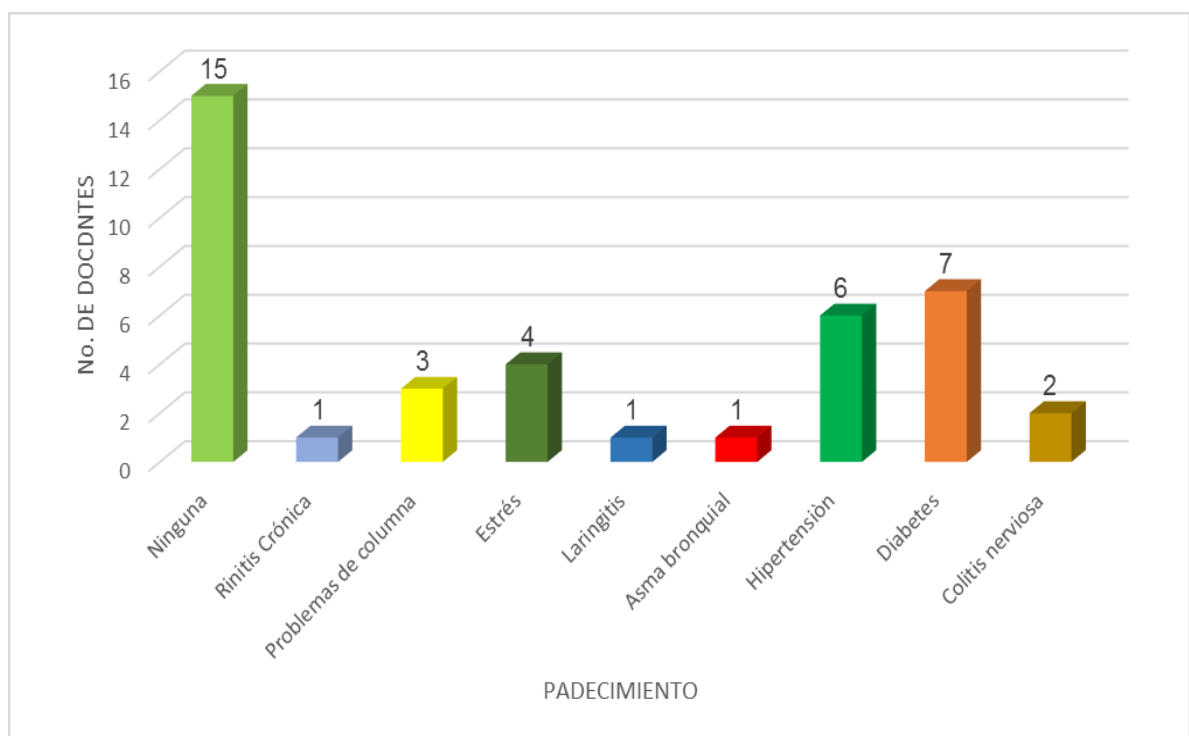
En este caso, la precarización del profesorado se ha agravado durante los últimos años ante la imposición de nuevas demandas y cumplimiento de acciones que anteriormente no realizaban y ante las cuales no se les ha capacitado adecuadamente. Por ello, han tenido que invertir en su capacitación o formación para poder hacer frente a éstas, sobre todo en el aspecto del uso de las Tics, para poder sobrevivir en su empleo.

Docentes con y sin enfermedad.



En este gráfico se observan las enfermedades que presentan los docentes encuestados, donde se muestra que el 62% adolece de alguna de ellas, mientras que el 38% señalan que no tienen ninguna, situación que en muchas ocasiones ante el deterioro y mal servicio médico del ISSSTE, al cual están adscritos, tienen que invertir en gastos médicos, o en el peor de los casos no atenderse adecuadamente, lo que incide en su salud.

Enfermedades de las y los docentes.



En el gráfico se observan las enfermedades que presentan los sujetos de estudio.

4.3.-Resultados y análisis de las entrevistas, aplicadas a cinco docentes, con doble plaza, ubicados en la zona urbana de Pachuca de Soto, Hidalgo.

Para realizar el análisis de las cinco entrevistas realizadas, éstas se concentraron en un cuadro de análisis de contenido, donde se identificó la unidad de análisis, con sus correspondientes categorías, se ubicó la parte de la entrevista que

corresponde a cada unidad, se realizaron las inferencias correspondientes, que nos permitieron hacer una mejor interpretación y análisis de las mismas, el cual se presenta a continuación.

Cuando se habla de desgaste profesional, tal como lo refiere el término Burnout, se puntualiza un proceso de deterioro disfuncional a lo que comúnmente la persona venía realizando, el cual consiste básicamente en un proceso lento, pero continuo y que se va incrementando, respecto al compromiso y desempeño personal que requiere una profesión, sobre todo en aquellas que cumplen un servicio asistencial, como los docentes.

A partir de las aportaciones de Maslach y Jackson (1981), tal como su cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se comenzó a distinguir las características de este síndrome, tales como: cansancio emocional, despersonalización, así como la falta de realización personal y profesional, desde los cuales se han realizado diversas evaluaciones que han permitido conocer los niveles que este problema ocasiona en las personas.

Para el caso de las y los docentes que laboran en doble plaza en las Escuelas Primarias de la zona urbana de Pachuca, que formaron parte del universo de investigación, mostraron datos significativos que nos permiten corroborar que la mayoría de ellos trabajan bajo estrés y precarización laboral, proceso que a lo largo de su vida les ha provocado enfermedades como la diabetes, hipertensión, colitis nerviosa, entre otras.

De los datos que se obtuvieron mediante la aplicación del cuestionario (MBI), y los indicadores de precarización, se presenta el análisis de los mismos en diez unidades de referencia, las cuales nos sirvieron para comprobar la hipótesis planteada.

Cansancio físico.

En el caso de las y los docentes de estudio, las nuevas demandas burocrático-administrativas que les plantean las modificaciones a la Ley General del Servicio Profesional Docente, los ha llevado a desarrollar mayores niveles de estrés para poder cumplir en los tiempos que se les imponen, con una gran diversidad de productos, lo que permite corroborar el denominado flujo tenso, que como ya se ha referido, se trata de un paradigma, posterior a la invención del “justo a tiempo” de T. Ohno a mitad del siglo XIX, que muestra la existencia real de una tensión, a la que los trabajadores toman como verdadera, porque eso hace funcionar el sistema del mundo del trabajo como una gran fuerza estructural tan poderosa, que se acepta subjetivamente y que los activa para producir más, con mejor calidad, variedad y así obtener mayor salario (Durand, 2011).

Para los docentes de estudio, el cansancio físico, es una percepción de su estado de salud que identifican muy bien, el cual señalan que es frecuente y recurrente al que inclusive lo relacionan con el estrés, para lo cual tienen que buscar formas para evitarlo, para quitárselo. Además, respecto a la labor profesional que realizan la consideran poco importante, ya que las demandas actuales les plantean una gran preponderancia hacia lo administrativo, lo burocrático, en deterioro de su labor pedagógica, ya que solamente se realiza por cumplir con los requisitos.

Para ellas y ellos, la doble jornada de trabajo ha desarrollado implicaciones importantes en su salud, tal como el caso de algunos docentes que han tenido una actividad laboral intensa, prolongada por muchos años, caracterizada por la presión en sus actividades, lo cual les implica compromiso y en consecuencia cansancio lo que ha contribuido al deterioro de su salud. Tal como se puede corroborar a continuación:

¿Cómo se siente al final de la jornada?

Muchas veces cansado, agotado, pero, agotado lo normal, me gusta lo que hago, entonces eso como que quita un poquito el cansancio. (Profesor Juan Alfonso, 2016)

¡Agotada! ¡Muerta!, sobre todo ahorita con la famosa ruta de mejora, el trabajo administrativo, es demasiado (profesora María Eugenia, 2016).

Sí, mucho, conmigo no cuentan de noche, yo no quiero salir de noche, yo no quiero los fines de semana hacer nada, hay reclamos por parte de mi esposo: es que siempre estás cansada. (Profesora Sandra, 2016)

El caso de esta docente es representativo del agotamiento, del estar "quemado", en estrecha relación con las nuevas demandas que les está planteando la reforma educativa, a tal grado de que ha tenido que recurrir a los servicios médicos. El cansancio es tal que le impide realizar las actividades cotidianas de su casa, además que cubre doble plaza y tiene varios años de servicio, lo cual revela un agotamiento físico permanente.

Para las docentes de estudio, el cansancio es una situación central que incide en el tipo de relación que mantienen con sus esposos y en su convivencia familiar, ya que los días que debería ocupar para recuperarse del agotamiento que padecen, los utilizan para cumplir con las responsabilidades que siente forman parte del rol docente, lo que les provoca tensión constante en sus relaciones y estilo de vida.

Llama la atención el caso de algunos docentes, que refieren que el cansancio físico que desarrollan, está asociado con el tipo y número de actividades que realizan durante su jornada laboral o semana de trabajo, ya que si bien reconocen al cansancio como algo inherente a su estado de salud, éste lo refieren solo a partir del tipo de actividades que realicen, ya que para ellas, las llamadas asignaturas o actividades divertidas y rápidas, no les significan ningún desgaste,

de forma contraria, las asignaturas donde tienen que trabajar más, polemizar o dedicar mayor tiempo, es cuando perciben el cansancio o bien no lo sienten porque es algo que le gusta hacer. Supeditando su estado de salud a su vocación.

En ocasiones me siento cansada, en ocasiones, no siempre, dependiendo de las actividades que tenga planeadas para esa semana. Digamos, si hablamos de actividades artísticas o actividades de experimentación de Ciencias Naturales, o hablemos de la terminación de algún proyecto en lo que se refiere al área de español, pues entonces son actividades un poco más rápidas, novedosas para los niños, entonces no hay ningún cansancio, pero en cuanto trabajamos por ejemplo con el área de Formación Cívica y Ética con el área de Historia, Ciencias, con un poquito de más complejidad, ahí sí como que se desgasta uno un poco dependiendo del área. (Profesora Leticia, (2016)

No me siento cansada, no porque yo siempre desde los diez años mi deseo, mi ilusión, siempre fue ser maestra, al ver coronado ese esfuerzo pues que mejor y sobre todo más que nada dedicarme a ello. Profesora Sandra, (2016)

Despersonalización.

La forma de manifestación del agotamiento, del estado anímico de los docentes que se perciben “quemados”, se observa cuando trabajan de manera directa con sus alumnos, situación que les implica malestar, molestia, enojo, lo cual revela un estado crítico de salud que los ha llevado a ya no sentirse identificados con la profesión docente, por el contrario buscan la manera de evadirla, de buscar formas de salirse de dicha actividad, lo cual está relacionado con su despersonalización del rol que cumplen, al sentirla como una profesión que les causa enfermedad más que satisfacción profesional.

Si, la verdad es que yo estoy muy enfermo, y el trabajar con los niños me pone de malas, me enojo a veces mucho con ellos, por eso ya estoy en el trámite de mi pensión por invalidez, ojalá pronto ya me salga. Profesor Santiago, (2016)

Pues a veces el desgaste físico, impacta en la situación emocional porque me siento cansada, me siento agotada, a veces pues si emocionalmente truena uno, yo he tenido situaciones el año pasado de llegar al ISSSTE por el mismo estrés, estoy quemada hay un término en inglés el burnout, estoy quemada. Profesora María Eugenia, (2016)

En este segundo caso, la maestra tiene plena identificación de las causas que inciden en su desgaste físico, las cuales se reflejan en su estado emocional, lo que la ha llevado a presentar crisis de estrés que la han obligado a internarse al ISSSTE por sentir que está "quemada", de identificarse con el Síndrome de Burnout. En este caso relaciona dicha situación con la presencia actual de la llamada Ruta de Mejora, que toda escuela debe realizar, lo cual implica a las y los docentes a trabajar más horas de las que les paga la Federación.

En otros casos, los docentes entrevistados tienen claro que la cuestión laboral no debería repercutir en su estado anímico, pero reconocen que sí lo hacen, que sí influye de manera determinante, ya que perciben que es tanta la demanda, la responsabilidad y compromiso que tienen con la profesión docente y sus alumnos que prefieren dedicar mayor cantidad de tiempo a su planeación o a cosas inherentes a la docencia y no a su familia, por lo cual dejan de convivir con ella, antes que a dejar de cumplir con los trámites y requisitos que les indican para conservar su plaza y en consecuencia su fuente de ingreso, a pesar de que al hacerlo se vaya deteriorando su estado anímico y salud.

Pues sí, si hay algunas (molestias), en el ámbito emocional en lo que se refiere por ejemplo a una fiesta, mientras la familia llámese esposo, nietos o familiares directos e indirectos, estar en alguna fiesta, en alguna celebración, uno pues tiene que estar planeando, estar calificando, tiene que estar uno terminando algún proyecto, ideando una u otra estrategia en sustitución de porque la que hicimos no resultó del todo buena o adecuarla un poquito más, en la cuestión emocional si se repercute un poco. Profesora Leticia, (2016)

¡Los problemas! Si demasiado, me interesan demasiado, tan es así que he tenido pláticas de manera individual emergente, rápida

e inmediata con los padres de familia, ante los diversos problemas. Profesora Leticia, (2016)

Como se puede observar, si bien los entrevistados tienen claro que la cuestión laboral no debería repercutir en su estado anímico, si lo hace, ya que perciben que es tanta la demanda, la responsabilidad y compromiso que tienen con la profesión docente y sus alumnos, que prefieren dedicar mayor cantidad de tiempo a su planeación o a cosas inherentes a la docencia que a la convivencia con su familia, lo que los lleva a estar irritables, molestos, enojados con sí mismos y sus familias que no los “comprenden”, antes que a dejar de cumplir con los trámites y requisitos que le indican para conservar su plaza y en consecuencia su fuente de ingreso, a pesar de que al hacerlo se vaya deteriorando su estado anímico y salud.

Para otros docentes, las causas de su enojo al desarrollar su labor, desde su punto de vista, no están asociados con su rol docente, sino que lo atribuyen a situaciones externas, cosas que no tienen que ver con la profesión que realizan.

¡Ah no!, cuando estoy enojada pues ya sé porque estoy enojada, eso es independiente a mi trabajo. Profesora Sandra, (2016)

Hay hígole, pues si mucho, la verdad soy de las personas que me preocupo mucho por el adelanto de mis niños realmente, emocionalmente en ese aspecto sí me mueve, yo trabajo con grupos pequeños, entonces cuando algo no está funcionando en mis niños trato de plantearlo de manera diferente o con otro tipo de material a modo de que mis alumnos puedan comprenderlo. Profesora Leticia, (2016)

Sin embargo, al responder a otra de las interrogantes, se puede observar que existe en ella cierto margen de insatisfacción con los logros que obtiene, ya que señala que todavía le falta por alcanzar sus metas que se propone y que éstas también dependen de diversos factores que ya no son de su responsabilidad.

¡Satisfecha...! diríamos no tanto, porque yo diría que satisfecha sería al cien por ciento, lograr que todos los alumnos logren consolidar el aprendizaje esperado que vamos abordando día con día, este...., diríamos... hablemos de un ochenta por ciento, porque de antemano no todo es responsabilidad mía, es responsabilidad de casa y participación de los alumnos, pero en lo que a mi corresponde pues si trato de ponerle empeño a mi trabajo. Profesora Sandra, (2016)

Como se puede observar, existe confusión entre los docentes en cuanto a su satisfacción personal con la profesión que realizan, las nuevas demandas burocráticas-administrativas, han venido a romper con la cultura docente que se tenía, desde las cuales había cohesión entre lo que se les solicitaba y lo que realizaban, lo que les daba identidad, sentido de implicación al gremio, así como al desarrollo de sentimientos de autoestima profesional y personal, lo cual choca con las demandas laborales a las cuales no se les ha capacitado para cumplir con ellas, muchos docentes han tenido que buscar por sus medios la manera de hacerlo, lo cual les causa conflicto cuando no resultan ser lo que les puede aliviar el malestar que perciben.

Ante lo cual podemos señalar que cuando no existen en las escuelas valores comunes de trabajo, la ausencia de estrategias y de planes a largo plazo, así como la falta de elementos de integración implícitos y explícitos, los docentes sienten que se enfrentan solos a una profesión que ya no les satisface, se trata entonces de una cultura de la exigencia, del trabajo duro que les impone la obligación continua de exigirse al máximo, de “estirarse continuamente” para lograr dar el máximo de sus posibilidades.

En este caso, cuando los docentes se enfrentan a nuevas exigencias profesionales, se transforman en una sobrecarga psicológica que no son capaces de lograr asumir de forma continua, lo que lleva a la aparición de una fuente de desgaste, al menos para una parte del personal que labora en una escuela.

Depresión.

Como se ha señalado anteriormente, el síndrome de Burnout se manifiesta por una progresiva pérdida de energía, la cual lleva a las personas al agotamiento excesivo que les impide la realización de sus actividades cotidianas, así como síntomas de ansiedad y depresión, entre otras, las cuales inciden en la desmotivación en su trabajo, malestar de los docentes frente a sus alumnos (Freudenberger, 1973).

Dentro de las consecuencias que desencadena el proceso de Burnout se encuentra el cansancio emocional, de forma que cuando existe una mayor intensidad de éste serán mayores las consecuencias. Por ello, cuando la demanda del ambiente laboral, es excesiva frente a los recursos personales para afrontarlos, se desarrollan una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Para algunos de los docentes de estudio, el cuadro de salud que presentan se caracterizan por crisis depresivas, evasión de su responsabilidad profesional, así como insomnio, malestares que afectan su desempeño cotidiano, lo cual les afecta en el cumplimiento de sus responsabilidades habituales como el tener que llegar temprano, donde señalan que las condiciones actuales de trabajo, influyen en su estilo de descanso, que si bien lo asociamos a los demás detalles que ha señalado, nos permiten encontrar a una persona con señales de Burnout.

En la mañana, por llegar temprano, a buena hora, a veces no duermo, en su casa de usted me dormí a las nueve y media, apagué la luz y la tele y me dormí, desperté a las dos de la mañana, de ahí para acá ya no pude dormir, ahorita ando sin dormir. Profesor Santiago, (2016)

Si, a veces sí, cuando me siento muy estresada. El tiempo, a mí el día no me alcanza, a veces ni para comer, no me alcanza, no me doy el espacio ni para ir al baño ni para comer, yo entro aquí de ocho a seis de la tarde. Profesora María Eugenia, (2016)

En el caso de la segunda docente, ella reconoce signos de estrés, en la manera que realiza sus actividades cotidianas, ya que, al tener doble plaza, siente que no tiene espacios para descansar, para reponer energías, el poco tiempo libre lo dedica a seguir buscando recursos y estrategias para mejorar su desempeño, lo cual, la sume en situaciones depresivas que están afectando su salud, tales como dejar de alimentarse, de atender sus necesidades básicas, las cuales reflejan estrés, angustia.

Sin embargo, para otros docentes las demandas de nuevas obligaciones burocráticas- administrativas, no les representa mayor problema, no muestran signos de irritabilidad, enojo, por el contrario, cuando tienen un ambiente favorable, no esposo, no hijos, disponen de la totalidad de su tiempo para cumplir y sentirse satisfechos con su actividad profesional. Tal como es el siguiente caso.

Actitudes negativas de ¿quién? de los alumnos o mías (de usted), no le vuelvo a repetir yo creo que hablo de mí y este... yo creo que estoy en esta carrera, en esta profesión porque a mí me gusta, a mí siempre me motivo el estar observando el patrón de mi papá, que también fue profesor. Profesora Sandra, (2016)

Para esta maestra, la profesión docente no le implica desgaste, estrés, mucho menos depresión, por el contrario, la entiende como una actividad normal el hecho de seguir trabajando los fines de semana en su casa, tal como lo refleja el estereotipo paternal que se le forjó desde la infancia, ya que al tenerlo de modelo influyó determinantemente en su estilo de entender a la docencia. Aunado a sus condiciones de no estar casada y no tener hijos.

Lo que lleva a señalar que, entre mayores posibilidades de tiempo, dedicación y entrega, tengan los docentes para ejercer su profesión, se verán menos sometidos

a crisis o situaciones depresivas, al contrario de sus compañeros que deben atender otras obligaciones o situaciones, donde perciben que, al no tener apoyo, acompañamiento, no lograrán desarrollarse personal y profesionalmente.

Rendimiento laboral.

Leiter (1991), señala que las medidas relativas a la cantidad de trabajo que realizan las personas, están asociadas a la aparición del Burnout, donde una mayor carga de éste, se asocia a los niveles de demanda que perciben los trabajadores y en consecuencia se asocian al cansancio emocional, por lo cual Burke y Richardson (1996) consideran que los altos puntajes de burnout, están asociados a la sobrecarga de trabajo.

Para esta categoría de análisis, los docentes de investigación, que padecen el burnout, presentan resistencia a las indicaciones de los superiores, empiezan a mostrar signos de impuntualidad, así como a no reconocer sus logros, a simular, tal como es el caso de este docente.

Tengo que reconocer que a veces soslayo las indicaciones de mi director en pro de mi grupo, porque a veces nos dicen hay que planear cada ocho días, pues la planeación es como una canción, la empiezo y la tengo que terminar, la planeación no se da con los niños, porque los niños son un material humano que pueden cambiar sus intereses de un momento a otro, el momento en que se está viviendo, entonces no, no siempre la terminamos con satisfacción que es lo que se percibe sí, pero no siempre. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Como se puede observar, el docente reconoce que no cumple las indicaciones de sus directivos, para lo cual ha elaborado algunas justificaciones que le permiten soslayar las obligaciones inherentes a la docencia, cargándolas hacia los alumnos, sus intereses, lo que denota una pobre eficacia y resultados, ya que al no haber planeación de lo que va a hacer durante sus secuencias de enseñanza, obvia buscar las estrategias, recursos propicios para alcanzar buenos resultados.

Tal como lo señala Pierre Durand (2011), los movimientos económicos actuales de la globalización, están inventando “un principio de gestión de la fuerza de trabajo”, donde los trabajadores se encuentran sujetos a una mayor supervisión, que supuestamente debería propiciar entre ellos un mayor auto compromiso que debería llevar y movilizar hacia el logro de sus objetivos, sin embargo, es a partir de estas presiones que se ha generado mayor temor a perder el empleo.

El cumplimiento de las demandas, acciones o actividades que se les requieren a los docentes ante las nuevas condiciones laborales, las realizan sólo por cumplir, sobre todo en el caso de las administrativas-burocráticas que se cumplen en tiempo y forma para no recibir sanciones o estar sometidos a mayores niveles de estrés, lo que revela las respuestas de algunas maestras de estudio, donde el acoso administrativo está latente en su actuación cotidiana, lo que las lleva sin mencionarlo a situaciones de estrés. Por otra parte, el no reconocimiento a su desempeño laboral de manera cotidiana, solo esporádicamente por parte de su directora, también es causa de su sentido de desvaloración, sin ánimos de seguir adelante, lo que se observa en sus respuestas cortas, con las cuales trata de evadir ser cuestionada con mayor detalle.

¿Generalmente realiza Usted, con puntualidad y rapidez su trabajo? ¿Ha recibido alguna felicitación o estímulo por su trabajo? Como tal no!, el reconocimiento de mis compañeras en ocasiones de mi directora que tenemos muchos años, pero en específico nunca, verbales si por parte de mi directivo en la tarde; maestra pues yo le reconozco, se dé su compromiso, sé de su capacidad pero a si un reconocimiento no. Yo creo que el mayor reconocimiento que tengo es lo que yo veo el avance en mis niños (una sonrisa de los pequeños) Profesora María Eugenia, (2016)

La desvaloración de los esfuerzos realizados, el no reconocimiento de los demás, son situaciones que permean en el ánimo y desempeño de los docentes que sufren burnout, ya que tal como lo muestra esta docente, al no recibir muestras de elogio, siente que sus esfuerzos son en vano. En este caso, como lo señalan

algunos autores el Burnout activo está presente en ella, la cual la obliga a buscar alternativas de mejora, las cuales le permitan no ser comparada como una maestra caduca.

Por otra parte, pareciera que no siempre el burnout presenta síntomas negativos, algunas personas, por el contrario, al sentirse presionadas reaccionan de manera distinta, se encargan por sí mismas de buscar los medios para afrontar las circunstancias adversas que se les presentan, lo cual también las llevan a un desgaste constante tanto en lo económico, físico y mental. Por fortuna algunas docentes cuentan con un entorno de apoyo que les permite realizarlo: no haber trazado otros planes de vida, solo el dedicarse a la docencia, la cual pueden realizar ante la nula demanda de una pareja o hijos.

En este último año felicitaciones sí, por parte de mi supervisora, por parte del cuerpo técnico de personal que trabaja con la supervisora, de mis directoras, tanto en la mañana como en la tarde, siempre, en algunas ocasiones me ponen como ejemplo digamos, aunque sea una situación mínima, pero si me han felicitado. Profesora Leticia, (2016)

Enfermedades.

Tal como se ha referido, el burnout se manifiesta por una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes en el caso de los médicos, y malestar de los docentes frente a sus alumnos. La vulnerabilidad se incrementa en aquellos servidores más comprometidos con su trabajo, relegando a un segundo plano sus propios intereses y necesidades: antes siempre los otros. (Freudenberger, 1973)

Sin embargo, como se ha estado señalando, no todos los sujetos reaccionan de la misma manera ante la presión y exigencia laboral, ya que algunos estudios han revelado que existen personas vulnerables, en tanto que otras presentan fuertes

resistencias al agotamiento. Byrne (1994), Buendía y Riquelme (1995) señalaron que cuando los sujetos se ven presionados por un mayor control externo resultan ser los más afectados por el burnout, ya que el sentimiento de no poder controlar las nuevas exigencias y demandas los lleva a mostrar agotamiento emocional, la percepción de no lograr tener realización personal, pero sobre todo a una sintomatología depresiva.

Por ello, las consecuencias del estrés se ven reflejadas en el estado de salud de las personas, dando paso a las enfermedades crónico degenerativas que se hacen presentes, tales como diabetes, asma bronquial, hipertensión, taquicardias, entre otros padecimientos que ponen en riesgo la vida de estas personas, tal como lo señalan los siguientes docentes, donde efectivamente el cubrir doble plaza por tantos años, los han llevado a desarrollar diversas enfermedades, a las cuales no les prestan atención a las recomendaciones de los doctores que les han indicado el retiro, la renuncia a una plaza, situación que resulta inviable para una gran cantidad de docentes que deben aceptar estas condiciones laborales para poder sufragar los gastos que tienen.

Yo padezco desde hace algunos años asma bronquial pero conforme ha pasado el tiempo la misma experiencia le ha enseñado a uno a cuidarse Profesora Leticia, (2016)

Seguramente sí, tengo diabetes desde hace once años, que yo creo es secuela misma de la presión, del arduo trabajo, cuando hay responsabilidad por cumplir, claro o sea en las dos escuelas donde trabajo, trabajo de la misma manera con el mismo compromiso, con el mismo cariño, con la misma responsabilidad con los alumnos, como le decía hay momentos en que sí se cansa uno, no tengo la certeza de que sea por el exceso de trabajo verdad, pero eso influyó. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Bueno acudimos al médico cotidianamente, cada tres o cuatro meses al ISSSTE soy insulino dependiente, yo me inyecto, hoy mismo antes de receso me inyecto una dosis y en la noche es otra dosis de insulina para estar más o menos. Profesor Juan Alfonso, (2016)

En el aspecto personal, las situaciones de estrés se ven reflejadas en la autopercepción de las personas, si bien auto reconocen que están mal en sus hábitos, ya que viven concentrados en el cumplimiento de las exigencias de las autoridades, que los lleva a soportar jornadas de 12 horas diarias, saben que dicha situación incide en la relación de pareja, familiar, lo cual lleva a las personas a sentirse incomprendidas, abandonadas, relegadas, lo cual incide en una baja autoestima, a no sentirse realizados, a mostrar desapego profesional y a su vida personal, convirtiéndose en un círculo vicioso que llevará a las personas cada vez más a un grave deterioro de su salud.

De esta manera, las consecuencias del burnout, comienzan a manifestarse en las personas cuando se ven sometidas a mayores demandas, a la exigencia del cumplimiento de nuevas cargas administrativas o laborales, a las cuales no se les capacita o se realiza con ellos procesos de formación que les permita desarrollar dichas exigencias, lo cual los lleva a mostrar baja autoestima al no sentirse competentes o aptos para realizarlo, situación que se ahonda cuando los medios de comunicación reiteradamente les señalan: que no saben hacer lo que ellos dicen y sienten saber hacer bien.

O también, cuando por necesidad económica se ven obligados a buscar otros empleos que les permitan sufragar sus gastos, lo cual implica que poco a poco vayan mermando sus capacidades físicas, emocionales, a dejar de pensar en sus necesidades personales para cumplir solamente con la demanda administrativa o para no perder el empleo, tal como sucede con otro docente del estudio, el cual comenzó a mostrar estrés, agotamiento, cansancio de manera prolongada por más de veinte años, lo cual lo llevó a desarrollar un grave deterioro neurológico que lo tiene al borde de la esquizofrenia, donde se siente relegado, temeroso de vivir y ocasionar mayores daños. Además, dicha situación lo ha llevado a no cuidar su salud, a tomar medicamento sin prescripción, sobre todo en su condición, a no alimentarse de manera sana, lo que sigue contribuyendo a su deterioro.

Tengo 29 años de servicio, diecisiete años con la doble plaza, pero ya voy a ir por la pensión por invalidez, porque tengo un daño cerebral, ya metí los papeles desde cuándo, tengo una enfermedad que se llama atrofia cortical, es un daño a una parte del cerebro la cual me ha limitado en muchas cosas, desde no poder dormir, es insomnio crónico también lo que tengo, depresión, ansiedad, esquizofrenia esquizoafectivo, esquizofeniforme, alucinaciones, alucino; hay una voz varonil que me dice: Santiago es mejor morir ¡matate!, o luego que dice ¡mata a tus alumnos! La otra vez ya estaba yo ahorcando a un niño, pero reaccioné y lo abracé y es que empezó a toser, dije, ¿qué estoy haciendo dios mío? perdóname. Ando mal ... ando muy mal. Profesor Santiago, (2016)

Otro caso de alteración de salud, por el cumplimiento de doble plaza, y el aumento de tareas en casa, fue otro docente, el cual ha trabajado de esta manera desde hace tiempo, sin embargo, a pesar de su estado crítico las autoridades no han tomado precauciones para evitar que siga estando frente a grupo, ya que, en cualquier momento de irritabilidad, enojo puede ocasionar alguna tragedia.

29 años con la doble plaza, desde el noventa y nueve, ahorita son que....diecisiete años con la doble plaza, pero ya voy a ir por la pensión por invalidez, porque tengo un daño cerebral. Profesor Santiago, (2016)

Para el objetivo central de la investigación realizada, el encontrarnos con estos testimonios, nos lleva a comprender, que efectivamente las y los docentes que laboran en una doble plaza, sufren de manera paulatina y sistemática un grave deterioro en su salud, lo cual aunado a que no cuentan con buena alimentación, problemas familiares, enfermedades crónico degenerativas, van incidiendo determinantemente en su salud, llegando a casos como el que se muestra, donde por daños neurológicos, algunos ya no deberían estar frente a grupo, no deberían tener contacto con alumnos que los puedan llevar a situaciones de peligro.

Son tantas las demandas administrativas y burocráticas actuales, contempladas en la actual reforma laboral, que han obligado a las y los docentes a descuidar

todavía más su endeble salud y condición humana. El cumplimiento de dobles plazas, para contar con un sueldo que les permita sufragar sus gastos básicos, los ha orillado a descuidarse, a no valorarse como persona, a no prestar atención a su alimentación y hacerlo de forma incorrecta, las cuales resultan ser condiciones propicias para desarrollar enfermedades crónico degenerativas, además de sentimientos de indolencia ante lo que les sucede o pueda suceder, a sentirse mal profesionalmente, lo que incide en su estado anímico.

Sin embargo, no todas las personas son capaces de afrontar las situaciones de enfermedad, de la misma manera, ya que se presentaron casos de docentes para las cuales, las demandas que se les presentan las saben enfrentar, lo que señala una alta autoestima y seguridad personal. En este caso, el trabajar doble plaza pareciera no incidir en sus actividades familiares, al no tener necesidad de solicitar permisos, tener resuelto el asunto de sus alimentos, el no tener responsabilidades de esposo e hijos, les ayuda a tener mayor disponibilidad de tiempo.

Por lo cual, cuando se cuenta con una autoestima alta, seguridad y reconocimiento profesional, las demandas burocráticas y administrativas pasan a formar parte de la rutina cotidiana, desde donde desarrollan estrategias para resolverlas e inclusive para adelantarse a las situaciones futuras, de esta manera las exigencias actuales forman parte del rol que cubre y al cual afrontan con determinación, con organización.

Realización personal.

El compromiso profesional, laboral, se logra desarrollar cuando existe implicación personal, cuando hay identificación con lo que se hace y con el propio trabajo, en ello se encuentra implícito el reconocimiento y realización de los valores personales, así como de las metas que se han establecido dentro de su proyecto personal, además, se presenta una mayor realización profesional, cuando se

tiene una percepción positiva de sí mismo, así como niveles óptimos de confianza en las relaciones con los demás.

Por otra parte, cuando existe la convicción de poder intervenir de manera acertada, para llegar a buen fin, sin que sean influenciados por los demás, las personas logran mayores niveles de satisfacción y realización personal.

Sin embargo, algunos de los docentes investigados, mostraron que, en su percepción de realización personal, las situaciones de estrés se ven reflejadas en su autopercepción y valoración, donde reconocen que están mal en sus hábitos de alimentación, salud, cuidado, ya que viven concentrados en el cumplimiento de las exigencias de las autoridades, que los lleva a soportar jornadas de 12 horas diarias. Saben que dicha situación incide en su relación de pareja, familiar, lo cual los ha llevado a sentirse incomprendidas, abandonadas, relegadas, lo cual incide en una baja autoestima, a no sentirse realizadas, a mostrar desapego profesional y a su vida personal, convirtiéndose en un círculo vicioso que llevará a las personas cada vez más a un grave deterioro de su persona.

Quiero señalar que desde las siete de la mañana que salgo de su casa, hasta las siete de la noche que regreso, son doce horas aproximadamente, llego a veces cansado y tengo que atender situaciones de la planeación, de preparar los exámenes que yo mismo hago para mis alumnos etc., entonces todo esto ha hecho que si, en eso sí ha influido demasiado sobre todo desde esta nueva reforma, ha hecho que si abandone a mi familia. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Al sentir que son muchas las demandas administrativas y burocráticas actuales, que se encuentran contempladas en la actual reforma laboral, ha obligado a las y los docentes a descuidar todavía más su endeble salud y condición humana. El cumplimiento de dobles plazas, para contar con un sueldo que les permita sufragar sus gastos básicos, los ha orillado a descuidar su salud, a no valorarse como persona, a descuidar su alimentación y hacerlo de forma incorrecta, las cuales resultan ser condiciones propicias para desarrollar enfermedades crónicas

degenerativas, además de sentimientos de indolencia ante lo que les sucede o pueda suceder, a sentirse mal profesionalmente, lo que incide de manera negativa en su estado anímico.

Jornada de trabajo.

Una de las cuestiones centrales de la investigación que realizamos, fue el hecho de conocer la presencia del burnout en las y los docentes que trabajan doble plaza, situación que como se ha referido, los lleva a una excesiva carga de trabajo y falta de tiempo para la realización de sus actividades y compromisos familiares.

En este caso, las y los docentes trabajan aproximadamente en sus escuelas 40 horas a la semana, esto sin considerar que también le dedican gran cantidad de tiempo extra, no remunerado, fuera del horario de trabajo, a diversas actividades de su profesión, tales como: preparación de clases, de material didáctico, a someterse a cursos de formación permanente, atención al trabajo administrativo (revisar exámenes, trabajos, pasar calificaciones, llenar reportes), realizar sus actividades de la ruta de mejora de la escuela, entre otras más.

En el caso de las docentes y de algunos hombres también, llegan a cumplir con obligaciones domésticas, lo que, junto con los tiempos de traslado, terminan dejándoles muy poco tiempo para descansar, relajarse y cargar energía.

Si bien están conscientes que el cumplimiento de dos plazas, les implica una jornada mayor, a la cual debe responder de manera doble a las demandas administrativas, con las nuevas solicitudes burocráticas, ahora lo hacen de manera obligada. Por lo que, al trabajar de manera constante por varias horas, ha repercutido en la salud de las y los docentes, donde tenemos el caso de un docente que para intentar solucionar sus problemas de insomnio tiene que suministrarse medicamento.

Para mí la jornada es la misma de ocho de la mañana a las seis de la tarde (pero a lo mejor considerando el tiempo de trabajo en casa) a bueno a eso voy, pero la presión por cumplir, hace que esté tomando medicamentos para terminar mis tareas, prepararme para el examen, subir las evidencias. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Mtro. la pregunta es difícil como le decía al principio siempre he tratado de ser responsable en mi trabajo, no rojillo, también me pregunto por qué y para qué, últimamente siento que me están pidiendo elementos que no tienen razón de ser, (han aumentado las cargas administrativas) en definitivo". Profesor Juan Alfonso, (2016)

Si bien, otros docentes con doble plaza, han logrado enfrentar las condiciones actuales de mayor carga burocrática-administrativa, que los lleva a no mostrar desgaste, lo cual desde la perspectiva masloviana, nos señala que han logrado alcanzar los niveles de realización personal básicos, no se extiende a la mayoría de las y los docentes que han tenido que desempeñar dos plazas con el fin de contar con mayores recursos para solventar sus gastos.

De hecho, un maestro no termina su trabajo aquí en la escuela, tiene que llevarse uno el trabajo a casa y pues terminar lo que uno ya comenzó, llámese planeación, revisión, verificación, evaluación, llámese como se le llame. Profesora Leticia, (2016)

Un maestro debe estar dispuesto a trabajar para investigar, para buscar, para ser un agente de cambio, un maestro debe ser aquella persona que ponga de sí para que sus muchachos aprendan para que los muchachos comprendan, considero que es un poco desgastante, pero todo se puede hacer y si lo he hecho la reforma lo exige. Profesora Leticia, (2016)

Como se puede concluir, las y los docentes para lograr atender sus necesidades elementales los ha llevado a buscar dos plazas que les implican doble desgaste físico, emocional y social, la realización de tareas mayores, por lo que muestran síntomas de burnout.

Para Apple (1995), la intensificación del trabajo docente representa una de las formas más tangibles mediante la cual los educadores son degradados en su

condición profesional y social, mediante un proceso que se caracteriza por una notable y creciente demanda de nuevas tareas, las cuales les exigen el dedicar mayor tiempo para las actividades profesionales, en merma de sus horas de descanso y relajación.

Salario.

En cuanto a la relación de la doble plaza y sus percepciones personales, una gran cantidad de los docentes investigados, cuentan con plazas en carrera magisterial que les permiten alcanzar niveles aceptables de salario, sin embargo, las condiciones de sus vidas, los han obligado a no percibir las cantidades totales. Préstamos hipotecarios, pensiones alimenticias u otros descuentos (caja SNTE, fondo de jubilación, caja de ahorro SNTE, prestamos especiales SNTE, ISSSTE) merman considerablemente y por muchos años sus ingresos, lo cual los obliga a aceptar las condiciones de una doble plaza con tal de sufragar sus necesidades.

En este caso Pochmann (1999), nos ayuda a entender que los profesores que cubren doble plaza, en una parte de su vida, se han visto ante situaciones de precarización que los hicieron entrar al desarrollo de este tipo de trabajo, a pesar de la presencia de dos circunstancias: el aumento e intensificación de las jornadas de trabajo; la reducción de los costos de la fuerza de trabajo mediante el pago de salarios bajos.

En el caso de querer renunciar a una de ellas, le implicaría no alcanzar a cubrir los estándares de vida que se ha logrado dar, por ello no tienen salidas, deben cubrir dichas demandas.

Rápido yo le puedo decir que para la SEPH cuarenta y cuatro mil pesos mensuales, pero no es cierto, de ahí nos quitan, a mí me quitan el veinticuatro por ciento de impuesto no sé por qué (a lo

mejor en líquido), en este momento, gano cinco mil pesos quincenales, diez mil mensuales me descuentan pensión alimenticia y lo de otros préstamos. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Si bien este profesor tiene un salario decoroso, muy superior al resto de docentes, las circunstancias de su vida lo han obligado a que dicha cantidad se vea mermada considerablemente, ya que por descuentos, pensión alimenticia, sus percepciones son mucho menores, lo que señala otras causas de su estado depresivo y de salud, ya que no se siente satisfecho con sus retribuciones, pero sobre todo, a no poder abandonar o renunciar a su situación laboral ya que se vería disminuida todavía más, su calidad de vida.

Tengo descuentos, pero el salario mensual aproximado está en unos veinte tres mil pesos mensuales, estoy en nivel B de carrera magisterial. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Pues yo quisiera un poquito más porque ando bien endeudado, no me alcanza. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Mire yo estoy ahorita en niveles de carrera magisterial en la tarde en siete C y en la mañana en siete D, (un aproximado maestra) hay pues no, lo que pasa que tengo varios descuentos pero pues que serán, póngale quince mil pesos a la quincena. Profesora María Eugenia, (2016)

Creo que nunca es suficiente entre más ganamos, más gastamos, pero en este momento puedo decir que cubre las necesidades que tengo Profesora María Eugenia, (2016)

Estos son otros casos de una buena percepción salarial, sin embargo, también señalan que no les alcanza, que no es suficiente para cubrir sus gastos, no explican más, pero una gran cantidad de docentes se ven obligados a adquirir una vivienda mediante el esquema del FOVISSSTE, lo cual implica que su salario se vea reducido considerablemente por muchos años para lograr pagar dichos créditos.

Lo que vuelve a señalar que aquellos profesores que optan por una segunda plaza, lo hacen de forma obligada, principalmente por el bajo salario, porque con una sola plaza no logran cubrir sus necesidades. Lo cual los lleva a soportar los estragos que dicha situación tiene en su salud.

Derechos laborales.

Respecto a las percepciones que tienen sobre la forma como ingresaron al servicio docente, así como los actuales procesos para promociones, las nuevas exigencias de evaluación, las opiniones de los docentes de la investigación, reflejan que la mayoría ingresó por méritos propios, muchos de manera automática al salir de la escuela normal, por lo cual nunca se vieron obligados a demostrar que eran aptos y competentes para el ejercicio docente.

Si bien reflejan sus opiniones no haber ingresado al servicio docente por vocación, al principio no les resultó una profesión cuya retribución fuera suficiente, sin embargo, la consideraron una certeza económica para toda su vida. Por lo cual permanecen en ella. Sin embargo, ante las nuevas demandas laborales sienten miedo, incertidumbre al no saber si las cosas permanecerán como ellos y ellas fueron contratados.

Esta situación obedece a que no existe una real información al respecto por las autoridades educativas, lo cual se ve incrementado cuando los medios de comunicación y los principales detractores de la educación pública, insisten en someter al magisterio a mayores niveles de evaluación, lo cual ha originado una seria inestabilidad laboral, que les provoca ansiedad, estrés y deseos de jubilarse, antes que verse sometidos a estos procesos evaluativos.

Siento mucha incertidumbre, pues uno lee en las redes sociales, porque no hay ninguna información oficial, que se reformaron los artículos, que se hizo esto, que ya no va a haber jubilaciones, lo he estado pensando en un año o dos años yo me voy a jubilar y

entonces a mí me dijeron que por el décimo transitorio, mientras yo decidiera que fue el que yo opté iba a acudir sin ningún problema, me van a dar mis salarios mínimos, mis diez salarios vigentes en el estatuto federal que máximo ya sumándolos al mes dan más o menos veinte dos mil pesos muy buenos para vivir el resto de mi vida con tranquilidad, sin embargo esta incertidumbre de las redes sociales, de gente que si conoce, también nos pone en incertidumbre nos llega el momento y ya estoy vigilando a los compañeros que ya se jubilaron, con la finalidad de ver si es verdad o no es verdad porque si la situación económica va siendo un cuello de botella, vamos hay quienes ya se jubilaron y están bien pero cada vez son menos, con menos posibilidades de la jubilación. Profesor Juan Alfonso, (2016)

Al existir tal nivel de desinformación, de continuas reformas laborales orientadas hacia mayores niveles de precarización laboral, a la utilización privada de los fondos de jubilación, están propiciando que cada vez más docentes se sientan en un estado de angustia, desesperación porque no tienen la certeza de gozar los derechos que por años los mantuvieron laborando en tales circunstancias.

A su vez, una nueva experiencia del estrés laboral tiene que ver con la creciente preocupación por evitar la evaluación, cuyo significado más apremiante refiere el miedo a la baja laboral por esta causa. En esta presión cotidiana, como veremos a la maestra Sandra, hay interés en actualizarse, aunque sea de manera autodidacta, en el que se percibe la falta de acceso a los medios tecnológicos, en los que el camino más fácil para los profesores es la adquisición de un equipo de cómputo, como si con eso se resolviera el problema:

La verdad tengo miedo de que se me aplique la evaluación, porque ya perdí conocimientos, ya no leo bien, producto de un problema, leo mal, por eso ya también me quitaron de grupo y no puedo controlar un grupo, se paran los niños, los calló, les digo que se sienten por favor, pero no puedo ya controlar grupos, de hecho fue la base de que me quitaran de grupo este ciclo, porque ya no podía controlarlos, luego la planeación de estos libros que no entiendo, no sé cómo se planea, me cuesta muchísimo trabajo, que evidencias, que ruta de mejora y así, no le entiendo. He comprado tres laptops a lo largo de cinco años para aprender

computación, pero se me olvida y no he aprendido. Profesora Sandra, (2016)

Como se puede observar, los docentes de estudio, aunados a su desgaste físico, emocional y social, se ven enfrentados a marcos burocráticos y decisiones legislativas y administrativas que los están sumiendo en un mar de incertidumbre, a no saber cómo responder a tales exigencias, ya que por su antigüedad son profesores que se formaron bajo modelos tradicionales, no se les acompañó con procesos reales de formación continua que les permitiera contar actualmente con elementos para saber afrontarlos.

Derechos sociales.

Respecto a la percepción de las y los docentes de investigación, sobre sus derechos sociales a la salud, jubilación, vivienda, muestran también una gran incertidumbre, producto de las formas en que se han realizado las modificaciones constitucionales, educativas y laborales. Ante la nula participación tanto de la parte oficial como sindical, se muestran desamparados, para muchos la figura del SNTE, se encuentra desvalorizada, sienten que ya no los representa, que, al haberse coaligado con el gobierno, dejó de ser un referente de defensa.

Mire ahorita vengo precisamente del ISSSTE por el problema de mi columna, de mis cervicales, me agendaron esta cita desde el mes de enero que tuve mi accidente y me la cancelaron ahorita, me la dan para noviembre, imagínese con la situación, (enero hasta noviembre, ya se va a acabar el año) hoy tenía la cita y me la cancelaron para el 12 o 14 de noviembre, pues mal maestro, mal porque digo es también insuficiente la situación en el ISSSTE, los médicos no alcanzan, Profesora María Eugenia, (2016)

Pues yo espero que se respeten los derechos, porque hay muchos rumores, muchos compañeros dicen, Maru no te piensas jubilar, el día que te quieras ir ya no te van a dar nada, Maru... le dije mira yo me voy a jubilar con el décimo transitorio. Si es angustiante porque con el presidente inepto que tenemos discúlpeme, pero es

mi opinión, no sabemos cómo vamos a quedar Profesora María Eugenia, (2016)

Pues aquí estamos maestro, esperando, sí con cierta incertidumbre, pero confiada en que no nos pueden mandar después de cuarenta años con unas gracias verdad, hasta aquí fue todo. Profesora Leticia, (2016)

Acceder a una vivienda si, decorosa no, porque las casas que están ofertando al menos de lo que yo he escuchado, mi hijo hace algunos años tres cuatro años quiso acceder a una vivienda, la encontró, lejos chiquita, lejísimos chiquitas, yo creo que también sería oportuno que nos den oportunidad o se les dé la oportunidad a las nuevas generaciones de acceder a una vivienda digna total nos la van a cobrar. Profesora María Eugenia, (2016)

Pues mire yo no he hecho uso de mi crédito pero tengo conocimiento que dan muchas facilidades, ahora usted va a los diferentes fraccionamientos donde usted quiera adquirir ahí están las inmobiliarias y le preguntan e inmediatamente mete papeles y si usted cotiza para cualquiera de las dos FOVISSSTE o el otro no habría ningún problema si se las otorgan, siempre y cuando su salario se lo permita obviamente. Profesora Sandra, (2016)

Se puede decir que el estrés laboral no tiene una sola forma de manifestarse, ya que éste es diferencialmente asociado a cada persona, lo que sí parece constante es el impacto que tiene sobre la salud de las y los docentes, tanto en lo físico como mental, emocional, afectivo, social.

Cuando los docentes sufren de estrés laboral, y trabajan en condiciones de precarización, señalan sentirse la mayor parte de su tiempo con cansancio crónico, presentan cuadros depresivos que los llevan a llegar a encamarse en periodos de vacaciones o a enfermarse, así como a no lograr concentrarse para atender las distintas demandas que se les presentan; tanto domésticas como familiares.

Además, señalan otras sintomatologías como insomnio, irritabilidad, periodos de angustia, mal humor, no soportar las críticas, lo cual incide directamente a ya no

disfrutar su labor docente, por lo cual su realización personal se ve mermada a ya no sentir satisfacción con sus logros, sobre todo si no son reconocidos por los demás, lo cual va en detrimento de su rendimiento laboral.

El desgaste continuo, el “estar quemado”, incrementa el riesgo de afecciones médicas, las cuales van desde problemas gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, diabetes, cefaleas, entre otras, las cuales si no reciben atención inmediata van provocando grandes deterioros en la salud.

Si no se atienden los signos de estrés de manera rápida y oportuna existe el riesgo de que su estado neurológico se deteriore al extremo del docente que se ha referido, donde su presencia frente a grupo es síntoma del deterioro de la capacidad administrativa de las autoridades educativas, para ya no permitirle estar frente a grupo.

El desarrollo del Síndrome de Burnout, se encuentra latente en la mayoría de los docentes que atienden doble plaza en la zona metropolitana de Pachuca, el cual se caracteriza al mostrar: agotamiento emocional: sensación de ya no contar con recursos para hacerle frente, sufrir de cansancio crónico, sin energía para realizar la mínima actividad familiar.

En cuanto a su despersonalización, se manifiesta al mostrarse irritables, al ser duros con sus alumnos, familias o compañeros, lo cual les ha provocado distanciamiento e insensibilidad ante los demás actores de su entorno, tanto de su grupo, como familiar.

Otro aspecto más, centrado es el sentimiento de su realización profesional, las nuevas demandas burocráticas-administrativas les hacen sentirse con sentimientos de incompetencia, de fracaso profesional al no percibir si logra alcanzar las metas que le exigen o bien se plantean.

Por desgracia, en la entidad, las autoridades educativas no desarrollan programas preventivos ni compensatorios para atender estas problemáticas para poder ofrecer servicios de orientación y contención a los docentes que sufren estrés laboral y que se constituye en un factor que está afectando la calidad de los servicios educativos que tanto promueven.

Se puede decir en consecuencia, que la profesión docente realizada en condiciones de doble jornada, resulta ser altamente estresante, que se trata de un problema muy complejo y multifactorial, cuyos efectos son acumulativos e inclusive bastante influyentes entre sí.

En el caso de las nuevas demandas y exigencias burocráticas-administrativas, representan las principales condiciones estresoras de las y los docentes, ya que para ellos han venido a representar una mayor sobrecarga a lo que ya venían haciendo.

4.4- Conclusiones

Los resultados obtenidos con la muestra de profesores arrojaron algunos puntos clave; el estrés laboral es una consecuencia de la sociedad *post* industrial que impacta en la salud de los docentes. Se demostró que cuando los profesores ya presentan los síntomas médicos del estrés pueden o no saberlo, si no lo saben se hace crónico correlacionado con otras enfermedades como las anteriormente expuestas.

De igual forma, la despersonalización es consecuencia de trabajar una doble jornada, aunque, se demostró que no es propiamente doble jornada sino gracias a los resultados se habla de triple jornada o trabajo en tiempo de no trabajo, tiempo libre o tiempo de ocio. Esto es debido a que la ruptura del espacio tiempo del trabajo ya que el espacio se traslada a casa y las horas laborales pierden su límite, los profesores sufren consecuencias de estilo de vida a tal grado de

despersonalizarse. Un punto nodal es que en estos resultados el hallazgo es que los profesores de doble o triple jornada optan por tener sólo un hijo debido a que están entregados a su doble plaza.

Los resultados muestran que la mayoría de los profesores de doble jornada ya sufren los síntomas del estrés laboral aunado a eso una experiencia de no autorrealización ya que no se muestran bajo expectativas de realización por el salario precario, jornadas de trabajo agotadoras por lo tanto el resultado de sus enseñanzas se muestra sesgado.

Este es otro punto nodal, los efectos del estrés laboral en los docentes de doble plaza, con doble jornada o hasta triple (rompiendo los parámetros de la jornada laboral) y pensando en un modelo de transferencia podría aplicarse a los maestros de una plaza con sus propios análisis, metodologías, son efectos colaterales ya que la enseñanza cuenta con un grado de cansancio crónico haciendo de la educación una posición colateral ambivalente, es decir, se educa sin educar ya que los docentes no tienen los criterios de calidad para laborar.

Esto, nos lleva, a que los resultados van en efecto negativo del Espíritu del capitalismo que Weber plateó parece ser que una doble plaza da mejor calidad de vida al docente, esto es simulado, no da mejor calidad de vida sino que podría ser un regreso a la sociedad pre industrial donde se trabajaban jornadas muy largas con un salario precario, el efecto de la doble plaza en pleno siglo XXI es negativo ya que deteriora en todos los aspectos al docente en tanto que estilo de vida haciendo una analogía es prisionero de un proceso laboral simulado en busca de mejorar su calidad de vida.

4.5- Conclusiones finales.

Como se ha argumentado el problema del estrés y la precarización laboral responde a un contexto histórico y estructural no se diga más con sus dimensiones de espacio y tiempo, es decir, la seguridad social que se otorgaba a los trabajadores en la modernidad del siglo XX que ha cambiado. Esto, no por cuestiones de espontaneidad sino por procesos estructurales. Uno de ellos ha sido el desvanecimiento de los vínculos y estructuras sociales tal como Bauman (2011) lo ha argumentado.

Lo que hoy conocemos como precarización es debido a condiciones estructurales de la modernidad o contradicciones de sus promesas de su proyecto político, filosófico y social. Podemos resumir en algunas ideas este fundamento.

Primero, la ética del trabajador en espíritu del capitalismo tal como argumentó Weber en su *Ética protestante* tendía a la profesionalización y a una individualización, prometía romper con el proyecto dogmático Dios-hombre, poner a Dios a imagen y semejanza del hombre, como bien se ha argumentado este cuestionamiento tiene sus inicios en el siglo XV-XVIII en lo que se conoce como renacimiento. En este sentido los ideales de la revolución francesa de 1789 promueven igualdad, fraternidad y libertad, es decir, el proyecto de la modernidad promete beneficios al colectivo.

Primera contradicción según Bell (2007) el proyecto que prometía bien común se contradice por un individualismo exacerbado, se fragmenta el rasgo identitario. No todos piensan igual, además, se deja entrever una pluralidad de grupos muy contradictorios entre ellos, y por ende su convivencia.

Esta especialización individualista se observó en las profesiones. Esto llevó al consumo entre más tienes más vales, dejó de ser cuanto tengo a cuanto debo.

En este sentido, entra la segunda contradicción de Bell, es decir, una tensión de la cultura frente al modernismo una cultura de consumo o tipo de consumo estético y esto lleva a la última contradicción las clases no se estandarizan sino se profundizan.

En este sentido observamos que la modernidad está cambiando y sucumbiendo a las promesas que no cumplió. Ahora bien, encontramos otra argumentación a parte de las contradicciones y es el debilitamiento de la industria frente a las nuevas formas de trabajo y economía, es decir, la industria tenía contemplada cierto tipo de mano de obra y cierto tipo de obrero, cuando cambia la estructura ideológica de la época comienzan a existir nuevos obreros nuevas demandas de mano de obra que la industria no contemplaba, trabajos distintos a los requeridos por la sociedad que la industria no cumplía.

Estas condiciones permiten la apertura de nuevas organizaciones sociales que demanden trabajo requerido por la sociedad, he aquí un punto importante, de acuerdo con la escuela de Frankfurt existen necesidades que implementan las industrias culturales que no son necesarias para la sociedad pero que las imputan, un ejemplo claro es la fábrica de autos, ahora vemos a la gente que menciona “es que antes un carro era lujo ahora es necesidad”, esa necesidad, es imputada por estas industrias culturales que nos penetran la ilusión de dicha necesidad. Esta decaída de la industria de manera rígida está siendo enjuiciada por los nuevos cambios estructurales de la sociedad.

Otro punto importante es la especialización de la especialización, las nuevas formas de organización buscaban al especialista de algo en específico manteniendo mayor demanda para la profesionalización. Esto, también se ha visto enjuiciado para las cuestiones laborales debido, por ejemplo, al internet, es decir, los diseñadores de tenis son desplazados por un tipo de “hágalo usted mismo, a su propio gusto”, las personas entran a una plataforma de internet diseñan sus tenis y una impresora realiza la actividad que antes era manual.

Otro punto importante son las nuevas organizaciones temporales, que buscan por ejemplo hacer centros comerciales contratando trabajadores de manera temporal estrategia básica que hasta nuestros días sigue en boga, no prestaciones, no seguridad social, no antigüedad, no jubilación. Otro punto es que el financiamiento está pasando a manos de transnacionales o grandes magnates que ven al mundo como un gran comercio, por tanto, el valor y los bienes dependen de las expectativas de estas organizaciones.

Ahora bien, estos grandes cambios estructurales afectan al sector educativo primario, la devaluación de la moneda con respecto a los grandes países, al modelo neoliberal, las transnacionales han permeado en este sector. La era en la que vivimos de “hágalo usted mismo” y “a su gusto”, así como los trabajos temporales o virtuales (maestros que explican en videos subidos a la plataforma de internet) comienzan a dar luz a este desvanecimiento de las estructuras de la ética laboral.

Por otro lado, el estrés es característico del siglo XX y no se diga más su auge en el siglo XXI, debido al aumento de las grandes ciudades y su ritmo de vida un tipo de hastío a la ciudad y se caracteriza por un estado anímico nada placentero que afecta las actividades rutinarias, es decir, cuando la ciudad se caracteriza por la modernidad y el ritmo de la vida se hace más rápido da la entrada a esto llamado estrés.

Con el paso del tiempo el estrés fue llevándose más lejos que los pacientes médicos y fue adoptándose en la vida cotidiana principalmente en el trabajo y tipos de trabajo que ejercen presión sobre sus trabajadores. Por ejemplo en la entrada del siglo XX un abogado o médico terminando su grado podría asegurar una vida grata sin complicaciones económicas, de vivienda, educativas en fin de seguridad social, en el caso de los maestros su jubilación era inminente pero ahora el cambio estructural en el ethos laboral esto se ve desvanecido y cambiado radicalmente,

no jubilación, no plazas, bajo salario lo que orilla a los profesores a buscar una segunda plaza con el ideal de mejor calidad de vida, la calidad de vida que presenta como ideal cada sociedad contextualizada.

Ahora bien, estos son supuestos teóricos basados en la investigación precedente que si bien no son aplicables a cada parte del planeta si plantean rasgos en común con la mayoría de las sociedades occidentalizadas, en algunos mayor o menor.

En nuestro caso sólo aludimos a los profesores de doble plaza que su tipo de estrés es caracterizado con lo que se conoce como el síndrome de burnout y como principal factor es una fuerte presión o presión prolongada por periodos de tiempo.

En esta parte ponemos a discusión que el estrés y principalmente el síndrome de Burnout no es dado de manera espontánea, en esta parte pondremos a discusión su origen:

- a) Modernidad líquida: los ideales éticos del trabajador de la modernidad sólida o primera modernidad han cambiado, la estructura sólida que tenía un médico, abogado o profesor se desvanecen, perdiendo parcialmente o totalmente la seguridad social y expectativas a futuro para vivir cómodamente en la vejez. Si la estructura del trabajo cambia con la modernidad mucho más con los salarios y la calidad del ritmo de vida cotidiano.
- b) El contexto mexicano: las reformas educativas desde finales del siglo XX y siglo XXI han afectado el mundo laboral de los trabajadores de escuelas primarias, haciendo que vivan con miedo o perdiendo trabajos. Dentro de esto los últimos años no se diga más los conflictos que se han tenido en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

- c) Los años de servicio: esta variable nos permite ver la intensidad, junto con el contexto mexicano y la modernidad líquida, del Burnout.
- d) Trayectoria laboral: dentro de ella se observa que muchos de los profesores comienzan por laborar en una institución y la doble plaza la solicitan por la necesidad de aumentar su salario
- e) Los efectos del Burnout; en ellos se encontraron las siguientes enfermedades:
 - Colitis nerviosa
 - Diabetes
 - Hipertensión
 - Asma Bronquial
 - Laringitis
 - Estrés
 - Presión Baja
 - Problemas de columna
 - Rinitis crónica
 - Hipertensión
- f) También se pudo notar los casos extremos como la entrevista dos, donde al profesor le detectan atrofia cortical, depresión y esquizofrenia.
- g) En la mayoría de los casos encontramos un patrón común que es la depresión constante en niveles distintos: bajo-medio-alto
- h) Efectos de la modernidad líquida:
 1. Precariedad laboral: es una situación en la que se ven involucrados trabajadores (en este caso profesores) que rompen la media de lo

considerado normal más del salario mínimo, y que no gozan de todos los beneficios de seguridad social.

2. Trabajos temporales: estrategia para no generar antigüedad.
3. Estrés: situación que pone el cuerpo bajo presión.
4. Bajos salarios debido a la especialización.

Ahora sí, podemos decir que el estrés o síndrome de Burnout se presenta básicamente en tres niveles:

- A) Contexto estructural: son las reglas, la cultura, las creencias de una determinada sociedad, en este caso nos referimos a la ideología del trabajo, a esa percepción del mundo que cambia teniendo más personas cualificadas y menos lugares para su cualificación. Un mundo de estructuras líquidas que deja incertidumbre futura laboral y que afecta a varios campos como, educativo, laboral, gubernamental etc.
- B) Contexto institucional: a diferencia del anterior este se refiere específicamente al campo de educación básica enfocándose en los profesores de doble plaza. Aquí podemos observar como la institución donde se encuentren, los años de servicio, las trayectorias laborales son indicadores importantes del Burnout. El ejemplo lo tenemos en la entrevista número cinco donde los años laborales en doble plaza son siete además del número de alumnos que se encuentren estudiando en dicha institución, es decir, el contexto y los indicadores varían de acuerdo a la dinámica institucional.
- C) Origen social: de igual forma observamos que las personas que tienen doble plaza no son porque sean cualquier persona sino porque tienen capital social alto, es decir, obtienen sus plazas por contactos cercanos o semi-cercanos como amigos de padres, de cónyuges. En algunos casos el

capital cultural es el que se premia permitiendo el ofrecimiento de la doble plaza.

Finalmente, las conclusiones y discusiones, son una invitación a la reflexión del síndrome de Burnout como consecuencia de los cambios estructurales de la modernidad, el contexto institucional y su desemboque en la persona y su origen social. Asimismo, sus efectos son a la persona y su deterioro como enfermedades, despersonalización y su entorno social.

Una pregunta más, si ya mencionamos algunas causas del Burnout ¿Por qué los profesores que presentan estos síntomas no optan por salirse de la doble plaza a sólo una? Para contestar esta pregunta encontramos dos respuestas básicas; la primera es la cuestión salarial y el contexto social al que están adscritos lo que conlleva a una *idealización del* “sólo así podemos vivir cómodamente”, la persona busca un sacrificio de las actividades cotidianas del convivir en casa por trabajar hasta más de cuarenta horas a la semana de lunes a viernes de 8 am a 18 horas, aún más, los sábados y domingos la jornada laboral se extiende para calificar exámenes, trabajos pendientes sin salario adicional.

Por otro lado, encontramos la muerte social, muchas personas ya no pueden dejar su doble plaza puesto que han apostado toda su vida a esa forma rutinaria, de hecho, encontramos ideas como “es mi necesidad, yo lo elegí, a mí me gusta, es mi vida, no hay de otra”, el efecto de deterioro constante es compartido con la vida de los docentes en el día a día.

Por último, añadiremos que el Burnout en este contexto institucional de los docentes de doble plaza es paradójico, por qué, esto se debe a que por un lado hace que las personas tengan un ritmo aprisionado lo que le llaman un “plus” un tono picante que a los trabajadores los conlleva a no estar “no haciendo nada” pero por otro lado deteriora a la persona con ese estrés crónico. Es similar al trabajo ya que –de acuerdo con Marx-, el trabajo nos hace humanos, pero al

mismo tiempo nos esclaviza. No se diga más la paradoja se lleva no sólo al trabajo sino fuera de él, como menciona Friedman, ahora la vida es característica de lo que no es trabajo, el ocio y el no trabajo están subsumidos por el trabajo mismo. Por eso los profesores no pueden salirse de ese estado crítico, fatiga crónica y estrés permanente.

No queremos decir que no existan profesores que decidan salirse de la doble plaza porque estos dos: idealización y muerte social, los envuelvan para no poder salir nunca, no, sino son respuestas para la gente que no se sale del trabajo, pero, posibles respuestas, de hecho, encontramos una tercera básica, la cual es estrategia para esperar a su jubilación. En esta se caracteriza por sacrificar parte de la vida presente y presente futura para posterior a la jubilación puedan vivir de manera cómoda sin deslices económicos.

Las conclusiones van en efecto negativo del Espíritu del capitalismo que Weber plateó parece ser que una doble plaza da mejor calidad de vida al docente, esto es simulado, no da mejor calidad de vida, sino que podría ser un regreso a la sociedad pre industrial donde se trabajaban jornadas muy largas con un salario precario, el efecto de la doble plaza en pleno siglo XXI es negativo ya que deteriora en todos los aspectos al docente en tanto que estilo de vida, haciendo una analogía es prisionero de un proceso laboral simulado en tanto que calidad de vida.

El trabajo precario es consecuencia de una sociedad post industrial que exige mayor grado de cualificación y competencias para obtener los puestos deseados, asimismo, ha quitado seguridad social como la jubilación, sindicalismos o en otras palabras la sociedad post industrial ha individualizado el trabajo. Aunque, el estilo de vida nos demuestra que no estamos en la transformación de dicho cambio sino en el proceso de transición entre un colectivismo a un individualismo.

La sociedad post industrial construye sus nuevas enfermedades y con ellas el estrés vinculado a la precarización, desigualdades en las relaciones sociales, sólo un grupo de camarillas obtiene los beneficios del modelo post industrial. Dicho modelo, propiamente, ha influenciado en el orden salarial, ya como Weber lo apuntaría en la *Ética protestante y el espíritu del capitalismo* el *Beruf*, la profesionalización, era aquella que conllevaba un *ethos* laboral, pero con consecuencias salariales, ahora parece que se presentan daños colaterales bajo un punto de simulación, la doble plaza en vez de dar mejor calidad de vida la deteriora, existe la necesidad de plantear programas alternativos que mejoren su salud.

Bibliografía

- Antunes, Ricardo. “Traballo e precarização numa orden neoliberal”, en Pablo Gentili *et al.* (comps.). *La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*, Buenos Aires, CLACSO, 2001.
- Alves García, María Manuela. et al. (2008) “Reforma educacional, intensificación del trabajo docente, cuidado y género”, el Myriam Feldfeber et al. (comps.). *Políticas educativas y trabajo docente*. Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?, buenos Aires, Noveduc.
- Apple, Michel. (1995) *Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género*, Buenos Aires, Paidós.
- Ayuso, J. A. (2006) Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/134>
- Bauman, Zygmunt (2000) *modernidad liquida*
- Bauman, Zygmunt (2000b) *trabajo, consumismo y nuevos pobres*
- Barrasa Masías Arturo, Dipp Adla Jaik (2011) *Estrés, Burnout y bienestar subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. Editores Instituto Universitario Anglo Español. México. Red Durango de Investigadores Educativos A. C. ISBN: 978-607-9003-04-3
- Becaria, L. y Selerino L. (2001) “La baja calidad del empleo en los noventa” en los que todavía trabajaban. *La nueva red productiva*, Revista Enoikos, facultad de ciencias Económicas, UBA, Año. IX No 18.
- Beck, Ulrich L. (1998) *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*, Editorial Paidós, Barcelona España.
- Bejar. Helena. (2007) *Identidades inciertas*
- Berain, Joxetxo y Aguiluz Maya. (Eds.) (2007) *Las contradicciones culturales de la modernidad*, editorial Anthropos, UAM-A CEIICH, Barcelona España. Específicamente el Epilogo de 1996 “Las contradicciones culturales del capitalismo. De Daniel Bell. Pp. 43-113.
- Boix-Vilella, S., Alacreu-Crespo, A., Abad-Tortosa, D., Costa, R., & Serrano, M. A. (2016). Niveles de salud psicosocial en función de la edad del profesorado.
- Bonofiglio, N, y Fernández, A. L., (2003) “Si señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa, 6° Congreso Nacional de Estudios del trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del trabajo (ASET) Buenos Aires, 13 al 16 de agosto, Pp.5.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic, (2012) *Una invitación a la sociología reflexiva*, editorial Siglo XXI, Buenos Aires Argentina.
- Cofer, C.N. y Appey M.H. (1962). *Motivación: theory and reserar*. New york: Basic Books.
- Caire, G, (1982) “Precarización des emplois et regulatió du marche du travail” *Revue sociologie du travail*. No 2 citado en Galin P: Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado. Editorial Mimeo, Buenos Aires, 1996.

- Camacho Cristiá Carmen y Fernando Arias Galicia (2012) Salud y agotamiento profesional en profesores veracruzanos agotamiento profesional y estrés Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos Fernando Arias Galicia y Arturo Juárez García Coordinadores. Purrúa Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Casanova, Pablo (2003). La democracia en México. Ediciones Era, México.
- Castel, Robert. (2004) *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Editorial manantial, buenos Aires Argentina.
- Castel, Robert. (2009) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado.* Buenos Aires, Paidós.
- Castel Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* 15-55. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Calhoun Craig y Wiewiorka, Michel (2013) “Manifiesto por las Ciencias Sociales” en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y sociales.* No. 217. UNAM. Pp. 29-60
- Comte, Auguste (1984) *Discurso sobre el espíritu positivo*, editorial SARPE, Madrid España. Pp 27-75.
- Contreras, M. A., & Peña, A. I. B. (2016) Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology.* Revista INFAD de Psicología., 4(1), 303-310.
- Courgeau, Daniel (1999) Métodos para el análisis de datos biográficos, en *Estudios demográficos y urbanos*, N. 42, El Colegio de México.
- Coriat, Benjamín, (2003) *El taller y el cronometro.* Editorial siglo XXI Buenos Aires Argentina.
- David Ricardo (1817) *Principios de Economía Política y tributación.*
- De Chávez Ramírez, D. R., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120.
- De Sousa Santos, Boaventura (1998) “El norte el sur y la Utopía” en *De la mano de Alicia. Lo social y lo político en la posmodernidad.* Colombia: Ediciones Uniandes.
- De Sousa Santos, Boaventura (2004) *Democratizar la Democracia. Los caminos de la democracia participativa.* México. Fondo de Cultura Económica.
- Díaz, C. R. P., Bedón, M. S. B., Tovar, J. R. A., Pisco, M. C. A., & Rosales, R. E. H. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, 8(2), 87-112.
- Durand. Jean-Pierre. (2011) *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria.* México. Fondo de Cultura Económica y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Durkheim, Emilie (2001) *Las reglas del método sociológico.* Segunda reimpresión. FCE, México.
- Durkheim, Emile (2007) *La división del trabajo social*, editorial Colofón, México D.F.
- Ferrari, A y Lopez N. (1993) “Contratos de trabajo y precariedad laboral”, *Revista estudios del trabajo.* No. 6 Buenos Aires.
- Freudenberger, H.J. (1973) *The Psychologist in a fre clinic setting: An alternative model in health care.* Psychotherapy: Theory, research and practice. 10, 52-61.
- Giddens, Anthony (2012) *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, editorial Taurus, México D.F.

- Gil-Monte, P. (2002) Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em estudo, Maringa*, 7.(1), 3-10
- González Zermeño Martha Elva, Fernando Arias Galicia (2012) Modelo estructural de Agotamiento Profesional: un estudio en personal de educación agotamiento profesional y estrés Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos Fernando Arias Galicia y Arturo Juárez García Coordinadores. Porrúa Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Hargreaves, Andy. (2005) *Profesorado, cultura y posmodernidad*. Madrid, Morata.
- Heijs, W., Carton, M., Smeets, J., & Van Gemert, A. (2009). The labyrinth of life-styles. *Journal of Housing and the Built Environment*, 24(3), 347-356.
- Hernández, J. (2010). Estrés Laboral. En Hernández, J. (Ed). *Guía de Gestión del estrés laboral, protocolo de detección, actuación y reconducción* (29-50). España: Thompson Reuters, p.32.
- Hinkle, L.E. (1973). The concept of. Stress in the biological and social sciences. *Medicine Manual*, 1. 1-31
- Imen, P (2008) *Políticas Educativas y modos de trabajo docente en Argentina un recorrido por la imposiciones y resistencias entre la reproducción y la emancipación*. En perspectiva, *Fkuianópolis* v.26. N. 2 401-432. Jul/dez
- Labronée, M. E., Y Gallo M. E., (2005) “Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica” *Revista Realidad económica* No. 210, IADE, Buenos Aires.
- Lanni Octavio. (2002) “la sociedad civil mundial” *en la sociedad global*. México siglo XXI.
- Lewis W. A. Causas de desempleo en los países en vías de desarrollo y algunos temas de investigación. Artículo publicado en la *Revista Internacional del Trabajo* vol. 81 (1970), num. 5 (mayo)
- Lipovetsky, Gilles (2002) *La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*, editorial Anagrama, Barcelona España
- Lindenboim, J., (2000), “La Precariedad en la Argentina al término del siglo XX”, Documento de Internet, Biblioteca Virtual, www.mecon.gov.ar.
- Llaja Rojas Victoria, Sarria Joya César, García Pizarro Pedro Salazar Cahuana Marina Salazar Alvarez Giuliana (2013) síndrome de desgaste emocional en educadores. En: <http://gramatical.wix.com/academia-psicologia#!articulos-2010/c9h0>
- Maslach, C. (1976) Burned out. *En Human Behavior*, 9, 16-22.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1982) “Burnout in health professions: A social psychological analysis”.
- Maslow, Abraham H., “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, vol. 50, 1943, pp. 370-396
- Marx, Karl (1982) *El capital: crítica de la política*, editorial fondo de cultura Económica México D.F. Pp. 12
- Marx, Karl (2002) *Manifiesto del partido comunista*, editorial Alfaro, México D.F. Pp. 91
- Max Weber (1964) *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, trad. J. Medina Echavarría, ed. J. Winckelmann, FCE, México.
- Medina, M. (2008). Precariedad laboral: discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares. Material no publicado.

- Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.566/te.566.pdf>
- Mejia, Carlos (2012) “Trabajo y modernidad. Paradojas constantes en contextos acelerados” en Mendoza, Silvia y Galindo Adrian (coordinadores) *Trabajo y modernidad en Pachuca en el Estado de Hidalgo, México*, editorial. Plaza y Valdez. Pp. 17
- Mills, Wright, (2010) *La imaginación sociológica*. Cuarta reimpresión, Editorial Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- Neffa, J. C. (1985) “Reflexiones acerca del empleo precario” Anales de la Asociación Argentina de Economía Política, XX Reunión Annual, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
- Ornelas, Carlos (2013) El sistema educativo mexicano. La transición a fin de siglo. Editorial Siglo XXI, México.
- Ortega, C. Francisca. (2004) El burnout o syndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology* 4 (1) 137-160.
- Ortega, C y López F. (2004) El Burnout o syndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: reisión y perspectivas. *Internacional Journal of clinical and Health psychology*. Pp 137-160.
- Otero-López, José Manuel. (2011) Estrés laboral y Burnout. En profesores de enseñanza secundaria. 43-49.
- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador.
- Panigo, D. y Lorenzetti, A. (1999): “Exclusión social en el conurbano bonaerense. Una nueva aproximación metodológica”, XXXIV Reunión Anual de la AAEP, Rosario,
- Pearlin, Leonard I. 1989. “The Sociological Study of Stress.” *Journal of Health and Social Behavior* 30(3):241-56. Reprinted in W. C. Cockenham (Ed.), *The Sociology of Medicine*, Cheltenham (England), Edward Elgar Publishing Lmt., 1995.
- Pochmann, M.O. (1999) O trabahlo sobfogo cruzado, Sao Paulo.Sánchez, C. & Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*, 22(1), 19-28.
- Rodgers, G., (1990), Le debat sur le travail precare en Europe de l’Ouest, Le croissance du travail atypique en Europe de l’Ouest ILO, Génova, en Galín, P., Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado, Editorial Mimeo, Buenos Aires, 1996, pág. 4.
- Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M., & Ramírez, M. T. G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios/Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1).
- Saura María Jose, Simo Pep, Enache Mihaela, Fernandez Vicenc 2011 *Estudio Exploratorio de los Determinantes de la Salud y el Estrés Laboral del Personal Docente e Investigador Universitario Laboral en España* Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas, vol. 19, enero, 2011, pp. 1-25, Arizona State University Estados Unidos
- Sánchez Cerón, Manuel y Francisca María del Sagrario Corte Cruz. (2009) “Las políticas laborales del BM y la OCDE dirigidas a los docentes en América Latina. El caso de México”, ponencia presentada en el XIV Congreso de la FIEALC, Atenas, Grecia.

- Santiago, M. J., Otero-López, J. M., Castro, C., & Villardefrancos, E. (2015). Estrés laboral en profesores de enseñanza secundaria: examinando el papel de las conductas y/o actitudes problemáticas de los alumnos y la dificultad percibida en el manejo de conflictos. *European Journal of Education and Psychology*, 1(1), 39-50.
- Selye, H. (1956 ed. 1984). *The Stress of life*. New York: Mc Graw Hill, Inc. Silva, J. B., Fernández, D. Y. B., & Zapata, C. P. M. (2015). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008. *Revista Investigaciones Andina*, 12(21), 36-48.
- Smith Adam (1776) Investigaciones sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las Naciones
- Strauss, Anselm, y Corbin, Juliet, (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia, Publicado por acuerdo con Saga Publications, Inc.
- Suarez, M, Adriani, L., Alvariz A. Cotignola M., (2005) “Principales características de la precarización laboral en el Gran La Plata. Período 2003-2004, Congreso Nacional de Estudios del trabajo, PRECONGRESO. La Plata, Asociación Argentina de Estudios del trabajo, (ASET) CEIL- PIETTE del CONICET. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de la Plata, 23 y 24 de Junio de 2005.
- Tejedor, E. M., & MangaS, S. L. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica*, 15(1).
- Thoits, Peggy A. 2010. “Stress and Health: Major Findings and Policy Implications.” *Journal of Health and Social Behavior* 51(Extra Issue):S41-53
- Adorno, Theodore (1998)
- Thompson, J.B. “La comunicación masiva y la cultura moderna”. En *versión. Estudios sobre comunicación y política*. No. 1 octubre 1991, UAM-X.
- Velázquez, R. A., García, C. R., Díaz, J. S., Rodríguez, J. A. O., & Ávila, S. M. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad*, 4(2), 119.
- Villoro, Luis (1992) *El pensamiento moderno, filosofía del renacimiento* Editorial, Fondo de cultura Económica, de México D. F.
- Wallerstein, Immanuel (1997) *Abrir las ciencias sociales*, Editorial siglo XXI, Madrid España. Pp. 3-37
- Zigmunt Bauman, (2011) “Modernidad ambivalencia” en Beriain, Josetxo. (comp.) *Las consecuencias perversas de la modernidad, modernidad, contingencia y riesgo*, Editorial. Antropos, Barcelona España. Pp. 73-121.

http://www.dgespe.sep.gob.mx/public/rc/programas/material/que_es_la_salud.pdf