



**UNIVERSIDAD LATINA**  
**CAMPUS CUAUTLA**



**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**  
**INCORPORADA A LA U.N.A.M.**  
**CLAVE: 8939-25**

**“AUTOPERCEPCIÓN DE LA SALUD DEL DOCENTE Y LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIVERSIDAD LATINA,  
CAMPUS CUAUTLA”**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

**OSCAR BELTRAN REYES**

DIRECTORA DE TESIS:

**MTRA. ROSA ELBA BAHENA FLORES**

CUAUTLA MORELOS

NOVIEMBRE 2018



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# UNIVERSIDAD LATINA

CAMPUS CUAUTLA



Universidad  
Latina

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA  
CON NUMERO DE RVOE 8939-25 UNAM

**“AUTOPERCEPCION DE LA SALUD DEL DOCENTE Y LAS  
CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIVERSIDAD LATINA,  
CAMPUS CUAUTLA”**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

**OSCAR BELTRAN REYES**

DIRECTORA DE TESIS:

**MTRA. ROSA ELBA BAHENA FLORES.**

CUAUTLA, MORELOS, MÉXICO, A NOVIEMBRE DEL 2018.



H.H. Cautla, Mor. A 30 de Octubre de 2018

**MTRA. ERICKA ALEJANDRA GARCÍA CARRASCO**  
**DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO**  
**DE SERVICIOS ESCOLARES**  
**UNILA**  
**P R E S E N T E**

Por medio de la presente, la suscrita MTRA. ROSA ELBA BAHENA FLORES catedrática de la Universidad Latina, declaro haber fungido como directora de la Tesis *"AUTOPERCEPCIÓN DE LA SALUD DEL DOCENTE Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS CUAUTLA"* presentada por el C. OSCAR BELTRÁN REYES.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos para ser sustentado y defendido. Por este motivo, tengo el agrado de emitir mi voto de confianza para que la misma sea aprobada e impresa y se programe fecha para sustentar el acto de examen profesional por parte del sustentante C. OSCAR BELTRÁN REYES.

Sin otro particular, reciba usted un cordial saludo.

**Atentamente**

---

**Mtra. Rosa Elba Bahena Flores**

C.C.P. Directora de Escuela, Mtra. María de Jesús Gómez Zarate.

C.C.P. Director de Campus Cautla, Mtra. Nancy Miroslava Fierro Martinez



H.H. Cautla, Mor. A 30 de Octubre de 2018

**MTRA. ERICKA ALEJANDRA GARCÍA CARRASCO**  
**DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO**  
**DE SERVICIOS ESCOLARES**  
**UNILA**  
**P R E S E N T E**

Por este medio, los docentes de la Universidad Latina mencionados a continuación, declaramos haber revisado y emitido nuestros comentarios a la Tesis *"AUTOPERCEPCIÓN DE LA SALUD DEL DOCENTE Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS CUAUTLA"* presentada por el C. OSCAR BELTRÁN REYES para obtener el título de Licenciado en Psicología.

Consideramos que dicho trabajo reúne los requisitos para ser sustentado y defendido. Por este motivo, tenemos el agrado de emitir nuestro voto de confianza para que la misma sea aprobada e impresa y se programe fecha para sustentar el acto de examen profesional por parte del sustentante C. OSCAR BELTRÁN REYES.

Sin otro particular, reciba usted un cordial saludo.

**Atentamente**

**Dr. Gerónimo Hernández Martínez**

**Mtro. Samuel Islas Ramos**

**Mtra. Rosa Elba Bahena Flores**

C.C.P. Directora de Escuela, Mtra. María de Jesús Gómez Zarate.

C.C.P. Director de Campus Cautla, Mtra. Nancy Miroslava Fierro Martínez

Este proyecto se lo dedico, antes que nada, a mis amados padres, puesto que sin su valiosa y desinteresada ayuda; yo no hubiese conseguido ni el mínimo. Soy lo que soy gracias a ustedes.

El logro es mío, el triunfo es de ustedes señores padres.

Una dedicatoria a usted abuelito Tiburcio que se encuentra en el cielo; este sueño hecho realidad también es suyo.

Dedicado a mis abuelitas porque con su cariño me motivaron siempre a darlo mejor de mí.

Te lo dedico a ti mi amada Daniela Lechuga, sabes bien cuanto significas para mí, y que te amo. Tu compañía, tu motivación, tu fe en mí, pero sobre todo tu amor han sido pieza angular en la realización de este proyecto. Gracias!!!

Una dedicatoria muy especial y con letras doradas; a quien es, ejemplo a seguir, mi apoyo, mi guía, mi incondicional y terapeuta personal, después de mucho lo hemos logrado. Gracias de corazón por todo. Este proyecto también es de usted.

Se lo dedico a mis 4 sobrinos Kevin, Alex, Natalia y Jesús.

Se lo dedico a Daniel Serrano Beltrán, eres un gran ser humano, un hombre al que admiro. Eres mi ejemplo a seguir.

Te lo dedico a ti, Diana Suarez; porque eres y serás importante en mi vida, desde que llegaste ha sido solo para aportar grandes momentos.... El tiempo compartido ha sido memorable. Te quiero mucho.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Gracias Maestra Nancy Fierro por permitirme realizar este proyecto en mi casa de estudios.

Gracias a la Señorita Ary, por ser el puente y enlace con el director; pero sobre todo por sus palabras, consejos y buena vibra.

Gracias Maestra Diana Tamara Escobedo en todo momento me brindo su amistad y apoyo dentro de sus posibilidades.

Agradezco desde luego a cada uno de los docentes que hicieron posible la construcción y consolidación de esta investigación.

Gracias Maestra Rosa Elba Bahena Flores mi asesora, por su ayuda incondicional. Por tomar este proyecto y hacer que hoy, sea una realidad.

Gracias Mtra. Pilar Ortiz Serrano, por creer en mí y darme la mano para iniciar este proyecto, que al final si no lo terminamos juntos fueron por causas de fuerza mayor.

Gracias y con una dedicatoria para la Psicóloga Xochiquetzalli Torres Molina por ser mi apoyo y mi terapeuta en este proceso de titulación, su invaluable colaboración ha sido trascendental e importante para mí..

Gracias de corazón a la exdirectora de mi amada escuela de ciencias de la comunicación y mercadotecnia; no solo por brindarme la oportunidad de trabajar con sus docentes sino también por darme el privilegio de colaborar con usted.

Gracias a la Psicóloga Janet Thalía Villanueva Bautista por el gran gesto de solidaridad para conmigo, debo decirlo, que tu colaboraste de alguna forma con este proyecto.

Gracias a la Lic. Magda Rivera jefa de biblioteca por tanta generosidad y su buena vibra. Personas como usted transforman nuestro mundo.

Gracias a una gran amiga y Maestra Liliana Robles Alvear; por creer en mi e impulsar cada uno de mis sueños por más locos que fueran.

Gracias a los vigilantes que siempre fueron tan amables conmigo al permitirme el acceso, siempre que estuve en la universidad.

Gracias Mtro. Samuel Islas Ramos por compartirme de su sabiduría y por ser un Psicólogo muy comprometido y apoyarme de principio a fin.

Gracias Dr. Gerónimo Martínez, por su compromiso y sus reconfortantes palabras; usted es la confirmación de que personas que dejan huella, ¡Si existen!

Hoy me llena de enorme alegría que sea usted parte de los miembros que revisaron mi proyecto. No olvido que por segunda ocasión es parte de acontecimientos vitales en mis días. Gracias!!!!

Gracias Maestra, María de Jesús Gómez Zarate; su colaboración fue muy importante para la consolidación de este proyecto.

Gracias a mi cuñado Daniel por su valiosa ayuda y por sus sabios consejos, aunado a su colaboración en todo momento.

Gracias a los miembros de mi familia a quienes me apoyaron en todo momento y a quienes no también.

## Índice

<i>Introducción</i> .....	10
<b>CAPITULO I ANTECEDENTES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
1.1 <i>El sistema de educación superior en México</i> .....	14
1.2 <i>Privatismo de la educación superior</i> .....	16
1.3 <i>Unesco: Estudio de las condiciones de un Maestro en América Latina</i> .....	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>22</b>
2.1 <i>Docente</i> .....	23
2.1.1 <i>Docente, profesor, maestro</i> .....	24
2.1.2 <i>Visión del trabajo docente</i> .....	27
2.1.3 <i>Perspectiva social del trabajo docente</i> .....	28
2.1.4 <i>Rol docente</i> .....	29
2.1.5 <i>Innovación educativa</i> .....	31
2.1.6 <i>Funciones del docente</i> .....	32
2.2 <i>Condiciones de salud</i> .....	33
2.2.1 <i>Concepto de salud</i> .....	33
2.2.2 <i>Salud laboral del docente</i> .....	37
2.2.3 <i>Consecuencias psicológicas</i> .....	38
2.2.4 <i>Estilo de vida y problemas de salud de los docentes universitarios</i> .....	41
2.3 <i>Condiciones de trabajo</i> .....	43
2.3.1 <i>¿Qué son las Condiciones de trabajo?</i> .....	43
2.3.2 <i>Condiciones materiales de trabajo</i> .....	45
2.3.3 <i>Materiales de trabajo</i> .....	47
2.3.4 <i>Ergonomía</i> .....	48
2.3.5 <i>Carga laboral y factores psicosociales</i> .....	50
2.3.6 <i>Remuneración Económica</i> .....	52
2.3.7 <i>Seguridad y permanencia en el trabajo</i> .....	55
2.3.8 <i>Satisfacción en el trabajo</i> .....	57
2.3.9 <i>Flexibilidad laboral</i> .....	58
2.4 <i>Autonomía e influencia en el trabajo</i> .....	59

<b>CAPITULO III MÉTODO .....</b>	<b>61</b>
3.1 <i>Planteamiento del Problema .....</i>	61
3.2 <i>Pregunta de investigación. ....</i>	62
3.3 <i>Hipótesis.....</i>	62
3.4 <i>Justificación de la Investigación. ....</i>	63
<i>Objetivos de la Investigación .....</i>	65
3.5. <i>Objetivo general de la investigación.....</i>	65
3.5.1 <i>Objetivos específicos de la investigación.....</i>	65
3.6 <i>Análisis del contexto.....</i>	65
3.7 <i>Participantes .....</i>	66
3.8 <i>Escenario.....</i>	66
3.9 <i>Procedimiento.....</i>	67
3.9.1. <i>Instrumento de evaluación.....</i>	68
3.9.2 <i>Análisis del Instrumento. ....</i>	70
<b>CAPITULO IV RESULTADOS.....</b>	<b>72</b>
4.1 <i>Análisis descriptivo .....</i>	73
4.1.2 <i>Resultados obtenidos de la variable condiciones de trabajo.....</i>	73
4.1.3 <i>Resultados obtenidos de la variable salud.....</i>	87
4.1.4 <i>Salud física. ....</i>	89
4.2. <i>Discusión.....</i>	94
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
<i>Bibliografía.....</i>	100
<i>Anexo 1 .....</i>	105
<i>Anexo 2 .....</i>	106
<i>Anexo 3.....</i>	107
<i>Anexo 4.....</i>	108
<i>Instrumento piloto. ....</i>	108
<i>Anexo 5.....</i>	116
<i>Instrumento final. ....</i>	116

## **Introducción.**

La tesis que se propone tiene como finalidad saber si la autopercepción de salud de los docentes se relaciona con las condiciones de trabajo y contribuir con la institución.

La reflexión de la autopercepción de salud del docente de la escuela de Comunicación y Mercadotecnia, con respecto a las condiciones de trabajo en un ambiente como el de las instituciones educativas, presenta características especiales, dado que; en este escenario intervienen diversas dimensiones sociales, individuales y biológicas.

El trabajo docente consiste en enseñar y evaluar los procesos de aprendizaje con la particularidad de que esos procesos deberán verificarse en seres humanos. Esta es una característica diferencial y con consecuencias en el trabajo que no podemos soslayar, puesto que implica un especial desgaste con riesgos evidentes para la salud física y emocional de los docentes.

En la docencia, igual que en otros sectores productivos, existe limitación en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; esto fundamenta un cuestionamiento sobre el reconocimiento o no de esta actividad como trabajo, con sus respectivas implicaciones en relación con la salud y seguridad profesional de los docentes, teniendo en cuenta que el trabajo representa una de las principales funciones del ser humano, una vez que ocupa gran parte del tiempo de las personas.

Su función es contribuir al desarrollo integral de los alumnos facilitando su crecimiento y comprometiéndose en el acompañamiento de este proceso. De allí la grandeza y la responsabilidad de la tarea que realizan los docentes que les otorga un lugar primordial en la sociedad.

La docencia en América Latina se practica en la mayoría de los países de forma individual o mejor dicho en solitario; a pesar de que se han gestado cambios sustanciales en la tarea del docente aunado a que existen pocas instancias para el intercambio de experiencias, la discusión de la enseñanza y resolución conjunta de dichas problemáticas, sin embargo no se deja de lado la libertad de cátedra, elemento esencial para el desarrollo de este tipo de enseñanza a nivel superior, mecanismo que no cuenta ningún sector de la educación previo al que se refiere esta investigación.

En el contexto actual, la autopercepción de salud de los docentes y condiciones de trabajo en instituciones educativas privadas, son un tema de vital importancia sobre el cual se tiene que debatir; pues los males que aquejan a los docentes son cada vez más frecuentes, teniendo consecuencias en su estado físico y emocional lo que provoca efectos muy negativos en su labor académica.

Tomando como base lo anteriormente expuesto, la observación y mi servicio social en la Dirección de la escuela de Comunicación y Mercadotecnia de la Universidad Latina Campus Cuautla, se tuvo la iniciativa de realizar una indagatoria con relación a la autopercepción de salud del docente y las condiciones de trabajo. Así mismo se pretende hacer énfasis que cuando se habla de salud es no solo en el aspecto físico sino también en el ámbito emocional.

Para contestar a estas interrogantes se realizó un análisis cuantitativo, además de realizar un análisis a dichos resultados, mediante un instrumento que se diseñó para este estudio, el cual está en forma de una encuesta, misma que se aplicó a 25 de los docentes, que imparten cátedra en las Licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia de la comunidad Universitaria, dicha muestra se determinó a partir de factores tales como: disposición, horario, edad, y antigüedad en la institución.

Los resultados obtenidos, se gestionaron y se presentarán mediante tablas, con la finalidad de realizar un análisis detallado.

La estructura de esta tesis está compuesta de cuatro capítulos: En el primer capítulo se hace una breve descripción del sistema de educación superior en México, privatismo de la educación superior, así como de los antecedentes con respecto a los diferentes estudios que se han llevado a cabo por parte de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en colaboración con países de América Latina, así como se muestra un apartado que es parte importante y medular de este proyecto que está íntimamente relacionado con la educación superior en México.

En el segundo capítulo se hace una descripción general del docente, su perspectiva, su visión y el rol que desempeña, innovación en la educación y así también se hace mención de la salud iniciando por su definición, la salud del docente en el trabajo, las consecuencias psicológicas y el estilo de vida de los docentes universitarios. Las condiciones de trabajo son otro rubro que forma que se describe en este apartado las cuales se dividen en condiciones materiales de trabajo, ergonomía, carga laboral, remuneración económica, permanencia en el trabajo, satisfacción, flexibilidad laboral y autonomía e influencia en el trabajo. La meta que persigue esta investigación es contribuir a la estabilidad y consolidación de esta casa de estudios en el caso de que existan áreas de oportunidad.

El tercer capítulo está constituido de la parte metodológica de la investigación, que consta de: pregunta de investigación, hipótesis, planteamiento del problema, justificación la cual descansa sus argumentos en la necesidad de conocer la autopercepción de la salud del docente de Comunicación y Mercadotecnia y sus condiciones de trabajo producto de los cambios constantes y acelerados de la sociedad que inciden directamente en su labor. También hace mención de los objetivos de la investigación, análisis del contexto, participantes, escenario, procedimiento, instrumento de evaluación y análisis del instrumento de evaluación, para llevar a cabo este proyecto.

Como cuarto capítulo, se muestran los resultados arrojados por el instrumento que se utilizó; los cuáles, se detallan por medio de tablas y se realiza un análisis de dichos resultados. Así como se presentan las conclusiones.

**CAPÍTULO I:  
ANTECEDENTES  
GENERALES DE  
LA  
INVESTIGACIÓN**

## **CAPITULO I Antecedentes generales de la Investigación.**

Este primer capítulo tiene como finalidad proporcionar una síntesis con respecto al docente y los diferentes estudios que se han hecho en Latinoamérica con respecto a las condiciones de trabajo y la salud, así como un apartado que hace referencia al trabajo del docente en el nivel superior y una breve descripción de la importancia y trascendencia de estos para la educación.

### **1.1 El sistema de educación superior en México.**

Zorrilla (2002) “Describe por sistema educativo al conjunto de políticas, instituciones, procesos, sujetos y actores cuya finalidad es proporcionar un servicio que garantice el derecho de toda persona a la educación; en términos actuales se trata de asegurar una educación de calidad con igualdad para todos”.

En los últimos 30 años las políticas de educación superior en México se han orientado a promover cambios institucionales intentando relacionar la calidad con la evaluación y el financiamiento. Estas políticas han tenido impactos diferentes y de diversa significación en el campo de las universidades públicas, y han modelado parcialmente muchos de sus comportamientos institucionales. (Acosta, 2014 p. 96)

Durante más de un siglo la formación docente en México, ha venido cambiando a través de los diversos acontecimientos históricos y de políticas públicas impuestas por presidentes, secretarios de educación, sindicalistas y docentes, lo que ha generado su transformación de oficio a una profesión. Es por esto que se ha tratado de hacer un esfuerzo por mostrar los procesos vividos dividiéndolos en: Formación docente en el México Independiente; Profesionalizado al magisterio (1969 -1989), fortaleciendo las escuelas; plan de estudios 2012; y finalmente perspectiva del siglo XXI.

La educación superior ocupa un lugar central en la sociedad contemporánea, caracterizada como sociedad del aprendizaje continuo, como sociedad del conocimiento, la educación y la información (Bernheim, 2010). La educación superior no puede ser ajena a la problemática de la humanidad. De esta suerte, una reflexión sobre la educación superior para el siglo XXI necesariamente tiene que partir de una concepción global de los problemas humanos y de sus soluciones, así como de una visión holística del mundo.

Se han esbozado variaciones en la educación de nivel superior, y tiene ante sí la tarea de reinventarse para estar en la posibilidad de enfrentar los desafíos de la globalización y los tiempos en la sociedad de la Información.

De acuerdo con datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI) en 2013, la planta académica de las instituciones de educación superior asciende en este momento a cerca de 369 mil profesores. De ese total, sólo 89 mil (24 por ciento) son profesores de tiempo completo (PTC). La gran mayoría (85 por ciento) de los PTC labora en instituciones públicas, donde han venido consolidando un nuevo perfil. Hace apenas seis años, alrededor de 56 por ciento de los profesores de tiempo completo pertenecientes a los principales subsistemas públicos tenían estudios de posgrado, en la actualidad el 75 por ciento cuenta con ese rasgo.

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) elaboro una investigación con respecto a los docentes en México (2015) y está sustentada en una tendencia que se observa en Instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas, particularmente, en algunas escuelas privadas, cuyo número en México ha aumentado a partir de la década de los ochenta del siglo XX. En esta década se inicia la redistribución de la oferta educativa.

## 1.2 Privatismo de la educación superior

El sector de las instituciones privadas de nivel superior ha venido adecuándose a los nuevos requerimientos, que las sociedades globalizadas plantean. Ramírez (2012) sostiene que, “uno de estos requisitos es el incremento de la productividad, bajo la lógica de hacer más con menos”

Si el Estado ha decidido que para asegurar la cobertura de educación superior se requiere de instituciones privadas, entonces se deben establecer mecanismos que aseguren que un estudiante, al elegir alguna de ellas, va a contar con la formación. “Al restringir la oferta de educación superior pública, el Estado flexibilizó los procesos de incorporación de la Secretaría de Educación Pública (SEP) para abrir nuevas instituciones privadas, dirigidas éstas a sectores sociales medios y bajos, con lo que se cubriría la oferta de educación superior” (Cajiga, 2015, p. 63)

La incapacidad de las universidades públicas para atender la demanda ha generado, en parte, la aparición y florecimiento de un mercado educativo privado prácticamente inexistente hasta finales de los años setenta. (Acosta, 2014) Así, mientras que en 1980 el 52% de las (IES) eran públicas y el 48% restante eran privadas, mientras que para el 2012 la proporción era de 32% de instituciones públicas contra el 68% de instituciones privadas. El problema no es el cambio de las proporciones, sino el hecho profundo que del total de (IES) existentes (2,882), sólo una mínima parte realizan labores de docencia, investigación y desarrollo tecnológico.

Hoy en día, es limitada la bibliografía que hace énfasis, en la influencia de las condiciones de trabajo en la salud de los docentes, como de la existencia de riesgos en el trabajo que pueden afectar a los docentes. Por otro lado, las transformaciones son la comprobación de que las reformas educativas de los últimos años han llevado una serie de lineamientos que vulneran directamente a los docentes, puesto que; no se hacen los ajustes necesarios de las condiciones de trabajo, pues solo se han enfocado en determinados puntos relacionados con lo administrativo, y que tienen como objetivo mejorar la calidad de la educación, por medio del modelo de escuelas de tiempo completo, la aplicación de la prueba enlace, además de la implementación de tecnologías, y de esta forma asegurar su propósito. Hoy solo se han efectuado pequeños cambios referidos al ámbito más conceptual respecto del papel de los docentes en el aprendizaje, gestión escolar y políticas educativas, la identificación de factores del desempeño más allá de la capacitación y los salarios; la necesidad de políticas integrales para el desarrollo profesional y humano de los docentes etcétera.

En el continente americano la profesión docente es interpuesta por la propia concepción que los profesionales tienen acerca de su propia actividad.

La tarea docente se realiza en la mayoría de los países de forma aislada, pues hay poca comunicación, escasamente se comparten las responsabilidades académicas; y a pesar de que ha habido cambios sustanciales en la tarea docente, existen pocas instancias para el intercambio de experiencias, la discusión de problemas de la enseñanza y resolución conjunta de dichas problemáticas. Las acciones que se desarrollan a través de la participación colectiva tienen que ver principalmente con actividades periféricas que dejan de lado los aspectos centrales de la enseñanza. (García, 2004)

A lo anterior se suman situaciones conflictivas provocadas por posturas político sindicales, condiciones laborales que afectan el trabajo cotidiano, mecanismos de promoción laboral que siguen atendiendo principalmente a aspectos formales y a factores distintos del trabajo académico y de los resultados educativos

Los desafíos que tiene la educación superior en el mundo y en particular en América Latina son de magnitud considerable. Deben ser atendidos para que los países de la región tengan fortaleza para combatir la desigualdad social y alcanzar mejores niveles de vida en democracia. (Narro, 2014 p. 146)

Ante la urgencia de una educación de calidad resulta necesario y obligatorio comenzar a unificar esfuerzos a favor de quienes cumplen con la misión de impartir y promover el aprendizaje, por lo que su calidad está estrechamente vinculada con su bienestar.

En Madrid, el centro de investigación y documentación educativa (CIDE), realizó una supervisión de las investigaciones relevantes en el período 1993-1997, y seleccionó treinta que se ajustan en la temática de formación del profesorado, trece en la de satisfacción docente, dieciséis en el ámbito de actuación del profesor, cuatro en el de evaluación de la función docente y nueve en la categoría de dirección de centros educativos. En México no existen muchos estudios sobre condiciones de trabajo y su relación con la salud de los docentes particularmente a nivel superior.

En los últimos años, son más recurrentes las investigaciones que se vinculan con los procesos de calidad de las universidades, penosamente la mayoría de los estudios solo son descriptivos, o se centran en la autopercepción del docente y su visión de la actividad educativa.

### **1.3 Unesco: Estudio de las condiciones de un Maestro en América Latina.**

Por su parte, la oficina regional de la organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2005) Apoyó un conjunto de reflexiones sobre “ser maestro” en condiciones difíciles en Perú, Argentina y Uruguay, publicadas en 1989 que hoy adquieren plena vigencia a pesar de todos los cambios producidos en el entorno. Entre las que resaltan las siguientes:

- La relación de la salud de los profesores con el desempeño y los aprendizajes esta también relacionada con su salud mental.
- La situación de salud de los profesores (más aún si representan más de los dos tercios de la docencia en todos los países)
- La relación entre valoración profesional, autoestima, clima del aula, liderazgo de los directores, cultura escolar y resultados de las escuelas; modelos pedagógicos y salud docente.
- La realización de estudios e implementación de estrategias respecto del tema de la violencia en las escuelas y su entorno, percibido como uno de los grandes problemas en la actualidad.

Se llevaron a cabo investigaciones sobre condiciones de trabajo y la salud de los docentes aproximadamente desde la década de los años setentas en américa latina; por parte de la UNESCO lo que permitió la construcción de líneas y equipos de trabajo que desarrollaron metodologías cualitativas y cuantitativas de estudio de la realidad laboral de la docencia, aunque; no han sido suficientes los esfuerzos porque los cambios que se realizan, producto de la globalización hacen complicado revertir la situación que se recrudece en el día a día y de alguna manera ha influido en la salud, condiciones de trabajo y ambiente en el que se desempeñan los docentes.

La investigación de la UNESCO (2005), trata de sensibilizar y actuar en la calidad de vida de los docentes y en su capacidad de desarrollar respuestas afectivas, emocionales y humanas que contribuyan a un buen desempeño profesional.

El estudio resalta que los docentes no consideran su salud como un factor importante para su bienestar personal y un buen ejercicio de la profesión, y pone de manifiesto que la salud y las condiciones laborales docentes todavía están ausentes o aparecen en lugares secundarios en las agendas de los gremios; cuando debería considerarse como un aspecto que podría ampliar el espectro de las negociaciones y junto con los gobiernos, contribuir por esta vía al mejoramiento de la calidad de vida del docente:

El estudio de UNESCO (2005) deja pistas para dinámicas de intervención, de las cuales destacan:

- Es necesario incluir el cuidado de la salud en los programas de formación inicial y en servicio para un ejercicio saludable de la docencia, y el fortalecimiento de la autoestima.
- Para romper el vacío de soledad y abandono frente a la ausencia de espacios colectivos para compartir y aprender saberes pedagógicos e implementación de programas de seguridad en las escuelas se recomienda la integración de redes de apoyo y acompañamiento pedagógico a los docentes
- Trabajar la exploración y transformación de las prácticas pedagógicas de los maestros, quienes siguen utilizando, predominantemente, formas de trabajo tradicionales; como "hablar mucho forzando la voz" y "estar de pie muchas horas", que se asocian típicamente al manejo de metodologías frontales y poco participativas.

Los estudios realizados en 2004 por él, instituto de investigación y planeamiento educativo (IIPE) de la UNESCO de Buenos Aires, en el nivel básico arrojan información con relación a la subjetividad de los docentes en Argentina, Brasil, Perú, Uruguay y conceptualizan las condiciones de trabajo como un amplio escenario donde se conjugan un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes. Salud la definen como algo integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que determina, la manera como los docentes acuden a laborar.

El concepto tradicional de la salud cabe señalar, se ha asociado, exclusivamente, al aspecto físico, dejando de lado un amplio e importante ámbito que influye en la calidad de vida del docente y en su capacidad para desarrollar respuestas afectivas, emocionales y humanas que contribuyan a un buen estado integral de salud.

Por tal motivo, es necesario comenzar a generar una perspectiva distinta del docente que lo posicione como pieza importante en el proceso educativo; lo cual significa que el docente es también una persona y como tal se encuentra expuesto en un conjunto de condiciones que lo afectan como individuo y profesional. De tal manera que se debe empezar a dirigir la vista hacia las condiciones en que vive y las problemáticas a las que se enfrenta (más allá de las dimensiones pedagógicas) y que de manera directa o indirecta pudieran influir en su salud de forma significativa en el aspecto físico, emocional y desde luego en lo laboral. Aunque no se debe minimizar la parte que corresponde al docente para la consolidación y estabilidad en los rubros antes señalados.

# **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Docente

Este capítulo está dedicado a ofrecer una perspectiva general sobre las características propias de la profesión docente, lo que concierne a la salud en el aspecto físico y emocional, así como de las condiciones de trabajo; analizando los aspectos singulares como profesión de servicio, vinculada a las políticas públicas, y muy independiente de los cambios profundos que experimenta nuestra sociedad.

En este apartado se hace una descripción de la profesión docente, de lo que es un docente, de la visión, del rol del docente, de sus funciones como docente y de la innovación en la educación.

Las Universidades en México, así como las instituciones educativas de Iberoamérica viven hoy retos importantes; Las presiones demográficas y sociales, las exigencias políticas, los cambios culturales y educativos y sobre todo los retos de las economías nacionales e internacionales. Se les exige calidad, se les motiva a modernizarse, a ser eficientes, a satisfacer la demanda educativa, a desarrollar una cultura empresarial, ser innovadores en sus procesos de gestión, a evaluarse, elevar los estándares de formación de su profesorado, acreditarse y se les propone la incursión y consolidación en la “sociedad del conocimiento” como su nuevo paradigma. (Soto, 2013, p. 2)

La profesión docente, en la sociedad actual ha adquirido importancia puesto que; desempeña una función social, la cual requiere de cierto grado de destrezas no cíclicas o rutinarias y de un conjunto de conocimientos construidos a través de la práctica. El término docente hace referencia a las personas que se dedican de forma profesional a la enseñanza, es una profesión cuyo fin principal es transmitir el conocimiento a otras personas. Los docentes son, además, el puente de comunicación con los estudiantes; por lo tanto, son un componente significativo de la fuerza de trabajo.

“El maestro o maestra son ante todo personas con historias personales y familiares concretas, con una cosmovisión del mundo más o menos compartida con sus semejantes, con una idea de la profesión y de cómo realizar su ejercicio. En esta constelación de significados personales y sociales que se han ido tejiendo en el transcurso del tiempo, se puede notar que está el poder educador del maestro. No obstante, los tiempos actuales nos exigen reinventar la profesión”. (Zorrilla, 2002, p. 9)

### **2.1.1 Docente, profesor, maestro.**

En México hasta la década de los noventas, una persona encargada de la enseñanza, era considerada alguien de mucho respeto, además de un ejemplo de disciplina, valores y formación, pero con el paso del tiempo y los cambios acelerados del sistema de educación ejecutados por el estado; genero un ajuste en su status, y pasaron a ser trabajadores de la educación, por lo que; el concepto de maestro es utilizado en el nivel básico y nivel medio superior como figura máxima al igual que el de profesor; mientras que, en nivel superior es alguien que posee un grado superior a la licenciatura.

En América Latina, se les llama profesores a los docentes de todos los niveles de enseñanza, ya sea educación infantil, educación primaria, educación secundaria o educación superior. En algunos lugares en específico se refieren a los enseñantes como maestro, profesor, docente u orientador entre otros.

En el norte europeo se denomina profesor a aquellos que poseen una posición permanente e investigan a nivel universitario, generalmente estos tienen títulos de doctorado.

El concepto de docente, es un término muy poco utilizado por la sociedad en general, es un profesional que posee las herramientas pedagógicas de forma especializada para el desarrollo de su quehacer académico.

Un docente, profesor o maestro de acuerdo con la teoría del aprendizaje de Piaget (1970), es responsable no solo de transmitir un conocimiento a sus alumnos, sino que debe actuar como guía u orientador en las actividades que realizan los alumnos para poder entender y asimilar esos nuevos conocimientos. Este debe proporcionar los métodos necesarios para facilitar el aprendizaje en cada alumno con el propósito de crear cosas nuevas, además de implementar la consolidación de mentes que estén en condiciones de poder analizar, verificar y no aceptar todo lo que se le expone. En la actualidad, es fundamental ya que pueden caer en la cultura de las opiniones colectivas y el pensamiento dirigido.

En contra parte Lev Vygotsky en su teoría sociocultural de 1934 sugiere que el docente ocupa un lugar como mediador y cede el protagonismo al alumno para que asuma el papel fundamental en su proceso de formación; y según el autor es importante que el docente impulse y acepte la autonomía del alumno.

Entre los principales atributos que caracterizan al profesorado y las funciones que desempeñan, de acuerdo con lo expuesto Carnicero (2004), enlista los siguientes:

- “Profesorado con formación completa. Los profesores deben tener una formación que los capacite y habilite para el conjunto de las funciones académicas que les competen. Lo ideal es la formación completa con el grado de doctor.
- Profesorado con experiencia apropiada. Los de tiempo completo requieren experiencia en las actividades docentes y en la generación o aplicación innovadora del conocimiento. Los profesores de asignatura requieren de una experiencia relevante para garantizar que los estudiantes de carreras orientadas a la práctica se informen de los mejores métodos y prácticas utilizadas en el ejercicio profesional.

- Proporción adecuada de profesorado de tiempo completo y asignatura. Debe haber en las instituciones de educación superior, una proporción adecuada de profesores de tiempo completo y de asignatura que permita atender adecuadamente las tareas académicas de acuerdo con las características de sus programas educativos.
- Distribución equilibrada del tiempo de los profesores entre las tareas académicas. El profesor de tiempo completo debe realizar equilibradamente las labores docentes en su más amplia concepción, la gestión, planeación académica y la generación o aplicación avanzada del conocimiento. Estas últimas permiten incorporar al proceso educativo conocimientos actualizados y hábitos científicos rigurosos.
- Cobertura de los cursos por el profesorado adecuado. Para impartir los cursos básicos de los programas educativos requieren de profesores de tiempo completo con formación y experiencia académica de alto nivel. Los cursos prácticos requieren de profesores de asignatura con la experiencia adecuada, como en cualquier profesión, los docentes tienen el deber de ejercer su trabajo contemplando toda cualidad ética y moral que le permita trabajar de forma honesta.” (p 28.)

### 2.1.2 Visión del trabajo docente

El carácter profesional de la docencia no está en discusión si bien; el modo como se concibe a los docentes y se valora socialmente su trabajo en muchos sistemas sociales es variable. En cierta medida, esto afecta la forma cómo los docentes se ven a sí mismos, cómo interpretan y ejecutan su trabajo docente.

Freire (1999) afirma: no nací para ser un profesor así. Me fui haciendo de esta manera en el cuerpo de las tramas, en la reflexión sobre la acción, en la observación atenta de otras prácticas o de la práctica de otros sujetos, en la lectura persistente y crítica de textos teóricos, no importa si estaba o no de acuerdo con ellos. Es imposible practicar al estar siendo de ese modo sin una apertura a los diferentes y a las diferencias, con quienes y con los cuales siempre aprendamos” (p 93).

Históricamente la docencia se pensó como una tarea realizada por mujeres, y fue establecida como una labor sencilla, de medio tiempo, con una formación mediante una carrera corta y un salario acorde a estas características. No obstante, desde la aparición del neoliberalismo puede verse, que existe una transformación del trabajo docente; producto de un intento por justificar o ajustar el trabajo docente a las necesidades que impone el mercado.

“La profesión de la docencia se ha convertido en una labor mucho más difícil de llevar acabo a diferencia de años atrás. Más compleja que en los orígenes de los sistemas educativos, cuando los principios y valores fundamentales del programa escolar no se cuestionaban y, por lo tanto, brindaban certeza, protección, seguridad y autonomía a la función del docente” (Lea, 2005, p.58)

En el presente adquiere cada vez más relevancia, la capacidad de adecuarse al contexto metodológicamente, la visión de la enseñanza no tanto técnica, como la transmisión de un conocimiento acabado y formal, compuesto de valores éticos y morales, el desarrollo de la persona y la colaboración entre ellas como un factor importante en el conocimiento profesional. Esto hace valorar la gran importancia que tiene para la docencia el aprendizaje de la relación, la convivencia, la cultura del contexto y el desarrollo de la capacidad de interacción de cada persona con el resto del grupo, con sus iguales y con la comunidad que enmarca la educación.

A todo esto, el docente ha tomado conciencia de la disminución de su poder adquisitivo debido a la falta sistemática de presupuesto para la educación.

### **2.1.3 Perspectiva social del trabajo docente**

Los docentes son valorados como un referente social válido, reconocido y creíble. Desde esta óptica, los docentes son como un puente entre el estado y la comunidad, funcionan para salvaguardar a la sociedad, ante la presencia de un estado indiferente. Esta actitud pasiva del estado trajo consigo, la destrucción de la profesión y de su status; producida como consecuencia de los míseros salarios, y la ausencia de incentivos al esfuerzo y la capacidad.

“La comprometida defensa de la educación superior como un bien público frente a la ola neoliberal que la considera como una mercancía en un mercado global y como consecuencia, dentro de este marco, la educación deja de ser considerada un derecho social de los ciudadanos, para convertirse, en un servicio que puede ser provisto por el mercado”  
(Menéndez, 2009, p 2)

La actividad laboral docente ha tenido transformaciones en su papel. El neoliberalismo, ha propiciado una sociedad de personas en donde las creencias comunes se diluyen, y la apuesta a un proyecto colectivo de sociedad se ve cuestionada por ese individualismo exacerbado, que privilegia los intereses particulares por sobre la preocupación del bien común.

Por lo tanto, se deduce que, desde las expectativas de la sociedad, los docentes advierten diferentes contradicciones que se expresan cuando, por ejemplo, se sienten condicionados a brindar una educación que posibilite la movilidad social, puesto que dentro del imaginario social, todavía está presente esta idea; pero mientras que por un lado hay una imposición que se orienta hacia la cultura del esfuerzo; por otro, la sociedad y el estado cultivan retrocesos con una educación raquítica y que promueve facilidades.

Divasto (2011) hace hincapié en que “La sociedad demanda sistemas educativos más flexibles y accesibles, menos costosos y los que puedan incorporarse a lo largo de la vida. Para responder a estos desafíos tanto las instituciones existentes, como aquellas en las que están naciendo, los profesores más nuevos deben revisar sus referentes actuales y promover experiencias innovadoras en el campo de los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.130).

#### **2.1.4 Rol docente.**

La función principal del docente es propiciar espacios de aprendizaje que favorezcan la adquisición de competencias por parte de los alumnos; de ahí que se debe establecer el clima adecuado para el desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, atendiendo a los recursos que se requieren para su efectivo progreso, puesto que dependiendo de factores sociales, culturales, políticos, económicos, familiares, de infraestructura y por supuesto ambientales, entre otros, se podrá concretar el fin.

Las personas, al comenzar a escribir, en palabras de Paulo Freire (2005) no copian palabras sino que expresan juicios y al darles una forma escrita, adquieren conciencia de su participación en la historia, por ello, la teoría de Freire coloca a los sujetos en condiciones de replantearse críticamente las palabras de su mundo para conocer y expresar su propia palabra y, así, asumir lúcidamente su condición humana.

Por ello, desde la perspectiva de Flores (2007) el papel de los docentes de hoy, no es tanto “enseñar” (explicar o examinar), sino el de guiar y acompañar a los alumnos a “aprender ” de manera autónoma en esta cultura del cambio, y así también promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, (Las Tecnologías de la Información y la Comunicación) así como; la exigencia de un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva de memorización de la información.

Lo que sucede en el aula con las nuevas tecnologías, marca la diferencia en los procesos de enseñanza, aprendizaje y en los perfiles del docente y alumno. La función principal de la educación en la sociedad del conocimiento supone redefinir el papel del docente, tomando en cuenta que es la pieza clave de todo sistema educativo.

El papel de los docentes es más importante cada día en los nuevos entornos culturales y educativos que se están creando y que se deben crear con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación. La innovación metodológica y de profusión y enriquecimiento de las actividades docentes son ejes de orientación clara hacia un mundo en construcción. (Blázquez, 2001, p. 6)

### **2.1.5 Innovación educativa.**

El discurso de la innovación educativa se fundamenta de acuerdo con Díaz (2010)

En torno a la realidad social del mundo cambiante, incierto y complejo en que vivimos, y por ello se afirma con contundencia que el conocimiento y, por ende, los modelos educativos, caducan constantemente, de ahí la necesidad de una reinvención constante, que cada vez parece iniciar con un conjunto vacío. (p.41)

Si bien es cierto que se puede interpretar que la innovación consiste en “un proceso de destrucción creadora”

Cuando se enfrenta a los docentes con el tema de la innovación educativa, ésta suele presentarse como elaboraciones completamente inéditas, sin recuperar la historia de las ideas pedagógicas que les dieron origen, sin ofrecer sus fundamentos en las teorías del aprendizaje y desarrollo en que se sustentan, o sin propiciar una mirada crítica al corpus de investigación educativa que las avala. (Díaz, 2010) De esta manera, el aprendizaje basado en la solución de problemas, el análisis de casos, el enfoque de proyectos, la evaluación por portafolios, entre otros, quedan reducidos a una prescripción técnica simplista, carente de historia, de bases teóricas y de la posibilidad de arribar a una apropiación estratégica para su empleo en el contexto del aula.

### **2.1.6 Funciones del docente.**

Siempre se refieren a las responsabilidades establecidas en la profesión docente; describen las acciones que se desarrollan para desempeñar el trabajo. Estas funciones no se quedan dentro del aula se desarrollan en un contexto más amplio, que lo obligan a tomar diferentes roles como, por ejemplo:

- Actor principal como mediador de los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Innovador de la práctica docente
- Investigador en la acción, en un proceso de trabajo cooperativo.

La deducción más importante está fundamentada en lo anteriormente expuesto, y reafirma la idea de que la participación del docente es realmente trascendental, ya que es un agente activo en el programa que le proporciona la institución; lo analiza e interviene adecuándolo al grupo y en el momento preciso, de tal manera que su primera acción es elaborar un programa que se apegue a las necesidades y circunstancias del alumno.

Tébar (2003) describe algunas características indispensables del docente, entre las cuales se encuentran. (p.18)

- Competencia pedagógica.
- Madurez y estabilidad emocional. Lo que llamamos un buen desempeño como adulto.
- Conocimiento de la materia que debe enseñar y de su didáctica.
- Comprensión de los procesos de desarrollo de los alumnos.
- Capacidad para trabajar en equipo con sus compañeros docentes.
- Espíritu abierto y dinámico para estar en constante aprendizaje y en búsqueda de una mejora continua.
- Capacidad para evaluar su propia práctica docente y aprender de ella.

## **2.2 Condiciones de salud.**

### **2.2.1 Concepto de salud**

En este apartado se exponen en un principio las características y la definición de salud. Se analiza la relación entre trabajo y salud, exponiendo en primer lugar los efectos del trabajo que generan salud en el docente aunado a los antecedentes de investigaciones que se han realizado. Así como de los problemas y estilo de vida de los docentes universitarios. Aquí se sientan las bases de la salud del docente y las consecuencias psicológicas que son de influencia en la actividad profesional de los docentes.

“Los estudios sobre salud docente, salud mental y bienestar emocional de profesores, si bien son bastante recientes en américa latina, tienen una historia de más de treinta años en otras partes del mundo “(Chávez, 2008, p.78).

Las definiciones de salud adolecen de limitaciones relacionadas con la manera de entender el concepto, muy relacionado con la capacidad o manera de vivir. ¿Qué es estar sanos? No lo sabemos, no está definido, no está en los programas de las escuelas; no se enseña en la universidad ni en los profesorados, es algo etéreo, no existe. Su comprensión ha evolucionado en el tiempo, entendiéndose en la actualidad como “el estado de bienestar físico, mental y social que permite un ajustamiento adecuado y continuo del hombre a su ambiente”, según la (OMS). El nivel de salud de las poblaciones depende de una serie de condiciones o determinantes como son: “Los factores socioeconómicos, fisiográficos, personales y la organización del sistema de asistencia sanitaria. Existen, por tanto, diferentes niveles de salud según las poblaciones y los períodos” (González, 2007, p. 2).

La definición más conocida de la salud es de la (OMS): “La salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades”. No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales físicas, psíquicas y sociales. (Pedrola, 2011, p.13)

La salud laboral implica el establecimiento de unos principios básicos que marcan líneas estratégicas de acción en función de unos objetivos. Pero la realidad muestra una situación deplorable en el rubro de la salud de los trabajadores docentes; en la que, como en un espejo, se reconocen los hombres y mujeres de la educación con la realidad que los rodea, las enfermedades no pueden manejarse como una simple culminación del metabolismo del individuo.

A través del tiempo, el concepto de salud se ha transformado, iniciando desde una dimensión negativa y reduccionista, con cimiento en la ausencia de enfermedad, incapacidad o invalidez, hasta un nuevo pensamiento más positivo y holístico, que contiene las dimensiones de bienestar, ajuste psicosocial, calidad de vida, funcionamiento cotidiano, protección de posibles riesgos de enfermedad y desarrollo personal, entre otras.

Por un lado, el enfoque negativo de la salud es el proceso en el cual, la salud se restituye a través de acciones médicas aplicadas a las personas que están enfermas, mientras que el enfoque positivo, se refiere a una decisión considerada por los gobiernos y sociedades, a fin de prevenir la enfermedad y promover el bienestar de los individuos.

Así, la salud es un estado de equilibrio no solamente físico, psíquico y espiritual, la salud, según Jiménez (2016) “Es un deseo básico de las personas, es la forma para poder satisfacer cualquier otra necesidad o aspiración de bienestar y felicidad, aunque, la salud no puede ser identificada literalmente como el estado total de felicidad o bienestar”

“La tarea docente inevitablemente provoca una serie de emociones de que deben reconocer y aceptar: el contacto con los compañeros, con los alumnos, padres, o cualquier persona de la comunidad educativa” (Belandia, 2010, p. 78). Estas son producto del desgaste que se ocasiona en su estado físico y mental a partir de su relación con las rigurosidades del proceso de trabajo. A través de cuidadosos estudios estadísticos ella muestra cómo se ha encontrado una relación muy fuerte entre el proceso de trabajo y determinado tipo de enfermedades que van presentándose frecuentemente en los trabajadores.

En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión, que se traducen en bajas laborales. En primer lugar, hay que decir, que el profesorado constituye un colectivo muy heterogéneo que este tipo de trastornos no están alejados de padecerlos en esta profesión, como consecuencia de algunos factores como: el ritmo de trabajo, la prisa, el trato con personas etc. (Otero, 2007; p. 114)

El proceso de trabajo es una referencia fundamental para entender el tipo de enfermedades que aparecen con mayor frecuencia en determinados grupos profesionales. Actualmente las políticas de salud relacionan el proceso de salud-enfermedad con las condiciones de vida y de trabajo de los empleados: “El estrés está relacionado con el consumo de alimentos o en caso contrario con una disminución en la ingesta del mismo. De igual manera se ha vinculado con el desarrollo de múltiples patologías como la obesidad o la diabetes” (Galán, 2012, p. 66).

Además, ahora se sabe que algunos efectos del estrés se presentan después de un tiempo de latencia y el centro del problema es el control del proceso de trabajo. En 1983 la organización internacional del trabajo (OIT), por medio de la publicación de la revista "La salud del docente: una necesidad por atender" informaba que el porcentaje de incapacidades laborales por causas psíquicas o psicosomáticas aumentaba rápidamente entre los colectivos docentes” (Ferrerres, 2009; p. 21).

De acuerdo con cifras estadísticas, el 27 % de los enseñantes de Estados Unidos tiene problemas crónicos de salud debido a su empleo; otro 40 % toma medicamentos que le permiten enfrentarse al aula. “Uno de cada cinco profesores padece de estrés o ansiedad”, éste es el título de una información publicada el 5 de octubre de 1999 por el diario español “El mundo”.

Según este artículo, las causas principales de dicha tensión son los horarios de trabajo, la falta de medios para acometer las continuas reformas, el desprestigio social y la tendencia de las familias a descargar su responsabilidad en la escuela, sobrecargando al docente. Las propuestas para resolver la problemática, según este diario, son muchas, pero la principal sería hacer cumplir la ley de prevención de riesgos laborales, ya que sus efectos no se han trasladado al mundo de la enseñanza.

Aunque se han detectado esfuerzos aislados; en el Instituto de estudios educativos y sindicales de América; se está realizando una investigación acerca de las acciones llevadas a cabo tanto en el extranjero como en México para combatir esta problemática, "La salud del docente: una necesidad por atender".

El comité conjunto de la organización internacional del trabajo (OIT) (2013) y la organización mundial de la salud (OMS), consideran que la salud laboral puede entenderse como el resultado del esfuerzo organizado de la sociedad para prevenir y tratar los problemas de salud, además de promocionarla entre los trabajadores. Esta definición encierra dos intenciones: Por una parte, se considera que los problemas de salud en el trabajo son susceptibles de prevención y protección; y por la otra, que los centros de trabajo son adecuados para establecer programas de promoción de la salud. (Aldrete, 2016, p. 54)

Al hablar de salud, se hace referencia a aquellas acciones que tienen como fin, conocer la importancia del trabajo en las alteraciones de la salud del trabajador, así como las medidas de prevención que pueden tomarse en el marco del trabajo, donde pueden existir riesgos que normalmente no están presentes en el ecosistema extra laboral.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud: la indisciplina del alumnado, la carga de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, la carga de responsabilidades al docente por falta de personal especializado. (Hijano, 2010, p. 14)

La intervención en la prevención de la salud del docente debe seguirse por criterios y principios claros. Es imposible defenderse de los riesgos laborales si no se conocen. La ausencia de una cultura sobre la prevención, y las repetidas excusas sobre la falta de recursos por parte del empleador docente, y el estado, han contribuido al progresivo deterioro de la salud laboral docente. En el mejor de los casos, la aplicación de las normativas de prevención y la profundización del conocimiento de la ley, comienzan a practicarse cuando el infortunio lamentablemente ya está instalado.

### **2.2.2 Salud laboral del docente.**

Hoy, existe una enorme carga psíquica a la que se encuentra sometido el trabajador de la educación, que, además de educar, debe auxiliar a mantener la red social, deteriorada por la falta impune de ayuda, por parte de los responsables que deberían brindarla.

Hijano (2010) enfatiza que la sobrecarga de tareas vinculada a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa puede desencadenar en el profesorado alteraciones como: fatiga, descenso de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos. (p.16)

El trabajador docente, entonces, comienza a ceder y aparecen trastornos de diversas manifestaciones: afectación de la esfera psicosocial (insomnio, angustia, insatisfacción laboral, o manifestaciones psicosomáticas); hasta afectación de la esfera física a largo plazo (afecciones coronarias, digestivas, alteraciones de la voz, cuerdas vocales, alteraciones músculo-esqueléticas, ginecológicas, endócrinas, y más). La docencia, se ha caracterizado tradicionalmente por considerarse una profesión estresante, aunque siempre se ha enfocado para evaluar los síntomas que el estrés provoca y no las causas del mismo.

### **2.2.3 Consecuencias psicológicas.**

Hijano (2010) manifiesta que; los trabajadores docentes trasladan estas situaciones fuera del ámbito laboral, a su vida privada; asimismo, son más propensos al ausentismo, que los trabajadores de otras áreas sometidos a un bajo nivel de tensión en el trabajo.

Preocupación excesiva en el trabajador: incapacidad para tomar decisiones, desconcentración, inatención, sensación de desorientación, falta de control, frecuente olvido de las actividades; hipersensibilidad a las críticas, alteración del sueño, ansiedad, miedo, fobias, depresión y otros trastornos afectivos, alteraciones de la conducta alimenticia, frigidez, impotencia sexual, baja resistencia a las enfermedades, son solo algunas de las enfermedades que los docentes suelen padecer.

Incertidumbre: El no conocer si su posición, remuneración y condiciones de trabajo van a mejorar es una fuente importante de estrés y ansiedad para el maestro (y para los trabajadores en general). Puesto que son empleados y dependen de una institución para realizar muchos de sus objetivos profesionales (y de la mano de estos los personales), los docentes no pueden introducir los cambios o implementar las estrategias que les gustaría para mejorar su labor. Por el contrario, en algunas oportunidades dependen del visto bueno de otras personas para poder avanzar en su crecimiento laboral.

Disminución del prestigio social: La relación jerárquica que antiguamente existía entre el profesor y el alumno, dándole al primero el "poder" dentro del aula, se ha ido evaluando para dar paso a una relación horizontal, donde la palabra del profesor puede debatirse y los temas están abiertos a discusión. Esto sumado al enfrentamiento que muchas veces surge entre los padres de familia y el maestro, quienes no pueden llegar a un acuerdo sobre el método de educación apropiado para el estudiante, hacen que el maestro se sienta disminuido en su condición y esto le genere un choque fuerte al no lograr adaptarse rápidamente a la nueva situación.

Pérdida del respeto por parte de los estudiantes: En nuestros días los estudiantes han desarrollado actitudes conflictivas que llegan a convertirse en faltas flagrantes a la dignidad humana del educador. Las situaciones de desafío, amenazas y agresiones generan en el maestro altos grados de ansiedad y desmotivación, al punto de dejar de interesarse por estos estudiantes o crear resentimientos personales hacia ellos, cuando les es difícil separar su vida profesional de la personal.

Falta de opciones para el crecimiento profesional: Tanto los problemas de remuneración justa, como la disponibilidad de tiempo para la actualización y capacitación, generan en el maestro la sensación de "estar estancados". Al no ver salidas para el mejoramiento, el docente puede deprimirse y empezar a encerrarse en sí mismo, volviendo su labor cada vez más mecánica e indiferente.

Salud física: Por lo general, a los problemas de salud física que suele presentar el docente se le da menor importancia que a los problemas de salud mental, probablemente porque estos últimos son más persistentes. De cualquier forma, el personal docente desarrolla con frecuencia enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo.

Trastornos de la voz: Un trastorno que afecta de lleno a los docentes es la afonía y la disfonía. La primera consiste en la pérdida total de la voz y la segunda en la pérdida parcial de la voz debido a una alteración en su calidad.

Problemas de la vista: Con el uso creciente profesional y privado de los ordenadores han aumentado también las molestias de la vista de los usuarios. Ojos dolientes, secos e irritados, dolores de cabeza y una vista borrosa, son algunos de los síntomas del llamado “síndrome de la visión del ordenador”, que se ha convertido en una de las molestias más frecuentes de los empleados/as de oficinas en los últimos años, pero también los docentes presentan estos síntomas debido a la gran cantidad de horas que dedican a la búsqueda de materiales y preparación de clases enfrente del ordenador.

Sobrecarga muscular y problemas de espalda: El trabajo permanente en posturas o posiciones incómodas y permanecer excesivo tiempo de pie puede provocar sobrecarga muscular y otros problemas tales como el dolor de espalda, la tensión en el cuello, el dolor de cabeza generado por la tensión muscular, hinchazón, dolor de piernas y tobillos, varices, etcétera.

Factores de riesgo en las aulas: Aunque en un menor grado, también es importante que los docentes tengan presente que existen factores que pueden perjudicar su salud. Estos factores pueden ser una mala iluminación, una temperatura y humedad inadecuadas, la existencia de ruidos exteriores o provenientes del mismo lugar de trabajo mobiliario e infraestructuras inadecuados tanto para profesores como alumnos, instalaciones eléctricas que dan problemas, servicios higiénicos no satisfactorios, que no cubran las necesidades de todo el personal del centro. (p. 14)

#### **2.2.4 Estilo de vida y problemas de salud de los docentes universitarios.**

El estilo de vida es una forma particular de vivir; es un término que se refiere a combinaciones de factores diferentes. Factores tangibles como la cultura, que se relacionan específicamente al perfil demográfico del ser humano, y los factores intangibles que se refieren a aspectos psicológicos como valores, preferencias y perspectivas.

El estilo de vida (EV), se refiere al conjunto de comportamientos, que, de manera cotidiana, practica una persona, y que son llevados a cabo de manera consciente y voluntaria durante su vida, por ello, tienen una gran influencia en la aparición de diferentes enfermedades, específicamente, las de tipo crónico. (García, 2016 p. 9)

Actualmente, las enfermedades que están relacionadas con el estilo de vida de cada persona, presentan componentes de riesgo similares, a los efectos que presentan algunas conductas relacionadas con el estilo de vida como el tabaquismo, una dieta no saludable y la inactividad física. Dichas conductas, favorecen el desarrollo de enfermedades crónicas, como las enfermedades del corazón, los accidentes cerebrovasculares, la obesidad, la diabetes, algunos tipos de cáncer, enfermedad pulmonar obstructiva crónica y el síndrome metabólico.

Los EV modernos en México, también han acarreado hábitos no saludables, que aumentan el riesgo de desarrollar este tipo de enfermedades, pues la alimentación que anteriormente estaba constituida en su mayoría por verduras, frutas, leguminosas y cereales, hoy en día, está conformada por azúcares y grasas, además, están asociadas a una vida sedentaria, al consumo de alcohol, tabaco y drogas recreativas, entre otras.

Cabe agregar, que las enfermedades crónicas, también se encuentran entre las principales causas de mortalidad en Baja California, entre ellas, las enfermedades del corazón, diabetes mellitus y enfermedad cerebrovascular, las cuales, están asociadas con la obesidad, el síndrome metabólico y EV no saludable como la falta de actividad física, alimentación inadecuada y el tabaquismo.

Por ello, es importante adoptar un estilo de vida saludable, como una dieta adecuada, ejercicio regular, evitar fumar y mantener un peso saludable, pues estas conductas se asocian a la disminución de un 80%, en el riesgo de presentar las enfermedades crónicas más comunes y letales, como las enfermedades cardiovasculares, diabetes, hipertensión y la obesidad. La presencia de una enfermedad crónica, puede conducir a la pérdida de independencia, años con discapacidad o muerte en las personas, y en consecuencia, una carga económica considerable para los servicios de salud.

## **2.3 Condiciones de trabajo.**

### **2.3.1 ¿Qué son las Condiciones de trabajo?**

En este apartado se enmarcan de forma específica las condiciones de trabajo y sus diferentes aristas, tales como: condiciones materiales de trabajo, los materiales de trabajo, carga laboral así como el rubro de la ergonomía, la remuneración económica, permanencia del puesto de trabajo que está relacionada con otro aspecto como la satisfacción, autonomía laboral así como la flexibilidad de trabajo.

Las condiciones de trabajo no solamente se reducen al cumulo de factores observables en el medioambiente y “medibles” en términos convencionales, sino que incluyen los procesos y disposiciones que hacen a la tarea de los docentes: la organización del trabajo y selección, la cuestión salarial (tanto el régimen de salario como su monto), las formas de asumir y distribuir responsabilidades, las jerarquías, formas de supervisión y evaluación del trabajo entre otras.

En la reflexión con respecto al ejercicio pleno y satisfactorio de la docencia, Robalino (2012) hace hincapié de la urgencia de una convergencia armónica en los espacios laborales y condiciones favorables asociadas a aspectos como:

- Conocimiento suficiente para cumplir la función (formación inicial y formación permanente);
- Entorno físico del ámbito laboral apropiado (infraestructura, máquinas, facilidad de acceso a los centros de trabajo);
- Reglamentaciones que faciliten y apoyen el cumplimiento de su función y promuevan la utilidad en el ejercicio de la docencia;
- Condiciones sociales y culturales adecuadas en las escuelas (trabajo en equipo, cultura institucional solidaria, manejo adecuado de los conflictos, atención a las necesidades y diversidades de cada miembro de la comunidad educativa etc. (p. 317)

Las relaciones entre condiciones de trabajo y salud/enfermedad son complejas, van cambiando de acuerdo a factores: sociales, educativos, contextuales etcétera.

Las habilidades laborales que el docente debe aportar ya no son sólo la puntualidad, la responsabilidad y la obediencia; como lo menciona Medrano (2010) se requiere algo más que estar calificados, es necesario ser competentes; lo cual significa que se es capaz de analizar y comprender las situaciones problemáticas; de proponer y generar soluciones creativas. Se demanda un tipo de trabajador preparado para responder a un contexto siempre cambiante. (p. 7)

Para la realización de algunas actividades específicas es común que, en las escuelas se les pida a los docentes que realicen alguna tarea fuera del horario establecido, y además de manera cotidiana los docentes se llevan trabajo a su casa como el de revisar tareas, exámenes o también elaborar planeaciones y preparar sus clases. Con base en la ley federal del trabajo esto debe estar estipulado y regulado en un contrato laboral en el cual se establezcan de forma clara y concisa sus derechos y obligaciones e incluso sus actividades fuera de su horario.

En tanto el trabajo constituye una actividad central que determina el resto de las actividades de la vida cotidiana, las condiciones de trabajo tienen una importancia fundamental en la salud (o en su falta) de los trabajadores. En este sentido, el enfoque no se restringe a las “enfermedades” que aparecen claramente asociadas con las condiciones de trabajo, sino que busca complejizar esa mirada atendiendo a otros factores que puedan provocar sufrimiento o malestar.

### **2.3.2 Condiciones materiales de trabajo.**

Se les definen por condiciones materiales de trabajo a todos los aspectos concretos a partir de los cuales se estructura la experiencia de los docentes al interior de la escuela; fundamentalmente, Rodríguez (2012) destaca aspectos como la infraestructura, los materiales de trabajo, las exigencias ergonómicas son en conjunto, aspectos que juegan un papel determinante en el aprendizaje y la satisfacción laboral de los docentes.

#### **Infraestructura.**

La infraestructura se constituye por los servicios y espacios que permiten el desarrollo de las tareas del docente. Las características de la infraestructura física de las instituciones educativas contribuyen a la conformación de los ambientes en los cuales aprenden los alumnos y favorece el óptimo desempeño de los profesionales de la educación y, por lo tanto, los espacios destinados a promover la educación de calidad son fundamentales para el cumplimiento de dicha encomienda, y a su vez deben garantizar el bienestar integral de alumnos y docentes.

En primer lugar, la infraestructura es una condición para la práctica docente, pues es un insumo básico para los procesos educativos y su ausencia, insuficiencia o inadecuación pueden significar desafíos adicionales a las tareas docentes. Así, las características de la infraestructura se transforman en oportunidades para el aprendizaje y la enseñanza.

Infraestructura hace referencia a los espacios que tienen los docentes para preparar clases y materiales, para el descanso. Por ejemplo: una sala que sea equipada con los recursos y materiales suficientes para el desarrollo y consolidación de la labor académica del docente, además de que sea un espacio de relajación y descanso.

- Salones con una iluminación adecuada, libre de ruidos y excelente temperatura. Este espacio debería ser pensado en el alumno o el número de la matrícula, así como también en las necesidades del docente.
- Los espacios educativos tales como; aulas de medios, resultan una condición necesaria, más no única o suficiente, para promover actividades educativas destinadas al desarrollo de las distintas competencias establecidas. Un mayor número de este tipo de aulas brinda la posibilidad de una oferta diferenciada de actividades de aprendizaje a los alumnos y facilita la labor del colectivo docente.
- La existencia y el estado que guardan los sanitarios de las instituciones educativas constituyen por sí mismos condiciones de higiene y salud para los alumnos y los docentes.

Sin embargo; en la revista Diálogos Educativos se pone de manifiesto que, aun cuando se reconoce que la educación se puede prestar bajo condiciones de ausencia, insuficiencia o inadecuación de la infraestructura, es deseable que el entorno donde se encuentran los docentes y alumnos, independientemente de la escuela a la que asistan, tenga características que permitan garantizar su bienestar y facilitar la realización de los procesos de aprendizaje y enseñanza.

### **2.3.3 Materiales de trabajo**

El material de trabajo es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje. Suele utilizarse dentro del ambiente educativo para facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, y destrezas.

Son empleados por los docentes en la planeación didáctica de sus cursos, como vehículos y soporte para la transmisión de mensajes educativos. Los contenidos de la materia son presentados a los alumnos en diferentes formatos, en manera atractiva, y en ciertos momentos clave de la instrucción. Estos materiales (impresos, audiovisuales, digitales, multimedia) se diseñan siempre tomando en cuenta el público al que van dirigidos, y tienen fundamentos comunicativos.

Como materiales de trabajo, se consideran las aulas para realizar actividades académicas y los materiales didácticos como herramientas para la realización de su quehacer académico.

Materiales didácticos.

- Internet.
- Pizarrón.
- Marcadores.
- Cañón.
- Borrador.
- Fotocopias.
- Computadoras

Para que un material resulte efectivo y propicie una situación de aprendizaje exitosa, no basta con que se trate de “un buen material”, ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología. Se debe tener en cuenta su calidad objetiva y en qué medida sus características específicas (contenidos, actividades.) están en consonancia con determinados aspectos curriculares del contexto educativo:

- Los objetivos educativos que se pretenden lograr.
- Los contenidos que se van a tratar utilizando el material.
- Las características de los estudiantes.
- Las características del contexto (físico, curricular...) en el que se desarrolla la docencia y donde se piensa emplear el material didáctico.
- Las estrategias didácticas que se pueden diseñar considerando la utilización del material.

#### **2.3.4 Ergonomía**

La ergonomía puede colaborar con la descripción y la comprensión de lo que hay que conocer del sistema, así como de las estrategias que se pueden implementar para su adecuado funcionamiento; y tiene como propósito que los beneficios del sistema laboral reviertan sobre los protagonistas fundamentales, empresarios y empleados.

“La ergonomía como disciplina, no solo puede ser aplicada a centros de trabajo industriales o de oficinas, sino a todos aquellos espacios en los que la presencia humana requiera como una necesidad ineludible, confort total para elevar su producción individual y/o colectiva. (Menéndez, 2006, p 27)

Este enfoque plantea que la ergonomía sitúa las necesidades y capacidades humanas como eje del diseño de sistemas tecnológicos para asegurar que las personas y la tecnología trabajen en armonía.

Las exigencias ergonómicas UNESCO (2005) se entienden como los esfuerzos adaptativos a las condiciones de exigencias físicas y mentales que imponen la tarea a realizar por parte de los docentes, por ejemplo: permanecer toda la jornada de pie, forzar la voz, permanecer sentado(a) en mueble incómodo, realizar esfuerzo físico excesivo, mantener una postura incómoda, iluminación deficiente, temperatura inadecuada, ambiente ruidoso. (p.70)

Sin perder de vista la perspectiva global de este enfoque de acuerdo con: Francesc Moreno basado en la ergonomía del docente, se pueden diferenciar áreas más específicas tales como:

- Ergonomía ambiental: Se ocupa de las variables físicas del medio ambiente, estado de las instalaciones, iluminación, ruido, ambiente climático, vibraciones, radiaciones etcétera.
- Ergonomía temporal: Estudia las condiciones temporales laborales: turnos, jornada y descansos.
- Ergonomía organizacional: Analiza el sistema desde el punto de vista organizacional, importándole la estructura y su funcionamiento. Son relevantes en este rubro los aspectos: comunicación, recursos humanos, diseño de tareas, horas laborales, trabajo en equipo y calidad.

No cabe duda de la importancia que tienen las condiciones laborales en la calidad de vida del docente. A menudo se da relevancia a aspectos materiales como el sueldo o las instalaciones, pero hay otros aspectos que permiten entender porque nos encontramos mejor en una institución que en otra, por aspectos relacionados con mejores condiciones de trabajo, como, por ejemplo: los horarios de labores, la asignatura que se debe impartir, además de las relaciones personales.

De esta forma, pone en el centro las condiciones de trabajo internas en que este se desarrolla, desvinculando al individuo de su entorno mediato. Así, las condiciones de trabajo no refieren al docente como un sujeto, sino al sujeto como un actor que cumple una función determinada en el sistema escolar.

### **2.3.5 Carga laboral y factores psicosociales.**

La carga de trabajo se define según Moreno (2006), como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.” Y dependiendo de las exigencias del trabajo y de las diferentes características específicas de cada individuo como la edad, formación, experiencia, etc. pueden convertirse en una potencial fuente de daño continuamente presente en las actividades laborales de cualquier empresa.

La carga mental según Páez (2012) está determinada por la cantidad, el tipo de información que se maneja en un puesto de trabajo, las exigencias de la tarea (ritmo de trabajo, monotonía, repetitividad, iniciativa, autonomía y definición de roles) y la estructura de la organización (participación y comunicación de los trabajadores) y considera que es el “conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral”, es decir, el nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo. (p. 16)

Factores psicosociales laborales; pero, ¿qué son los factores psicosociales laborales o del trabajo?

El Comité mixto de la organización internacional del trabajo y la (OMS) define a los factores psicosociales en el trabajo como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”. (Juárez, 2005, p. 3)

Los riesgos en el trabajo pueden derivarse de factores físicos, químicos, mecánicos, biológicos, psicológicos, etcétera, riesgos que, derivados de los cambios producidos en el mercado de trabajo, las nuevas estructuras y formas de organización que han generado una importante problemática en el ámbito laboral.

Asociación docente (Ademys, 2011) en un estudio realizado en Buenos Aires, Argentina, en colaboración con el taller de estudios laborales. Expone de manera muy clara, que en el rubro de la salud específicamente en el ámbito laboral, existen riesgos, como, por ejemplo:

- Exceso de exigencias psicológicas del trabajo: Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- Falta de influencia y de autonomía en el trabajo: Cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o carece de sentido para el trabajador, o no se puede decidir cuándo se hace un descanso.
- Relación con los compañeros y jefatura: Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los/as compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, con jefaturas que hostigan al trabajador.
- Escasas compensaciones del trabajo: Cuando el trabajador es maltratado, se precariza la relación contractual, generando incertidumbre, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etcétera. (p. 9)

Del análisis de los riesgos de las condiciones de trabajo y salud laboral de los docentes en el ámbito de las escuelas católicas de Madrid, realizadas en el 2007; derivan las medidas de protección y prevención adecuadas para eliminarlos y en todo caso reducirlos. Una manera de entender los riesgos es asociarlos a los diferentes grupos en los que se incluyen y conforman las condiciones de trabajo:

- Condiciones ambientales de los lugares de trabajo
- Ambiente físico
- Contaminantes biológicos.
- Carga de trabajo con sus demandas físicas y mentales.
- Organización del trabajo
- Factores extra laborales individuales, familiares y sociales.

### **2.3.6 Remuneración Económica.**

Para que un individuo pueda desarrollarse, en cualquier nivel cultural, económico o político, tiene que estar en posibilidad de satisfacer un mínimo de sus necesidades primarias. Para que pueda satisfacer sus necesidades fundamentales tiene que cumplir con un mínimo de necesidades económicas. Es decir, debe tener ciertos ingresos.

Este desarrollo abarca las necesidades económicas y las posibilidades de su satisfacción, siempre en relación con las necesidades de otros sectores. Por lo general, las necesidades están por encima de las posibilidades de su satisfacción.

Cuando las necesidades superan a las posibilidades de su satisfacción, decimos que existe una descompensación negativa; la presión que se siente por el poder económico, surge como una motivación saludable, para las actividades productivas.

En nuestra sociedad, el dinero es un medio de intercambio. El salario o sueldo a percibir, por razones de trabajo, debe ser en función exclusiva de: las tareas que realiza, el tiempo en que las realiza y la actividad realizada. A partir de este conjunto de elementos la empresa tiene que desarrollar una política de remuneración equitativa y racional, y tratar de conservar un equilibrio en la relación trabajo-retribución. Una política de salarios bien administrada, es la base para la estabilidad de una empresa, mediante motivaciones que influyan en el comportamiento positivo del individuo.

Si se les pregunta, casi todos los sujetos dirán que el dinero es el factor primordial para sentirse contentos en su puesto de trabajo. Esta es una de las razones que frecuentemente expone la gente para dejar un empleo y tomar otro.

Pero si se examinan estrechamente las razones, se hallará que pocos docentes se separan de su empleo a menos que estén descontentos por una causa más personal y no simplemente por los ingresos que perciben. Aunque las personas quizá expongan sus quejas en función del dinero, algo más debe también andar mal. Los incentivos financieros por sí solos casi nunca bastan para asegurar un estado de ánimo elevado y un trabajo desempeñado de manera perfecta. Hay otros factores que no son monetarios que también adquieren una importancia creciente que conviene investigar. (Cavazos, 2003 p. 46)

En términos relativos Robles (2015) manifestó que los salarios de los maestros no son tan competitivos como los de otras profesiones, sin embargo, expuso que existen ventajas de pertenecer al gremio docente y las sintetizo en tres aspectos:

- La protección del salario.
- La compatibilidad entre el trabajo docente y el hogar.
- La seguridad en el empleo y las prestaciones sociales. (p.67)

Entender los salarios para los académicos es muy complejo y se torna aún más difícil cuando se intenta realizar una comparación internacional; los salarios mexicanos por sí solos no son competitivos a nivel mundial y esto debería ser una llamada de atención para los diseñadores de políticas y tomadores de decisiones, en caso de que las instituciones de educación superior de México estén interesadas, como muchas de ellas lo dicen, en atraer a más profesores y/o investigadores de otras latitudes.(Maldonado, 2016, p.13)

En México, es una realidad que hasta ahora los intentos por motivar a los docentes, como se expone en los párrafos anteriores, se han dirigido principalmente al aspecto económico y resulta necesario que se revise la forma de incentivar, (Treviño, 2011) ya que existen diferencias individuales que causan que unas personas sean más susceptibles que otras. (p.11)

### **2.3.7 Seguridad y permanencia en el trabajo.**

La seguridad de permanencia en el trabajo consiste en tener una posición lo más estable posible en lo laboral y en lo económico.

Un importante atractivo de la profesión docente en el sector público es el alto grado de seguridad laboral del que disfrutaban los maestros, en un contexto de mercados laborales cambiantes. Aunado a la percepción de que la jornada laboral es menor (menos de cuarenta horas) respecto de otras profesiones, la presencia de prestaciones asociadas al salario que llegan a superar a las de otras ocupaciones en la economía mexicana tales como los cuarenta días de aguinaldo y diez días económicos, dan al magisterio un considerable grado de seguridad laboral.

“El resto de los trabajadores profesionistas comparables con los docentes no cuenta con las mejores condiciones en tres indicadores internacionales de precariedad laboral: tipo de contratación, acceso a seguridad social y acceso a algún tipo de servicio médico”. (Chavez, 2015, p. 79)

Es probable que el porcentaje de docentes que no tiene alguna de estas prestaciones laborales, se deba a la situación contractual de las escuelas particulares, ya que casi todos los maestros de escuelas públicas cuentan con un contrato colectivo de trabajo, con acceso a una pensión por vejez, préstamos hipotecarios y servicios médicos otorgados en el IMSS. Por otro lado, la proporción tan grande de profesionistas que reporta carecer de alguna prestación laboral puede ser explicada por el autoempleo, o la contratación por honorarios o de manera temporal.

El sector de los servicios, particularmente las instituciones de educación superior han venido adecuándose a los nuevos requerimientos que las sociedades globalizadas plantean. Uno de estos requerimientos es el incremento de la productividad bajo la lógica de hacer más con menos recursos.

En la actualidad conservar un empleo es algo serio. El hecho de construir un desarrollo profesional dentro de la estructura de una institución es una tarea agotadora pues los niveles de productividad son importantes. Para conservar el empleo es necesario mantenerlos, y para avanzar, aumentarlos; además se deben perfeccionar las habilidades y mejorar la calidad. Pues hay que tener presente que ¡el trabajo da trabajo!, además de adaptarse de forma inmediata a las modificaciones que se implementan día con día en las instituciones que persiguen el ambicioso propósito de reinventarse para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Estas transformaciones significaron:

- Mayor responsabilidad del docente por el desempeño de sus alumnos y por el desarrollo de la escuela.
- Nuevos procedimientos de registro, diagnóstico y observación que usualmente agregan tareas a los docentes. Además de estas tareas administrativas suelen incorporarse tareas de asistencia.
- Nuevos dispositivos institucionales (implementación de proyectos de relación con la comunidad o de desarrollo pedagógico) que consumen más tiempo de trabajo.
- Aparición y crecimiento de nuevas formas de contratación.

Este conjunto de cambios plantea nuevas condiciones de trabajo y de realización de la tarea docente y deben ser considerados como parte esencial de los ajustes del sistema que modificaron la labor y profesión docente.

### **2.3.8 Satisfacción en el trabajo.**

En términos generales, la satisfacción laboral implica una perspectiva positiva o negativa que el sujeto tiene respecto a distintos aspectos que hacen a su puesto de trabajo y ambiente organizacional, dicho de otra manera, se trata de un estado interno del sujeto que se expresa a través de una evaluación emocional y/o cognitiva de su experiencia en el trabajo con cierto grado de agrado o desagrado. (Pujol, 2016, p. 264)

- Factores extrínsecos: No están ligados a la tarea que llevan a cabo.
- Factores intrínsecos: Vinculados con las tareas del docente.

¿Cómo lograr la satisfacción laboral del docente?

- Contribuir a un buen clima laboral con sus superiores.
- Generar líneas de comunicación con sus compañeros.
- Respaldar su labor docente frente a grupo.
- Dotar de los medios materiales, físicos y digitales para realizar su quehacer docente.
- Brindar estabilidad laboral.

### 2.3.9 Flexibilidad laboral.

El término flexibilidad laboral es para algunos basado en los argumentos de Soto (2008) significa:

- Generar las oportunidades para mejorar la calidad de vida y conciliar los mundos del trabajo y la familia.
- Para otros, en cambio, flexibilidad laboral evoca viejas prácticas, muy modernas, por cierto, de precarización de la relación laboral. (P.116)

Si se analiza con detalle al efectuar modificaciones a los mercados de trabajo, como lo sugiere (Larraga, 2013) los tipos de empleo también se modifican, la organización y las competencias requeridas en los mismos.

El acercamiento a los mercados de trabajo flexible permitirá conocer y entender su funcionamiento,

Características de la flexibilidad laboral.

- Flexibilidad contractual.
- Flexibilidad salarial
- Flexibilidad de horario
- Flexibilidad de espacio.

Por ejemplo, la teoría de la organización prevé que la centralización de la capacidad de decisión sirve para acelerar la toma de decisiones en las organizaciones, tal y como pretenden las tesis reformistas, pero no está probado que mejore las propias decisiones. (Olascoaga, 2015) Al contrario, puede ocurrir, que sean de peor calidad porque se toman contando con menos información, dado que no contemplan, o incluso ignoran sistemáticamente, las posturas de todas las partes interesadas.

El clima laboral y el aspecto social están vinculados con las emociones de los docentes y a su vez estos elementos se conjugan para la sana convivencia y la interacción entre sus miembros. En el clima laboral el estilo de liderazgo también está involucrados por ejemplo estilo autocrático, estilo democrático. El rendimiento general de la escuela se visualiza mejor bajo el estilo de liderazgo democrático que en otros. En este estilo los Maestros también contribuyen de una manera positiva. (Hari, 2016, p. 12)

El movimiento hacia la flexibilidad laboral con el beneficio de autonomía y libertad es visto por algunos como una respuesta necesaria a la rigidez del sistema de trabajo y dificultades económicas.

Los cambios y reformas institucionales han contribuido a erosionar principios básicos de este modelo, como el gobierno compartido o la autonomía del docente, sustituyéndolos por otros como la centralización, la autoridad o la rendición de cuentas.

#### **2.4. Autonomía e influencia en el trabajo.**

La influencia y la autonomía en el trabajo refieren a la toma de decisiones en la realización de las tareas y la posibilidad de expresar habilidades y conocimientos. También se vincula con la suficiencia de los tiempos de descanso y el sentido “en” y “por” el trabajo, el compromiso con la profesión (implicación) y la percepción entusiasta (Collado, 2016). La escasez de influencia o la limitación de la autonomía exponen a los trabajadores a un sentimiento de exigencia y auto exigencia creciente.

El control sobre los tiempos de trabajo se refiere a la capacidad para decidir sobre los ritmos (pausas, trámites, permisos). La falta de control y el autocontrol sobre estos se convierten en un aspecto que afecta el bienestar de los trabajadores.

# **CAPÍTULO III: MÉTODO**

## **CAPITULO III MÉTODO**

El siguiente capítulo detalla los principales aspectos metodológicos que guían la investigación desarrollada. En este sentido, el propósito del siguiente apartado es dar cuenta de la forma en cómo los objetivos de investigación se llevaron a cabo, teniendo en cuenta los antecedentes desarrollados y el marco conceptual construido.

### **3.1 Planteamiento del Problema**

En la actualidad se está trabajando en distintos países de América y Europa, así como México en el ámbito de las condiciones de trabajo, pero no han sido suficientes las investigaciones; por tal motivo es un tema muy importante a considerar y por tanto examinar así también la autopercepción de la salud docente con respecto al tema antes señalado.

Los avances y los ritmos acelerados de la sociedad han impulsado de alguna manera la transformación del papel del docente, y en tal caso estos han tenido que adaptarse a las nuevas políticas. Producto de esto pueden surgir algunas áreas de oportunidad que podrían obedecer a las formas de trabajo.

El interés personal por este tema de investigación obedece a mi incursión como becario en la escuela de comunicación y periodismo en el año 2013, producto de la interacción con los docentes. A partir de ahí, focalicé mi atención en esta temática, integrando mi experiencia con la convicción de que la investigación sea una herramienta útil.

### **3.2 Pregunta de investigación.**

¿Cuál es la autopercepción de salud de los docentes de la escuela de Comunicación y Mercadotecnia con respecto a las condiciones de trabajo en Universidad Latina, Campus Cuautla?

¿Si la autopercepción de salud de los docentes de la escuela de Comunicación y Mercadotecnia de la Universidad Latina, Campus Cuautla; se ve afectada con respecto a las condiciones de trabajo?

### **3.3 Hipótesis.**

HI. “La autopercepción de salud de los docentes de Comunicación y Mercadotecnia entre 25 y 50 años de la Universidad Latina, Campus Cuautla se relaciona con las condiciones de trabajo”.

HN. “La autopercepción de salud de los docentes de Comunicación y Mercadotecnia entre 25 y 50 años de la Universidad Latina, Campus Cuautla no se relaciona con las condiciones de trabajo”.

### **3.4 Justificación de la Investigación.**

“Desde hace varios años ha existido la preocupación entre los estudiosos de los temas educativos y de salud acerca del grave deterioro que se vive en la educación, considerando que una de las causas del mismo podría ser las deficientes condiciones de trabajo y salud en que los docentes desarrollan su actividad” (Garzón, 2010, p 8).

Los cambios acelerados de la sociedad repercuten de manera directa en el trabajo docente, y demandan a la institución buenos resultados, no sólo en cuanto a logros académicos sino, también a nivel de contención social.

En la actualidad las instituciones educativas de nivel superior viven en constante evolución, lo que les invita a modificar algunos de sus estatutos con el firme objetivo de mantener un nivel óptimo; lo cual se traduce en mayor exigencia con relación al desempeño y la calidad de la educación, que incide de alguna u otra forma en las condiciones de trabajo de los docentes; y por ende se ven en la necesidad de adoptar nuevas estrategias para desarrollar su labor, de tal manera que se ajusten a las demandas de la institución. Es por eso que por medio de un enfoque descriptivo se busca tener una aproximación orientada a fin de tratar de dar respuesta al tema de investigación planteado.

En el caso del trabajo docente, hablar de la salud implica acercarse a pensar:

- ¿Cómo impactan las nuevas condiciones sociales en los docentes?
- ¿Cómo se procesan las nuevas demandas y qué costo subjetivo, físico, emocional, conllevan?

“La universidad de hoy y todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país han de concertar sus principios en constante renovación con las novedades científicas y los avances tecnológicos de la mano con las transformaciones y exigencias internacionales, para integrar sus propósitos y metas al concierto global de una sociedad moderna, activando los procesos de investigación y producción académica, actualizando sus desempeños, vigorizando su calidad, evaluando sus resultados y reestructurando sus planeaciones. Nada es estático, todo es versátil” (Hernández, 2005, p. 315).

Hay un reconocimiento general de la importancia de los docentes en el logro de los objetivos y metas de los procesos educativos que, sin ser el único, es uno de los factores determinantes; sin buenos docentes, apropiados de su rol, satisfechos con su labor, responsables de los resultados educativos de sus estudiantes, no será posible cumplir con las metas de educación para todos; a los docentes se les pide compromiso, responsabilidad, y saber planificar, para abordar su función por lo que es imprescindible que tengan la capacitación necesaria para el ejercicio de su labor; de esta forma, los docentes pasan a ocupar un lugar privilegiado en la institución, convirtiéndose en un elemento clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

## **Objetivos de la Investigación**

### **3.5. Objetivo general de la investigación**

Conocer la autopercepción de la salud del docente de la escuela de Comunicación y Mercadotecnia con respecto a las condiciones de trabajo

#### **3.5.1 Objetivos específicos de la investigación**

1. Saber si la autopercepción de salud del docente se relaciona con las condiciones de trabajo que existen en Universidad Latina.
2. Contribuir con este proyecto en uno de los objetivos de la filosofía institucional, que tiene como propósito consolidarse como una institución incluyente a través de profesores de excelencia y una administración eficiente.

### **3.6 Análisis del contexto**

La finalidad inicial del proyecto fue medir al universo poblacional de docentes de licenciatura constituido por 150 maestros, por diversas razones solamente se obtuvo alrededor de un 19.33%, del total, que equivale a 25 docentes que se dividen en 20 hombres y 5 mujeres respectivamente los cuales forman parte de las Licenciaturas de Ciencias de la Comunicación y Mercadotecnia. Cabe mencionar que todo fue posible gracias a la colaboración y apoyo de la directora la escuela de Comunicación, periodismo y mercadotecnia.

### **3.7 Participantes**

En esta investigación participaron 25 docentes entre las edades de 25 a 50 años, que imparten cátedra a nivel superior en Universidad Latina Campus Cuautla.

- Rango de edad promedio: 36 - 45 años.
- El 24% de los docentes cuenta con el grado de Doctorado, mientras que el 68% posee el grado de Maestría y el resto el 8% con Licenciatura.
- El promedio de años trabajando en la Institución es en un rango de 4 a 7 años lo que representa un 48%.
- El 60% de la población lo que equivale a 15 de un total de 25 docentes tiene otro trabajo.

La participación de los docentes tuvo como propósito que contestaran una encuesta que se denominó “Encuesta para conocer condiciones de trabajo y salud” y como el título lo expone el objetivo fue conocer la autopercepción de los docentes; y posteriormente determinar si existe relación entre las condiciones de trabajo y la salud del docente.

Con respecto a la participación de cada uno de los docentes se pone de manifiesto que fue atenta y en todo momento de colaboración

### **3.8 Escenario**

Se pudo encuestar a 25 docentes de los cuales 20 eran hombres y 5 mujeres y se realizó de forma individual tanto en la dirección de la escuela de Comunicación, la cafetería y la biblioteca.

### **3.9 Procedimiento.**

1. La “Encuesta para conocer condiciones de trabajo y salud” se implementó con docentes de nivel superior de las licenciaturas de Ciencias de la Comunicación y Mercadotecnia este instrumento fue creado entre los meses de julio y agosto del año 2015.
2. Una vez elaborado el instrumento se solicitó el apoyo por medio de oficios a la dirección general de la Universidad Latina Campus Cuautla, así como de la dirección de escuela de las licenciaturas antes mencionadas.
3. Se autorizó el permiso con la condición de que los resultados se dieran a conocer en su totalidad a la Dirección general de la Universidad Latina, Campus Cuautla.
4. El proceso y el tiempo para la implementación de esta encuesta fue algo aproximadamente cercano a los dos meses debido a la agenda y horario de cada uno de los docentes encuestados.
5. Por último, es importante poner de manifiesto que el tiempo que ha llevado la consolidación de este proyecto de investigación ha sido prolongado, por diferentes circunstancias ajenas al mismo, como por ejemplo; el cambio de autoridades tanto en la dirección general, como en la dirección de la escuela de Psicología, así como de directora de tesis. Por tal razón, cabe mencionar, que la primera etapa de esta investigación fue dirigida por la Mtra. María de Pilar Ortiz Serrano en la cual se hizo la aplicación del instrumento y la segunda etapa fue dirigida por la Mtra. Rosa Elba Bahena Flores con la cual se concluyó este procedimiento y proyecto de tesis.

### **3.9.1. Instrumento de evaluación.**

Con fundamento en lo establecido por Sampieri (1991). Expone que: “Puede elegirse un instrumento ya desarrollado y disponible, que se adapte a los requerimientos del estudio en particular”.

El instrumento está basado en un cuestionario denominado “Factores psicosociales, estrés y salud:” Un estudio realizado en el año 2005 por Arturo Juárez García. Se utilizó este instrumento el cual fue adaptado. Dicho instrumento se realizó con la finalidad de responder a las preguntas de investigación de esta tesis siendo este el procedimiento a seguir:

En primer momento se elaboró un instrumento piloto que estaba estructurado por datos generales, preguntas con respecto a la ergonomía y sus condiciones de trabajo, así como preguntas con respecto al tiempo dedicado a la preparación de clases y trabajo frente a monitor, en un tercer apartado se abordan aspectos de salud en el rubro de lo físico y lo emocional; y por último se tratan aspectos que tienen que ver con la comunicación, convivencia y trabajo en equipo con relación a su tiempo dedicado a la elaboración de trabajo para la clase.. Se aplicó a 10 docentes de forma aleatoria, al término de la misma, varios de ellos manifestaron que les resulto algo confuso el formato e incluso hasta ambiguo por la forma en que se presentaron y por tal motivo surgió la necesidad de reestructurar el instrumento.

El segundo instrumento es producto de las observaciones antes expuestas y se optó por delimitar la información en solo 61 ítems, los primeros 4 de ellos son preguntas de opción múltiple destinadas al trabajo docente con respecto a preparación a clases y tiempo frente a monitor, los 57 ítems restantes responden a factores como condiciones de trabajo y salud por medio de una escala Likert con la finalidad de facilitar la tarea al contestar la encuesta y así obtener datos confiables y medibles.

El grado de confiabilidad quedo establecido en 0.802. Para obtener dicho resultado se aplicó en un primer momento un instrumento piloto constituido por 72 ítems lo que dio la pauta para la modificación y consolidación de la encuesta final que se conforma de 61 ítems.

Para lograr obtener la validez del instrumento con respecto a Sampieri, H. (1991), se realizaron diversas preguntas las cuales tenían la finalidad de medir lo que se buscaba en cada objetivo. Esto quiere decir que las preguntas se realizaron con el fin de dar explicación a dicho problema y adaptarse lo mejor posible el protocolo.

### 3.9.2 Análisis del Instrumento.

Consta de 3 apartados.

En la primera se recogen algunos datos de identificación. Tales como: Grado máximo de estudios, sexo, edad, años de trabajo en Unila y por último si labora en otro lugar aparte de la Universidad Latina.

La segunda parte recoge datos por medio de cuatro preguntas de opción múltiple que hacen referencia al tiempo dedicado específicamente en los rubros de: preparación de clases, horas de trabajo frente al monitor, tiempo para realizar actividades administrativas, tiempo para trabajo docente y el número de horas por las que está contratado en el presente ciclo.

La tercera y última parte hace referencia a las condiciones de trabajo y salud del docente, consta de 57 Ítems con una escala tipo Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Con relación a los siguientes aspectos del estudio:

1. Exigencias de la tarea.
2. Condiciones físicas.
3. Condiciones psicosociales de la organización.
4. Factores individuales.
5. Condiciones sociales.
6. Salud emocional.

# **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION**

## CAPITULO IV RESULTADOS

Se dará cuenta de los principales resultados que pueden desprenderse a partir de la aplicación del proceso de investigación realizado entre agosto y septiembre del 2015. Con el objetivo de conocer cuál es la autopercepción de salud de los docentes con respecto a las condiciones de trabajo; se detallan los resultados de la encuesta en forma de gráficas.

Cabe mencionar que, dado que el instrumento era muy extenso para responder se llegó a la conclusión, que para hacer el análisis de confiabilidad se discriminaron aquellos ítems que el porcentaje era muy bajo y así considerar solo aquellos indicadores que proporcionen veracidad a la investigación.

En este apartado, se describen los 21 elementos que aparecen como relevantes para poder responder a los objetivos de investigación. Para ello, en un primer momento se mencionan algunos aspectos a considerar con respecto a la muestra de docentes con la cual se trabajó. Posteriormente, se realiza una descripción de los elementos más significativos en torno a 2 variables relacionadas con los objetivos de investigación: condiciones de trabajo y autopercepción de salud.

Esta investigación proporciona una perspectiva para tener una aproximación de la auto percepción de salud con respecto a las condiciones de trabajo. En este apartado se plasman los datos obtenidos y se vinculan con la bibliografía antes expuesta. Esto será de utilidad para exponer implicaciones, áreas de oportunidad y recomendaciones de este proyecto para dicha problemática.

Las gráficas están estructuradas de dos barras que representan la Frecuencia (F) que representa el número de la muestra que según la respuesta de su interés en color azul y así también el porcentaje que es la conversión de la frecuencia que se visualiza de color naranja.

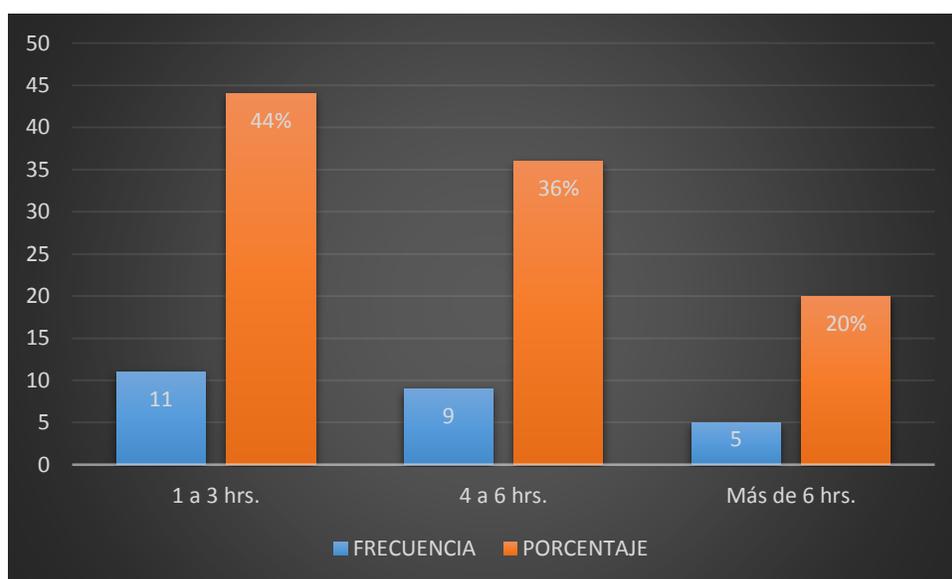
Las cuales se muestran a continuación:

## 4.1 Análisis descriptivo

El método descriptivo es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables. El método descriptivo orienta al investigador en el método científico .

### 4.1.2 Resultados obtenidos de la variable condiciones de trabajo.

**Grafica 1. Tiempo dedicado para preparar clases.**

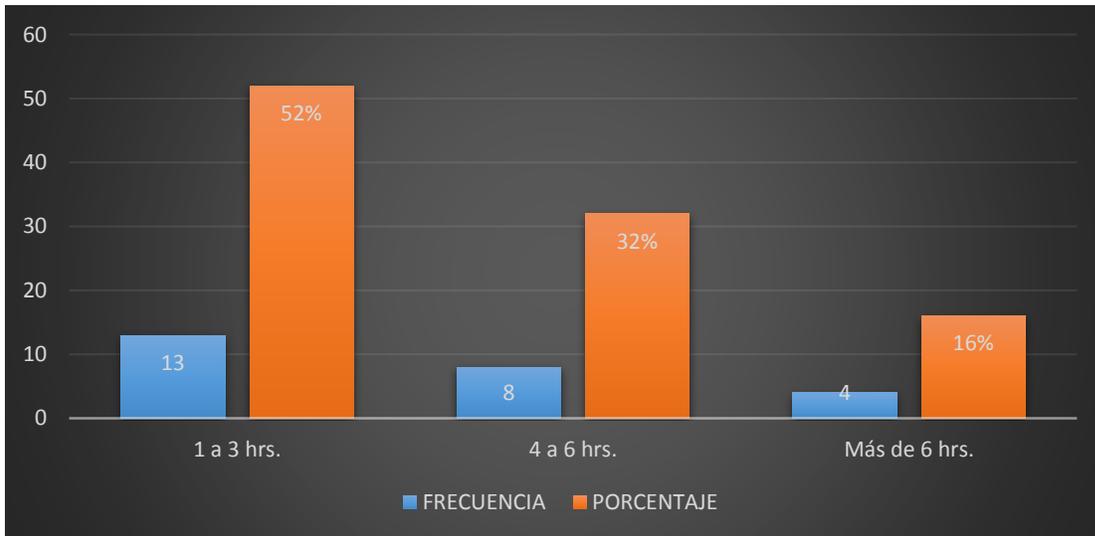


Fuente: Elaboración propia.

En promedio los docentes de las licenciaturas de Comunicación Y Mercadotecnia dedican un tiempo máximo de 3hrs, que se traduce en un 44% para preparar sus clases; esto debido a que en ocasiones son materias que han impartido con anterioridad. El 36% manifiesta hacer uso casi del doble de tiempo pues también se toma en cuenta el número de clases que debe preparar, mientras que, solo el 20% ocupan un tiempo por arriba de las 6hrs, en este rubro se ubican los docentes que sus materias requieren de más tiempo del expuesto

**Grafica 2.**

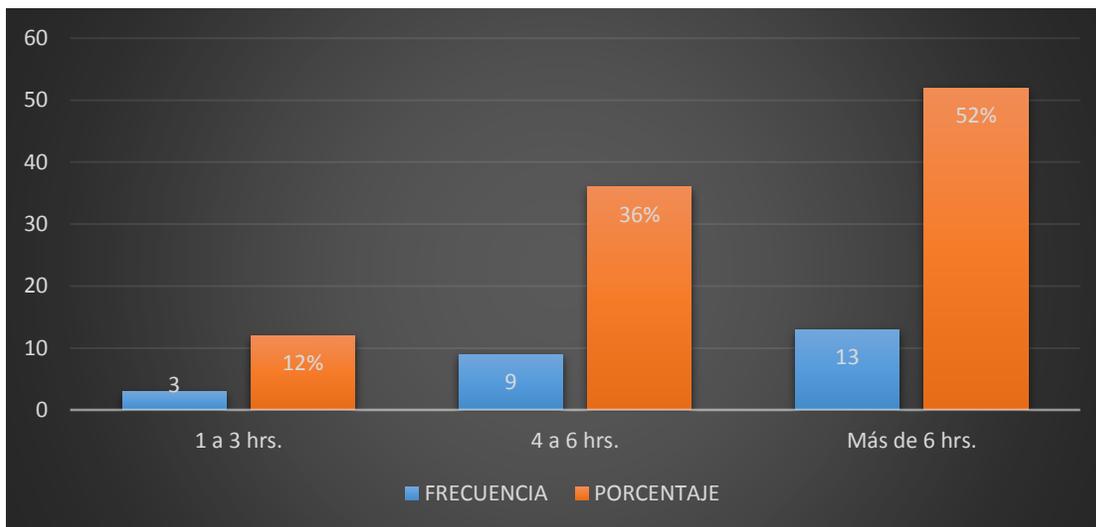
**Tiempo frente a monitor para realizar actividades administrativas.**



Fuente: Elaboración propia.

Como se plantea en el texto “Reformas organizativas en las instituciones de educación superior”. La burocracia supone, además, normas escritas sobre el modo en que la organización responde a diferentes situaciones. Fundamentado en lo antes expuesto se pone de manifiesto que el 52% de los docentes, asumen el compromiso, las disposiciones y comentan no tener inconveniente para realizar actividades administrativas pues disponen de un máximo de 3 horas para dicha encomienda, por su parte el 32% dijeron hacer uso del doble de tiempo pues además de cumplir con dichas actividades también deben disponer de tiempo para sus actividades docentes, mientras en una proporción mínima con el 16 % se pronunciaron aun no adaptados a este cambio al hacer uso de más de 6 horas para la realización de dípticos, planeaciones y programas etcétera.

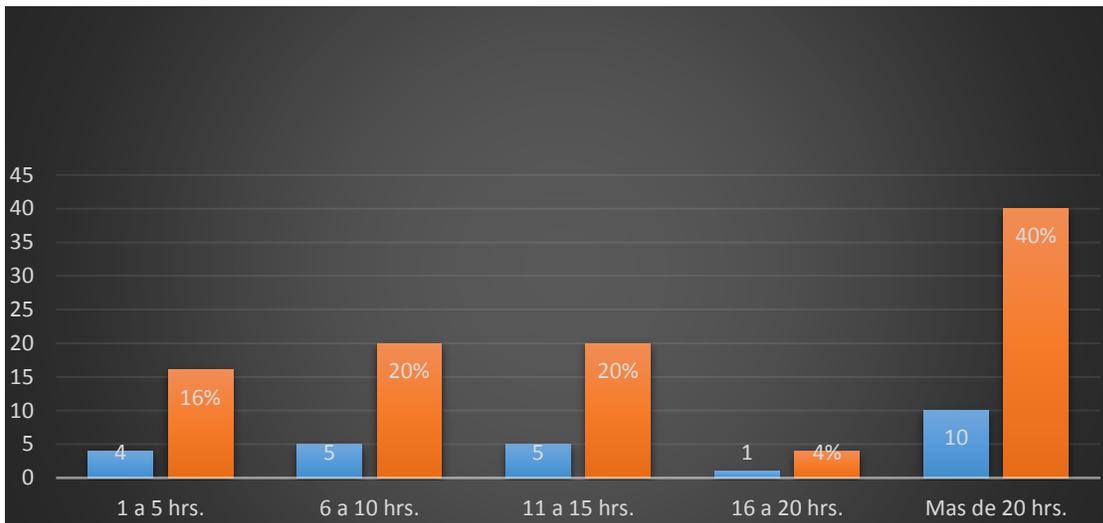
**GRAFICA 3.**  
**Tiempo dedicado para las tareas de la docencia.**



Fuente: Elaboración propia.

En este indicador los docentes de las licenciaturas Comunicación y Mercadotecnia respectivamente que fueron encuestados se pronunciaron en su mayoría que se traduce en un 52 % que hacen uso de más de 6 horas esto dicho por ellos; no solo es leer y exponer frente a grupo también es investigar, preparar la clase, en periodo de exámenes es revisar trabajos, elaborar exámenes y calificarlos y si a esto se le suma que se deben registrar en un portal calificaciones, el tiempo apenas es el adecuado, mientras que, el 36% de los docentes dijeron hacer uso de 6 horas para la docencia; y solo el 12 % de la muestra dijo dedicarse tres horas a este indicador, no obstante en este grupo se ubican los docentes con máximo 2 materias asignadas.

**GRAFICA 4.**  
**Horas contratadas de trabajo a la semana.**

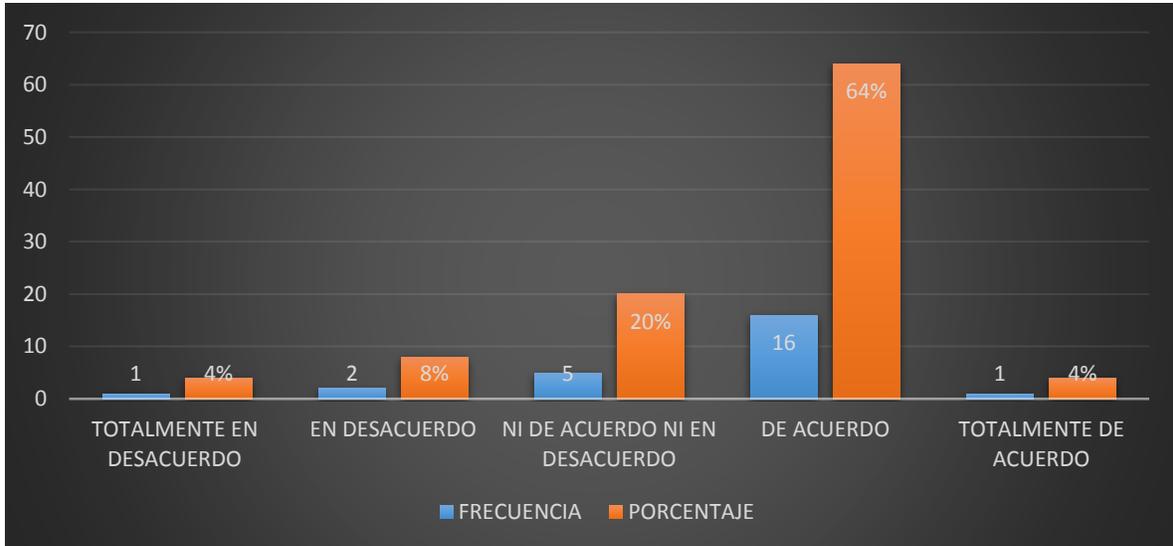


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el texto “La institución superior privada en México”, las instituciones de prestigio en el sector privado, además de contar con costos accesibles también cuentan con REVOE y la acreditación de FIMPES, como la Universidad Latina Campus Cuautla. Confirma lo antes señalado se puede ver que la Universidad está comprometida con la calidad y estabilidad laboral pues el 40% de los docentes dijeron tener asignadas más de 20 horas, mientras que un 20% dijo tener de 11 a 15 horas asignadas, caso similar el de los docentes con un promedio de 6 a 10 horas, a diferencias del 16% quienes solo tienen 5 horas. Dicho en otras palabras, la respuesta es simple; la proporción de las horas están distribuidas de tal manera pensando en que los docentes no se saturan de trabajo, y brinden contenidos de calidad, aunado también a otro factor, como su grado académico, así como también se contempla si imparte clases en otra especialidad.

## GRAFICA 5.

### Tiempo para realizar actividades personales y laborales.

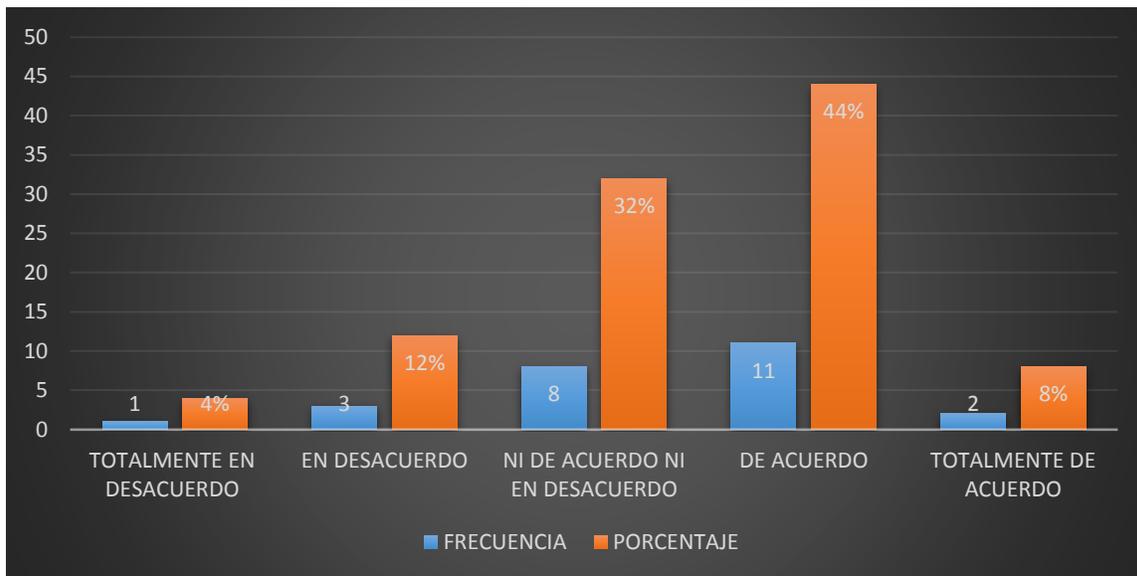


Fuente: Elaboración propia.

La universidad Latina Campus Cuautla, demanda calidad y compromiso a sus docentes, y como se puede ver en los números el 4 y 8 % respectivamente refieren no tener tiempo para realizar actividades personales como consecuencia de la carga de trabajo, mientras que el 20% de los encuestados no fijaron una postura al respecto; sin embargo, es importante enfatizar que el 68% de los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia, comentaron que la clave está en organizar el tiempo y establecer prioridades

## GRAFICA 6.

### Mobiliario y espacio físico adecuado.

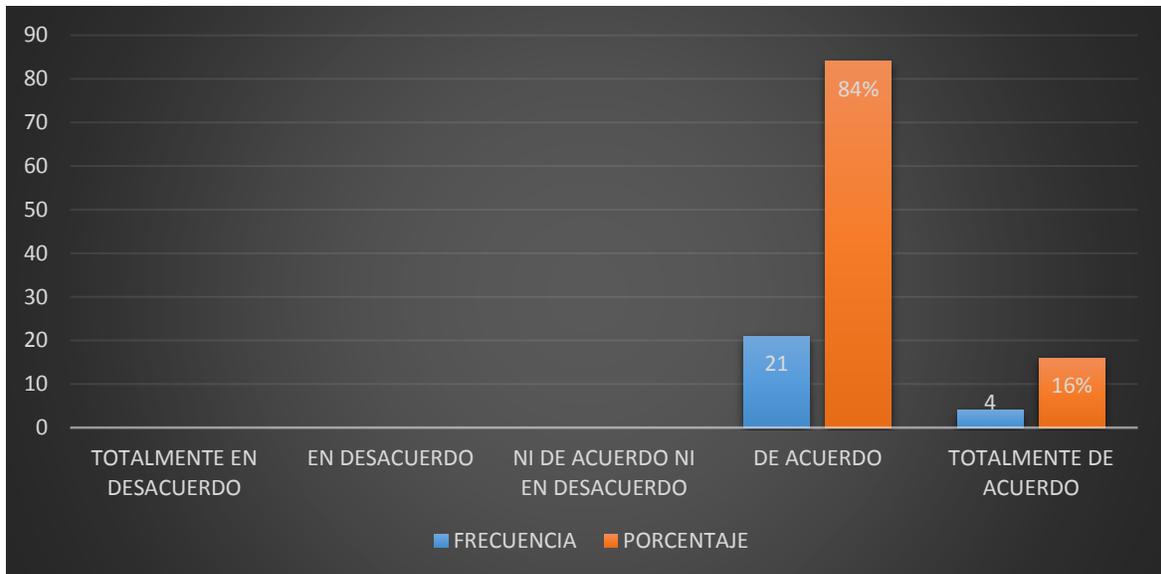


Fuente: Elaboración propia.

El mobiliario y espacio adecuado para la realización de las actividades de los docentes en principio de las Licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia resultan parte importante, con fundamento en el libro “ERGONOMIA PARA EL DOCENTE” y en el apartado de Ergonomía ambiental: la cual se ocupa de las variables físicas del medio ambiente, estado de las instalaciones, iluminación, ruido, ambiente climático, vibraciones, radiaciones etcétera. Se pone en evidencia que el 58% de los docentes está satisfecho con los espacios asignados para la elaboración de cada una de sus actividades, no obstante, el 32% de los docentes se abstuvieron de externar su punto de vista, mientras tanto el 16 % enfatizaron que hacen falta aulas virtuales etcétera.

## GRAFICA 7.

### Gusto por el trabajo.

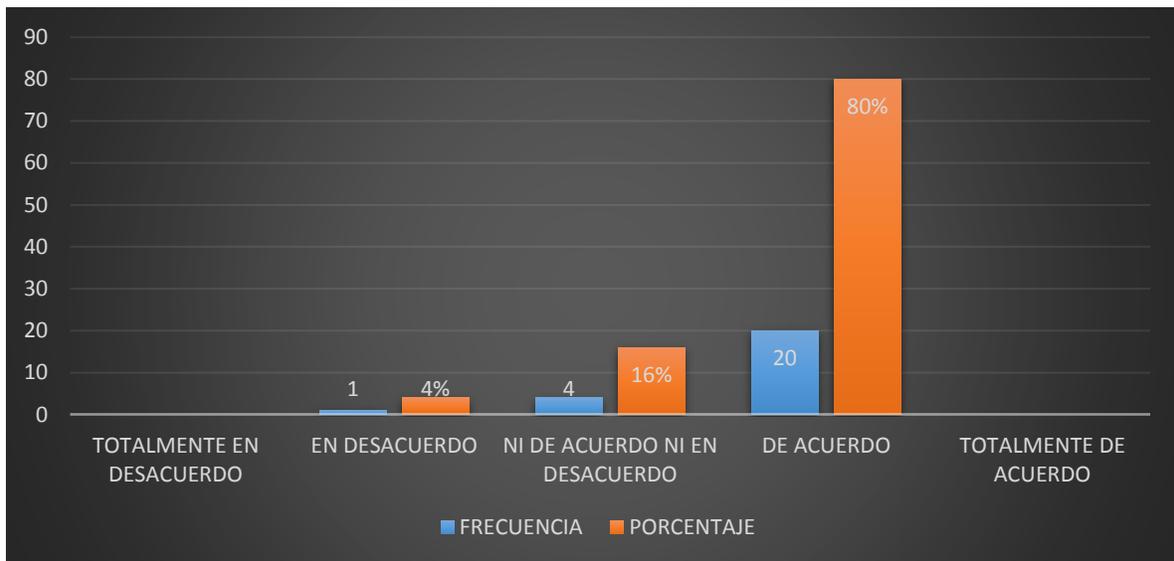


Fuente: Elaboración propia.

Este rubro parece algo muy simple e incluso fácil de explicar y redactar, sin embargo; es importante exponer y subrayar que, los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia, como se puede ver en números unificaron criterios para poner de manifiesto, que independientemente de agentes externos ellos están comprometidos con su trabajo y su pasión es impartir y compartir el conocimiento. Por tal motivo estar en aula frente a grupo es lo que los motiva.

## GRAFICA 8.

### Satisfacción con las condiciones de trabajo.

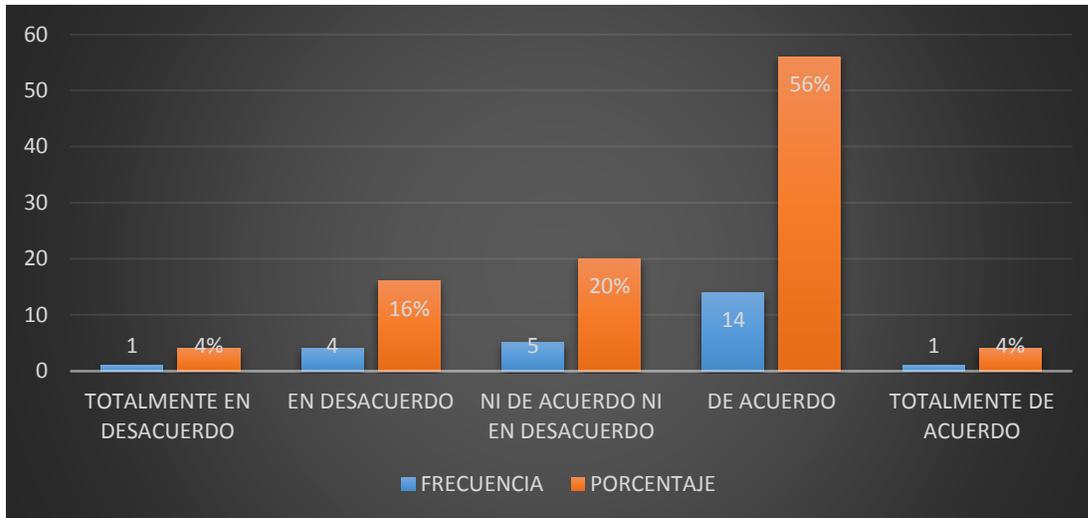


Fuente: Elaboración propia.

Según el texto Reformas organizativas en las instituciones de educación superior; citado en esta investigación, las condiciones de trabajo generan la fragmentación de la profesión docente al no aportar al sentido de pertenencia; caso contrario de los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia los cuales un 80 % se pronunciaron en favor las condiciones laborales que les brinda La Universidad Latina, Campus Cuautla. En tanto el 16 % no fijo una postura y solo el 4 % comentaron no estar satisfechos con las condiciones laborales.

## GRAFICA 9.

### Material didáctico requerido para realizar actividades.

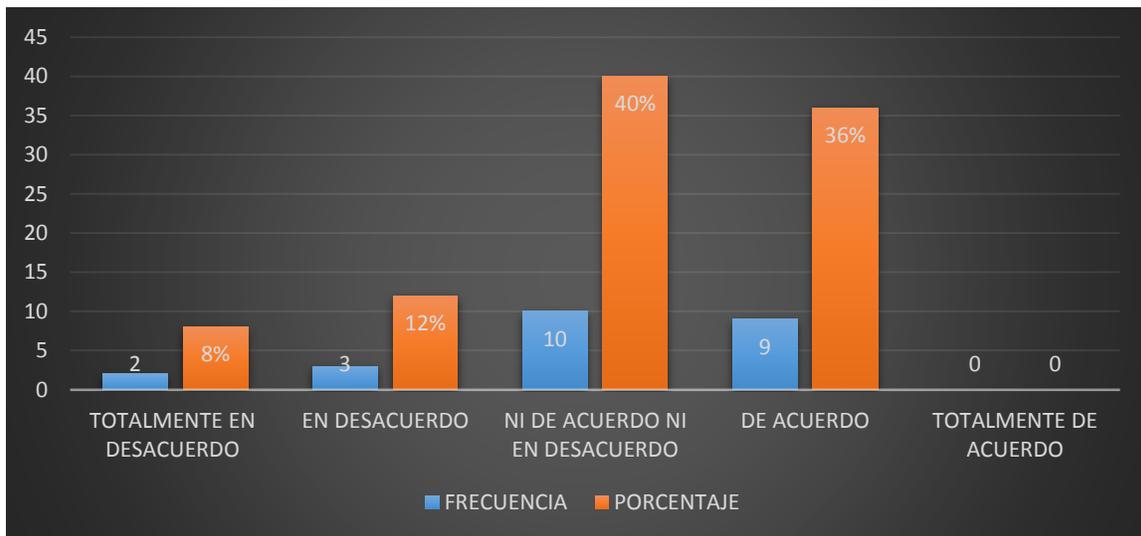


Fuente: Elaboración propia.

Los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia encuestados en un 20 % dijeron estar inconformes con el material didáctico que se les asigna, en tanto el otro 20 % no dieron su punto de vista, mientras tanto, más de la mitad de la muestra que está representada por un 60% refirieron que el material que se les brinda era el necesario para el ciclo escolar entre marcadores, lapiceros, hojas de colores, gomas, clips, marcadores para pizarrón, borrador entre otros materiales de acuerdo con la asignatura.

**GRAFICA 10.**

**Compañeros de trabajo comparten información.**

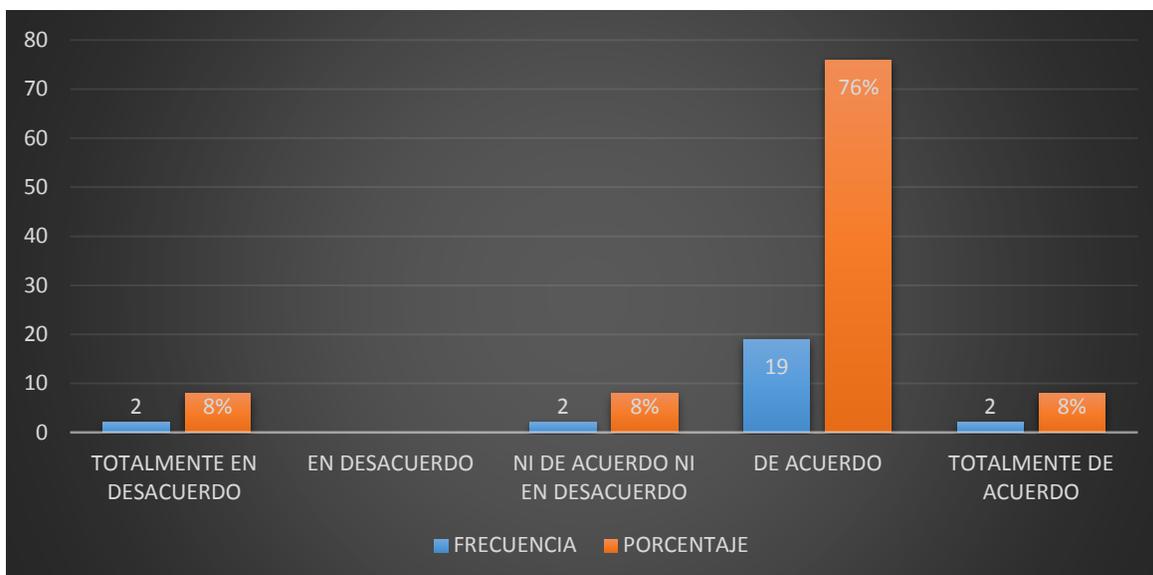


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el texto “Reformas organizativas en las instituciones de educación superior”; citado en esta investigación” y retomando el rubro de las condiciones de trabajo, expone que, en ocasiones erosionan la solidaridad entre los docentes. Los números indican que un 40 % de los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia, no dijeron nada al respecto, el mismo porcentaje de la muestra docente comentaron que si se ayudan y comparten información y solo un 20 % refirieron que los compañeros no comparten información. Retomando lo antes mencionado es necesario decir que; no son las condiciones de trabajo las que influyen en este indicador sino más bien los horarios de trabajo que les impiden coincidir.

### GRAFICA 11.

Relación con el director favorece el desempeño y la solución de problemas.

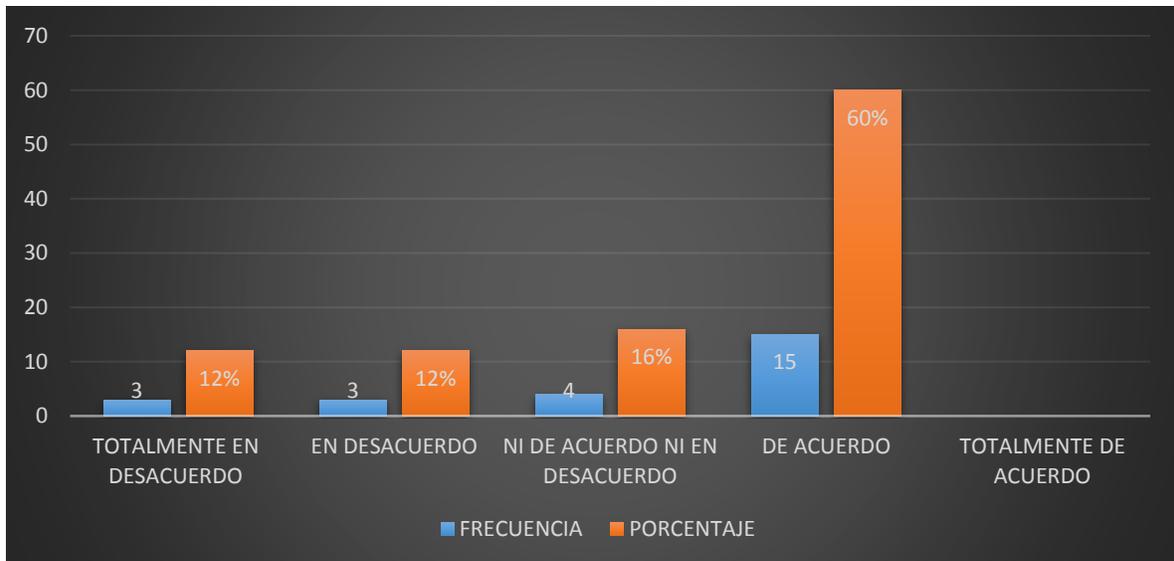


Fuente: Elaboración propia.

El 16% de los docentes de las Licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia se manifestaron inconformes en este sentido; en el texto “Reformas organizativas en las instituciones de educación superior” un aspecto muy importante que se vincula con este indicador y que se encuentra dentro de las condiciones de trabajo es el sentido de pertenencia. El papel que juega el director de cualquier escuela, es fundamental, para el éxito y el logro de las metas trazadas. Mientras tanto, el 84 % de los docentes se muestran conformes con la dinámica y la relación con su jefe inmediato.

## GRAFICA 12.

### Motivación por el reconocimiento del jefe de trabajo.

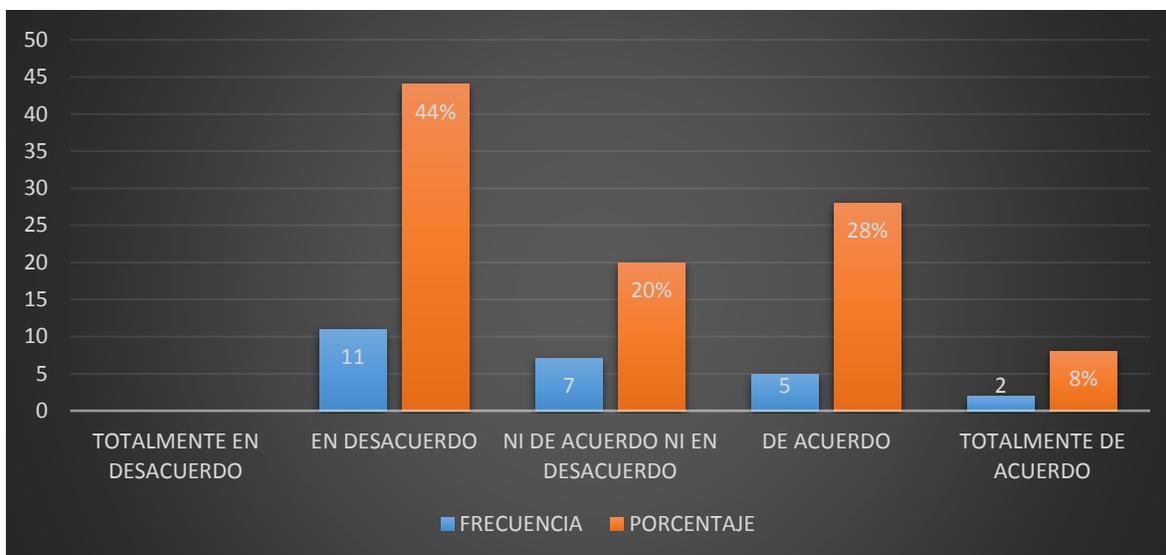


Fuente: Elaboración propia.

Este indicador está íntimamente vinculado con el rubro de la relación con el director, puesto que, el reconocimiento más que un incremento salarial referido en el texto, “Reformas organizativas en las instituciones de educación superior” genera un sentido de pertenencia y fortalece el rubro de las condiciones de trabajo. De acuerdo con los datos reflejan que solo un 24% de los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia, comentaron no sentirse motivados por el reconocimiento de su jefe, en tanto el 16% de la muestra no expuso nada, caso contrario del 60 % que dijo sentirse bien con el reconocimiento de su trabajo.

### GRAFICA 13.

#### Inestabilidad del puesto de trabajo.



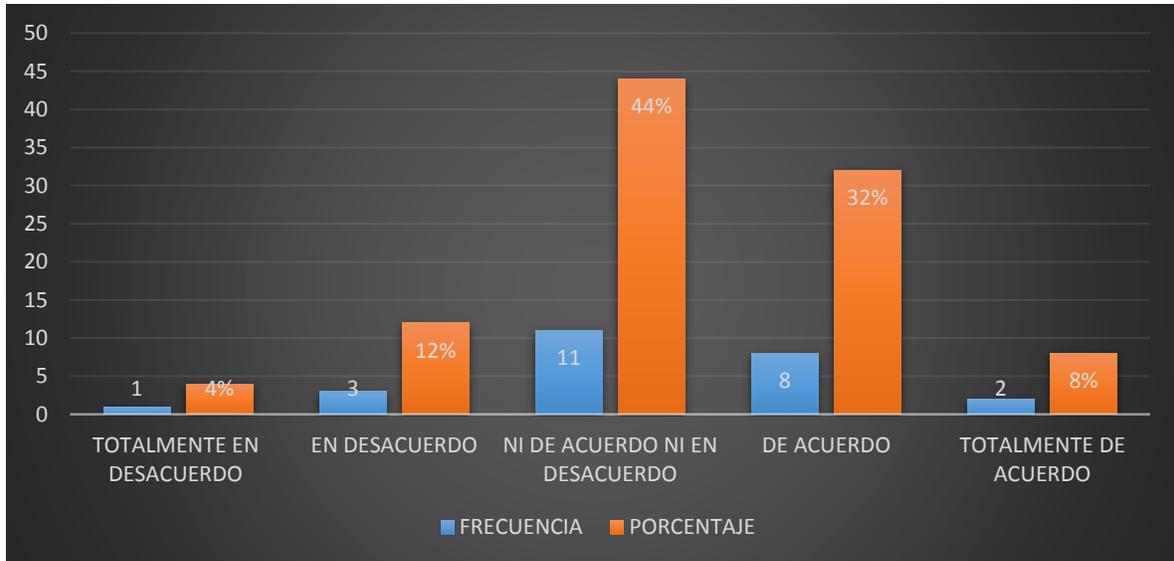
Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, el texto “la seguridad de permanencia en el trabajo” citado en esta investigación consiste en tener una posición lo más estable posible en lo laboral y en lo económico; en el caso muy específico de los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia; los resultados, resaltan que el 44 % de la muestra expresaron no sentir incertidumbre por su situación laboral, en tanto el 20 % optaron por no fijar una postura en este aspecto, sin embargo el 36 % de los encuestados refirieron sentir riesgo de perder su trabajo; Sin embargo; cabe mencionar que haciendo referencia a lo antes expuesto, la situación de inestabilidad laboral está vinculada a la situación contractual del docente y no a otros factores.

## GRAFICA 14.

### Evaluación docente al final del semestre.

#### Grado de satisfacción.



Fuente: Elaboración propia

La evaluación del docente tiene como propósito el mejoramiento de su acción profesional. Se evalúa esencialmente para comprender y transformar las prácticas profesionales del docente, con el propósito formativo de mejorarlas y con ello la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Citado en el texto, "Evaluar el desempeño docente" de la Revista Iberoamericana de educación a distancia.

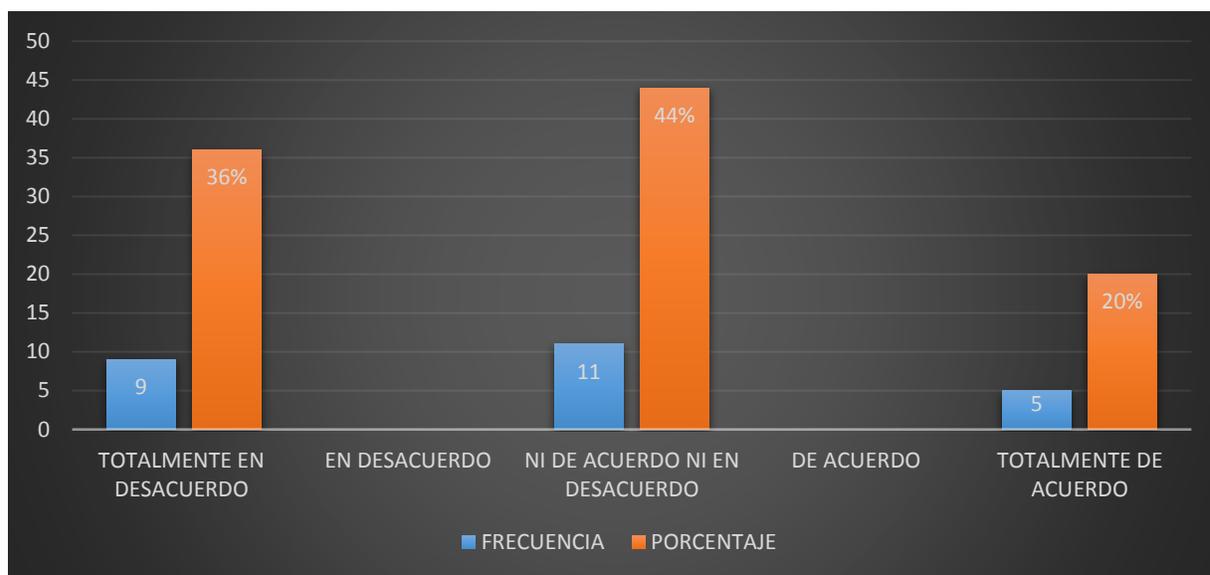
Los resultados obtenidos evidencian que el 40 % de los encuestados comprenden y asumen la evaluación como parte de su trabajo, en tanto el 44 % porcentaje significativo no expuso su sentir ante este escenario, así como el 16% de la muestra se pronuncia en contra de la evaluación por sentirla como una condicionante para mantener su status laboral.

#### 4.1.3 Resultados obtenidos de la variable salud.

Al hablar de salud, se hace referencia a aquellas acciones que tienen como fin, conocer la importancia del trabajo en las alteraciones de la salud del docente.

**GRAFICA 15.**

#### **Preocupación excesiva.**

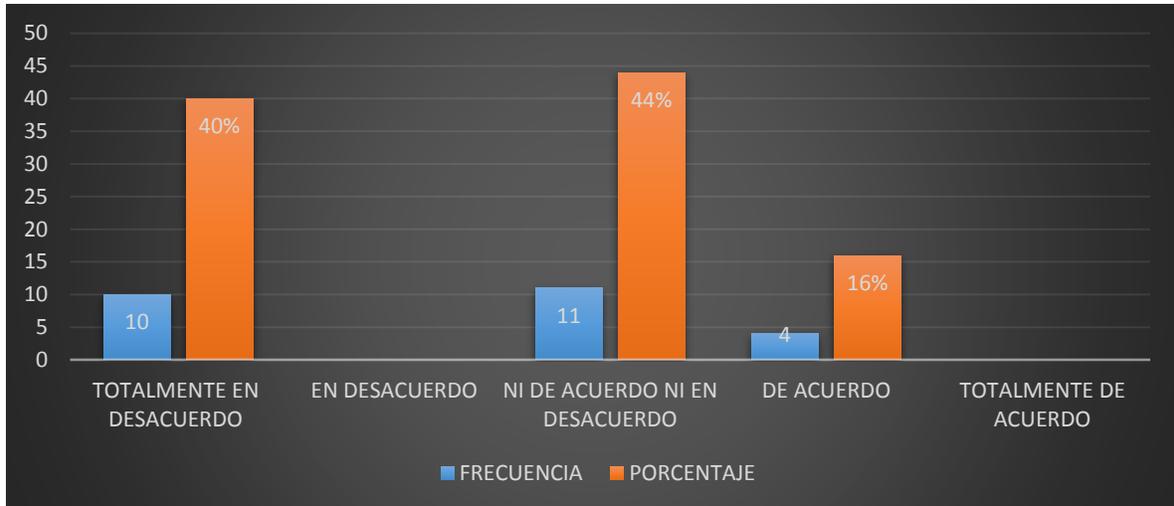


Fuente: Elaboración propia.

Este indicador es un rubro que se considera en el trabajador de acuerdo con el texto citado en esta investigación "Importancia de la salud docente" como la incapacidad para tomar decisiones, desconcentración, sensación de desorientación, falta de control, frecuente olvido de las actividades; hipersensibilidad a las críticas. Los números arrojan que los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia encuestados pone de manifiesto que solo el 20 % de ellos han sentido preocupación, en tanto que, el 44 % no expusieron nada, mientras el 36 % mencionan no experimentar este malestar. No obstante, los docentes refirieron que solo en ocasiones han sufrido olvidos, pero no es recurrente o algo que influya en su labor.

## GRAFICA 16.

### Estrés.



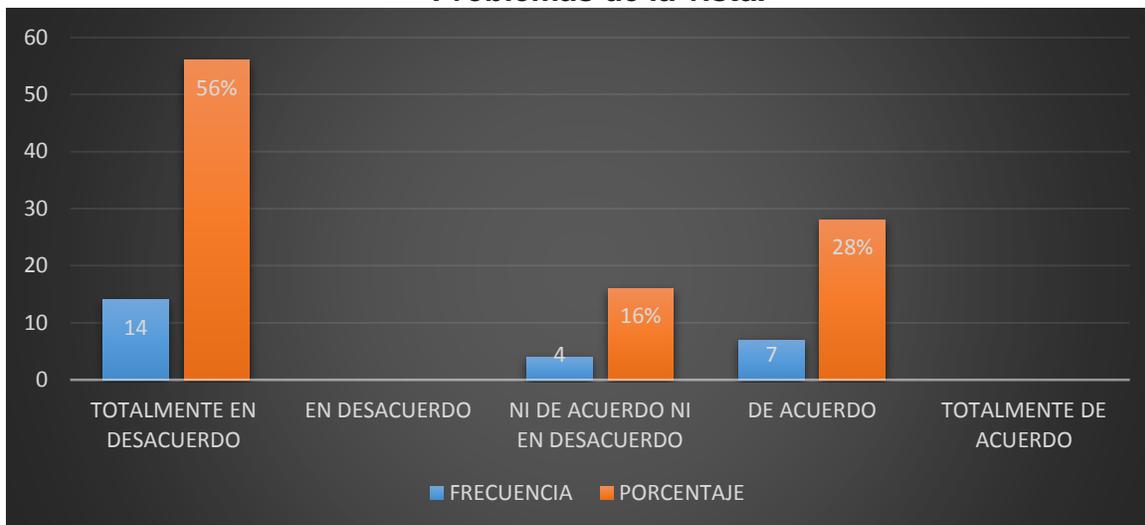
Fuente: Elaboración propia.

En el trabajo docente como en otras actividades el exceso del mismo no solo afecta la salud emocional al generar agotamiento, sino que además como se menciona en el texto “La importancia de la salud docente” está íntimamente vinculado con la obesidad y la diabetes. En ese sentido los docentes dijeron según los números que solo el 16% de la muestra ha sentido este malestar en un nivel mínimo esto producto de la carga de trabajo, caso contrario del 40% que mencionaron no haber experimentado estrés, por su parte el 44 % no se pronunciaron en este rubro, no obstante, es necesario no desestimar los datos con el objetivo de prevenir futuros malestares tanto físicos como emocionales como se menciona en un inicio.

#### 4.1.4 Salud física.

En la investigación además de la salud en el aspecto emocional también se le dio un espacio a la salud física, como también a la relación que los docentes establecen entre su estado de su salud y sus condiciones de trabajo.

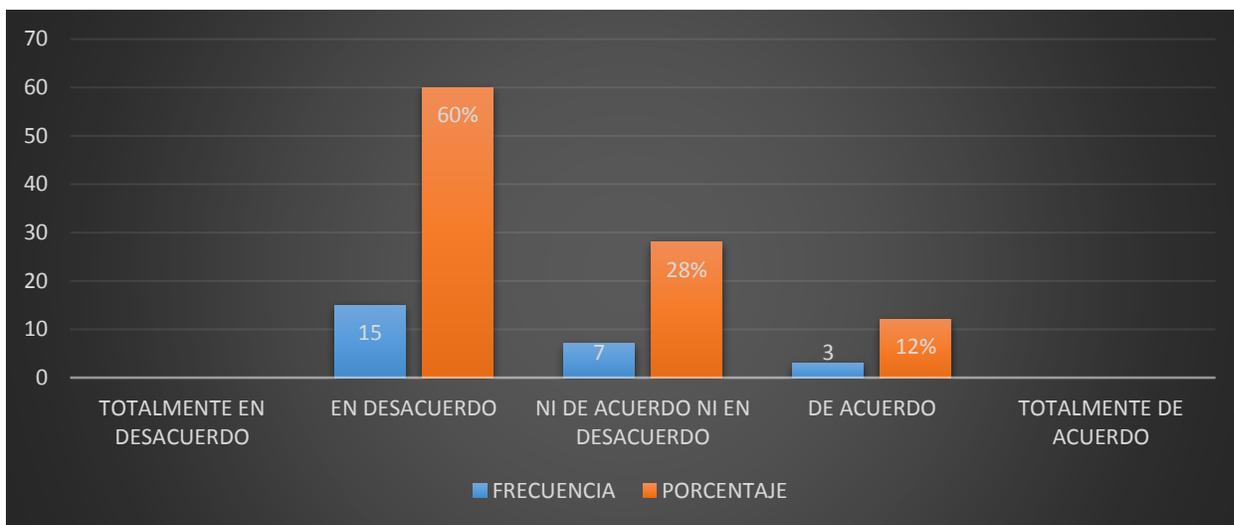
**GRAFICA 17.**  
**Problemas de la vista.**



Fuente: Elaboración propia.

En este ítem en particular es importante decir que la muestra encuestada oscila en un máximo de 40 años la edad promedio de los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia. El 28 % de la muestra comentó que cuando se expone por tiempo prolongado al monitor es cuando se cansa la vista, pero no está relacionado con este indicador, mientras que el 56 % dijo no tener ningún inconveniente en este rubro e incluso no usan lentes; y solo el 16 % se abstuvieron de dar su opinión.

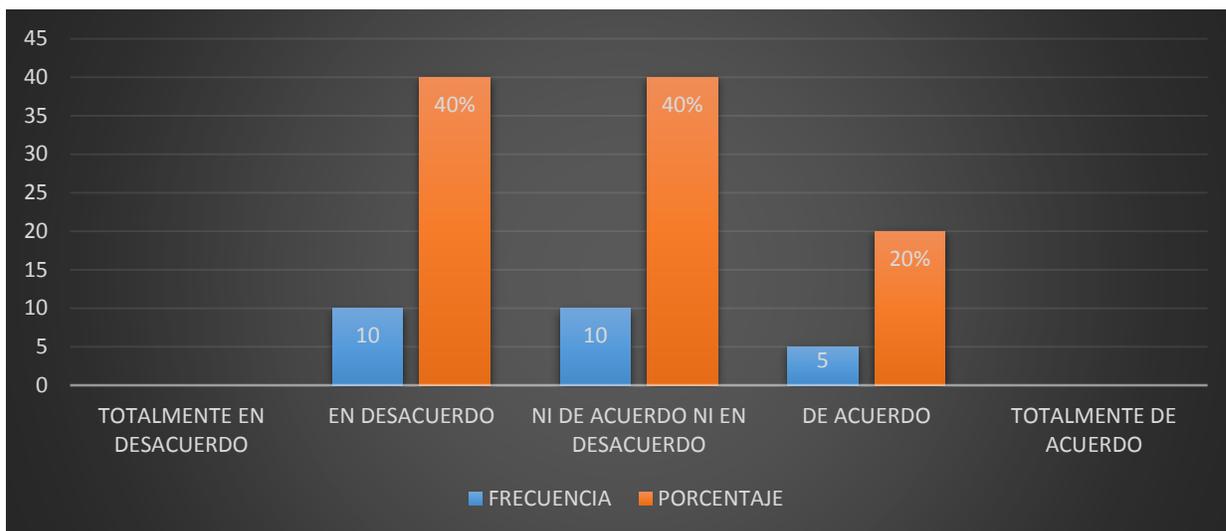
**GRAFICA 18.**  
**Alteración o pérdida de la voz.**



Fuente: Elaboración propia.

Este malestar no es algo que afecte de forma constante a los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia. La alteración en la calidad de la voz está vinculada a factores tales como el espacio en donde realiza su actividad o el número de alumnos, aunque cabe mencionar que el 60% de la muestra expusieron no tener problema por los factores antes expuestos, caso contrario del 12 % que si han tenido afonía mientras que el 28 % no comentaron nada.

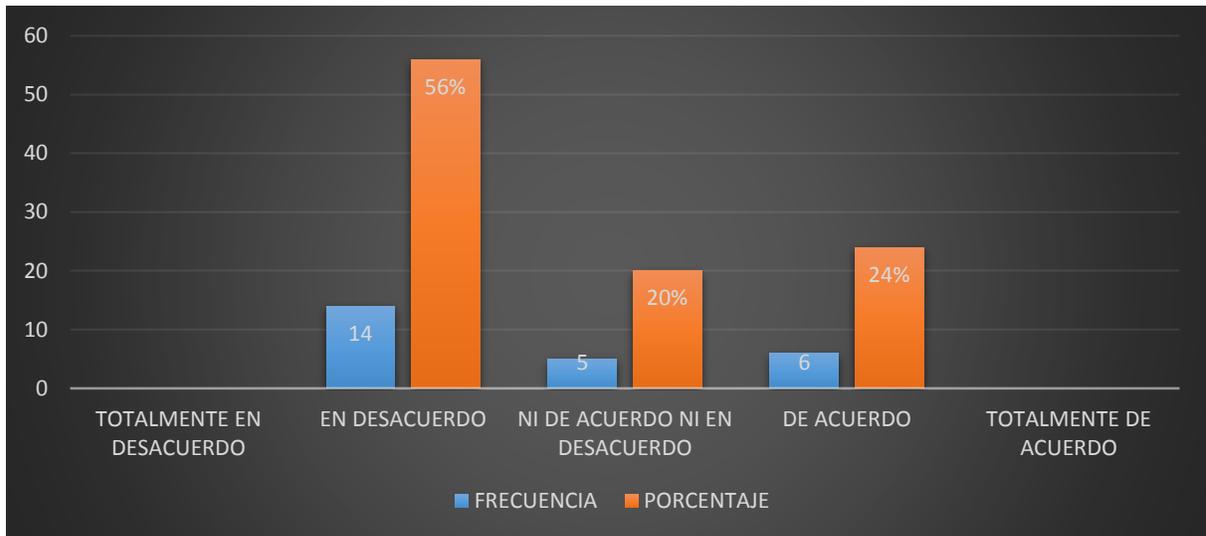
**GRAFICA 19**  
**Dolores de cabeza.**



Fuente: Elaboración propia.

Es ítem está vinculado con el estrés, es un desencadenante de las cefaleas o así también del insomnio. En los números se refleja una similitud muy marcada con el indicador analizado del estrés pues solo el 20 % de los docentes encuestados han sentido dolores de cabeza, y esto también se relaciona con la carga laboral.

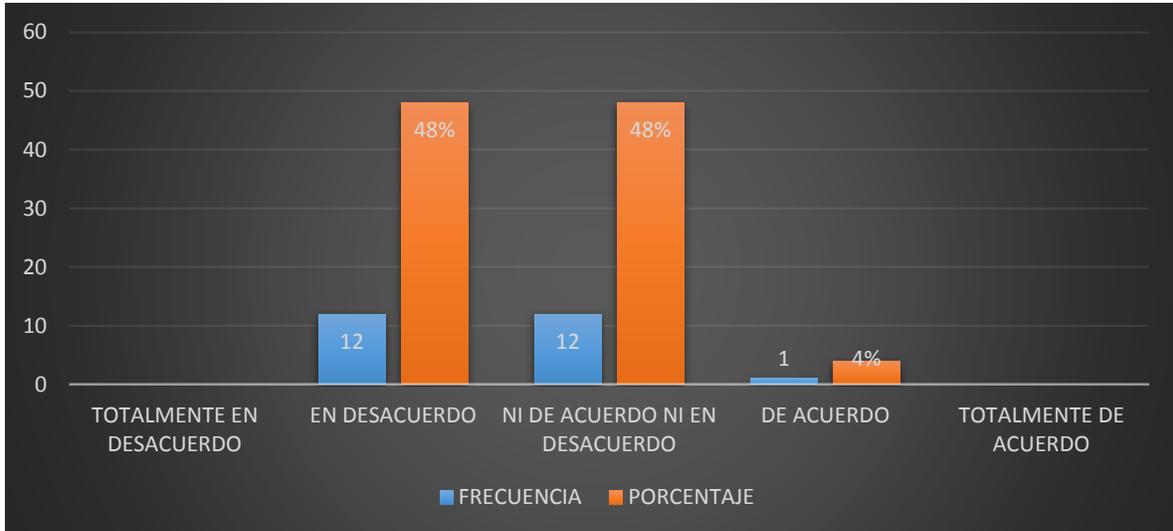
**GRAFICA 20**  
**Problemas gastrointestinales.**



Fuente: Elaboración propia.

Los problemas gastrointestinales, están asociados al estrés, pero también y de manera más directa con el estilo de vida, forma de vida, actividades, rutinas y en la labor docente la repetición en determinadas acciones es algo muy común según el texto “Estilo de vida y problemas de salud de los docentes universitarios” Los resultados muestran que el 24% de los encuestados comentan tener problemas gastrointestinales también consecuencia de la alimentación, mientras que el 56 % no tienen este padecimiento, por su parte el 20 % opto por no contestar.

**GRAFICA 21**  
**Fatiga.**



Fuente: Elaboración propia.

En el texto citado en esta investigación “ La importancia de la salud docente” se pone de manifiesto que el estrés es un detonador de la fatiga vinculado también con las actividades docentes que realiza de forma cotidiana, los docentes de las licenciaturas de Comunicación y Mercadotecnia en un 4 % mencionó experimentar cansancio , aunque dijeron que solo en el fin de semestre es cuando se sienten es en ese estado, mientras que, el 48% dijo no padecer cansancio y el resto de la muestra no se pronunció.

## 4.2. Discusión

Las condiciones de trabajo que imperan en la Universidad latina están clasificadas en diferentes rubros. En el aspecto económico y las prestaciones que proporciona la ley, existen evidencias fehacientes de acuerdo a lo expuesto por la muestra analizada que son buenas y satisfacen sus aspiraciones en ese sentido e incluso son mejores que en otras instituciones.

Las condiciones ergonómicas son un aspecto bueno pues existen los espacios para trabajar, y la institución día a día busca mejorar con el fin de mantener la calidad y los contenidos. No obstante se debe trabajar en aquellos aspectos que aún no se han consolidado tales: aulas virtuales y medios electrónicos de trabajo. La profesión docente es una de las cuales en la actualidad demanda de un tiempo promedio de 6 horas en periodos de trabajo como exámenes de periodo o fin de ciclo pues tan solo el 52% manifestó que por la carga de trabajo en ocasiones es el tiempo que usan en sus labores.

Los docentes en la universidad tienen claras sus funciones y el rol que desempeñan actualmente, e incluso no manifestaron molestia ante el hecho de que su trabajo sea supervisado.

En cuanto al índice de la inestabilidad laboral el 36% se pronunció al respecto, sin embargo es importante enfatizar que está vinculado más a la situación contractual que a las condiciones laborales que existen en la institución.

Las condiciones de trabajo en el rubro de lo social es un indicador aceptable sin embargo, es un área de oportunidad que no se debe descuidar, ya que es fundamental fortalecer la comunicación entre los compañeros de trabajo, de los docentes con las autoridades educativas y administrativas que están involucradas en el proceso educativo.

Hablando concretamente de la salud en el aspecto físico solo un 16 % expusieron tener problemas de Hipertensión arterial, el cansancio o fatiga además del insomnio y la tensión muscular aunado a los constantes dolores de cabeza en menos grado, se han hecho presentes en más de la mitad de la población docente producto de un ritmo de trabajo acelerado, sobre todo durante periodo de exámenes, sumado a los trámites administrativos que esto demanda.

En lo que concierne a problemas de la vista solo se manifestaron aquellos que, en un momento se exponen por un tiempo prolongado producto de sus quehaceres académicos.

Los problemas gastrointestinales es otro rubro que solo una cuarta parte de la muestra docente expuso los padece, pero esto está íntimamente vinculado no con el trabajo necesariamente sino con hábitos, rutinas, alimentación, organización de los tiempos etcera. En tanto en el rubro que comprende la autonomía para desempeñarse su labor, los docentes comentaron que tienen libertad de cátedra en el aula.

Este proyecto de investigación puede ser la base y un nuevo escenario que posibilite las respuestas a los docentes, conociendo en profundidad qué les pasa en el día a día. A su vez, se abrirán nuevas líneas de investigación, para mirar de cerca cómo corregir las áreas de oportunidad y dar un impulso a las transformaciones en marcha, ya que los verdaderos cambios necesitan de docentes comprometidos y esperanzados, con salarios justos y condiciones de trabajo dignas que no demeriten su estado de salud.

Un proceso de cambio implica participar en una serie de acciones que tienen que ver con la planificación e iniciación de actividades específicas, la implementación, la continuación y la valoración de resultados o institucionalización de acciones concretas. Cualquier cambio por pequeño que sea es fundamental que se inicie de manera planificada, consensuada y que se cuide su avance.

Por último es necesario enfatizar que los resultados; producto de esta investigación no necesariamente reflejan la realidad de las cosas, sino más bien el sentir y estado físico y emocional de cada uno de los docentes.

## Conclusiones.

El proyecto de investigación se centró en dar respuesta a los objetivos planteados, la hipótesis, planteamiento del problema en las diferentes dimensiones del trabajo docente:

En lo que concierne al aspecto teórico tomando como base el estudio del estilo de vida y los problemas de los docentes universitarios (Jiménez) 2016 se puso en evidencia que es el estilo de vida y los hábitos saludables lo que determina en cierto modo la salud, que se define como un estado de equilibrio no solamente, físico, psíquico o espiritual; la salud es un deseo básico de las personas, es la forma para poder satisfacer cualquier otra necesidad o aspiración de bienestar, aunque, la salud no puede ser identificada literalmente como el estado total de bienestar. Y del Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI (Medrano) 2010 expone que; las habilidades laborales que el docente debe aportar ya no son sólo la puntualidad, la responsabilidad y la obediencia; como lo menciona, se requiere algo más que estar calificados, es necesario ser competentes; lo cual significa que se es capaz de analizar y comprender las situaciones problemáticas; de proponer y generar soluciones creativas. Se demanda un tipo de trabajador preparado para responder a un contexto siempre cambiante

Se hace una aproximación a la autopercepción de la salud de los docentes de Comunicación y Mercadotecnia respecto a las condiciones de trabajo y saber si existe relación entre las dos variables mencionadas.

En el aspecto metodológico se dan a conocer las conclusiones finales con relación a los objetivos y la hipótesis planteados en este proyecto, respecto al análisis de la encuesta titulada “**Encuesta para conocer condiciones de trabajo y salud**” lo que da como resultado lo siguiente:

En lo que concierne a la autopercepción de salud de los docentes de Comunicación y Mercadotecnia con respecto a las condiciones de trabajo, se pone en evidencia que es aceptable puesto que en los ítems e indicadores tales como: preocupación excesiva, estrés, problemas de la vista, alteración de la voz, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales y fatiga no hay datos que alteren lo antes expuesto, no obstante; no se deben dejar de lado estos aspectos puesto que están vinculados al estrés como se expone en el texto “importancia de la salud docente”

En cuanto a saber si la auto percepción de salud de los docentes de Comunicación y Mercadotecnia se relaciona con las condiciones de trabajo en Universidad Latina campus Cuautla, se determina por medio del análisis de los datos y la información obtenida, que no existe relación que influya pues en lo que se refiere a las horas que se dedican para preparar clases se relaciona con un aspecto como la antigüedad y la adaptación al sistema de trabajo y por eso el 56% manifiestan hacer uso de un tiempo prolongado para este fin, así como el 48 % en el rubro de las actividades administrativas, los indicadores se muestran significativos, no obstante en el texto “Reformas organizativas en las instituciones de educación superior”. La burocracia supone, además, normas escritas sobre el modo en que la organización responde a diferentes situaciones. La institución está comprometida con la calidad y la estabilidad laboral y muestra de ello es que como se establece anteriormente el 80 % de los docentes tienen un promedio que oscila entre las 10 y 20 horas a la semana y continuando en esta idea queda expuesto que los docentes si cuentan con tiempo para realizar sus actividades tanto personales como laborales. En el apartado de la ergonomía, en el texto ergonomía para el docente, una muestra del 16% comenta la necesidad de la apertura de espacios con la tecnología para trabajar en aula sustentado en el rubro de la ergonomía ambiental; es necesario enfatizar que, aunque la cifra no es significativa es un indicador que no se debe ignorar, por otro lado, en lo que concierne al gusto por el trabajo los docentes se pronunciaron de forma positiva.

En el aspecto que no está especificado como tal, pero que es parte de las condiciones de trabajo: aspectos tales como compartir información entre compañeros, relación y comunicación con el director, motivación laboral, de acuerdo con el texto “Reformas organizativas en las instituciones de educación superior” esta más enlazado al sentido de pertenencia mientras que; inestabilidad en puesto de trabajo y evaluación docente responden a la situación contractual del docente.

Según Barbosa (2016) la constante e innovadora mecanización del trabajo, los ritmos, los horarios, la tecnología, aptitudes personales, etcétera, generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud, sin embargo, en esta investigación existen evidencias que contradicen lo antes expuesto puesto que los docentes comentan su autopercepción de salud no se merma por las condiciones que se brindan en la Universidad Latina Campus Cuautla.

Con el firme objetivo de contribuir con la universidad con respecto a la visión de la Universidad que refiere que para el año 2020 se consolide como una institución educativa de calidad, incluyente y generadora de oportunidades, donde se forman personas para ser agentes de cambio, emprendedoras, competitivas y comprometidas con el desarrollo integral de su entorno, mediante programas pertinentes e innovadores desarrollados en un ambiente globalizado, que impulsan la investigación, la sustentabilidad, la cultura, el deporte y el uso de las tecnologías de la información, a través de profesores de excelencia y una administración eficiente. Acosta (2016) argumenta que la universidad debe ser confiable para los intereses, deseos y preferencias de estudiantes, profesores y personal administrativo, pero también para sectores sociales externos a la universidad. Identificar las razones o las percepciones de confianza social en la universidad, sería importante para determinar las aportaciones de capital social que tiene o puede tener la universidad en los diferentes sectores. Y así también seguir por el rumbo de la autonomía y la estabilidad e innovación que mantenga y fortalezca día a día las condiciones laborales y salud docente.

En virtud de lo anteriormente señalado, se pone de manifiesto que mi hipótesis es rechazada y entonces se puede decir con conocimiento de causa, que: “La auto percepción de salud de los docentes de Comunicación Y Mercadotecnia entre 25 y 50 años de la Universidad Latina, Campus Cuautla no se relaciona con las condiciones de trabajo”. Como se comenta en el texto citado en esta investigación las condiciones de trabajo son: “cualquier característica del trabajo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del docente. Las condiciones de trabajo que predominan en la Universidad Latina están clasificadas en diferentes rubros. En el aspecto económico y las prestaciones que proporciona la ley, existen evidencias de acuerdo a lo expuesto por la muestra analizada que son óptimas y satisfacen sus aspiraciones en ese sentido e incluso son mejores que en otras instituciones.

Sin embargo derivado de esta investigación se argumenta, que se vincula con un indicador distinto pero también importante como la “ Satisfacción laboral” implica en palabras de Pujol (2016) una perspectiva positiva o negativa que el sujeto tiene respecto a distintos aspectos que hacen a su puesto de trabajo y ambiente organizacional, dicho de otra manera, se trata de un estado interno del sujeto que se expresa a través de una evaluación emocional y/o cognitiva de su experiencia en el trabajo con cierto grado de agrado o desagrado. Es por ello que se deben considerar las observaciones en lo que concierne a la relación entre compañeros y la comunicación etcétera.

Este proyecto de investigación puede ser considerado como parte de los pocos estudios que existen en la actualidad con respecto a aspectos laborales puesto que en México existen muy pocos proyectos en esta temática. A su vez, se abrirán nuevas líneas de investigación, para mirar de cerca cómo corregir las áreas de oportunidad y trabajar las transformaciones en marcha.

## **Bibliografía.**

- Acosta, A. (2014). El futuro de la educación superior en México. *Universia*, 99.
- Ademys, A. D.-T. (2011). Salud y Condiciones de trabajo en el sector docente: diagnóstico y respuestas posibles. Buenos Aires, Argentina.: Ademys y Taller de estudios laborales.
- Arturo, J. G. (2005). Factores psicosociales laborales en relación a la salud laboral. Desarrollo de un modelo. (pág. 117). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Belandia, R. (2010). La salud física y emocional del profesorado. En R. Belandia, La salud física y emocional del profesorado. Barcelona: Grao.
- Belmonte, L. T. (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid: Santillana.
- Bernheim, C. T. (2010). La educación permanente y su impacto. *Revista iberoamericana de educación superior.*, 135.
- Bogdan, S. J. (2000). Introducción a los métodos cualitativos. México: Paidós.
- Cavazos, A. C. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes. Nuevo Leon: Universidad Autónoma de Nuevo Leon.
- Chávez, R. C. (2008). Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Docencia*,
- Chávez., M. N. (2015). Los docentes en México,. México: Instituto nacional para la evaluación de la educación.
- Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud colectiva*, 220.
- Cuevas, S. G. (2012). Estrés y salud; una investigación aplicada.; una investigación aplicada. San luis potosi: Manual moderno.
- Díaz, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 57.
- Divasto, D. (2011). Reflexión académica en diseño y comunicación N<sup>o</sup>XV. *Publicaciones DC*, 215.
- Duque, P. C. (2004). Nuevos retos de la profesión docente. Barcelona.: Formación docente e innovación pedagógica.
- Fernanda, G. J. (2016). Estilo de vida y problemas de salud de los docentes universitarios. *Revista medica electronica*, 57.

- Fernanda, L. V. (2005). Ejercer la docencia: ¿vocación, trabajo, profesión, oficio? Desafíos para el profesorado del Siglo XXI, 58.
- Fernandez, J. L. (2010). La impotancia de la salud laboral docente. Revista digital del centro del profesorado Cuevas- Olula, 29.
- Ferreres, V. (2009). "La salud del docente: una necesidad por atender". Revista de educación y cultura de la sección 47 del SNTE, 25.
- Fierro, M. M. (2002). El maestro y su relación con la calidad y la equidad educativas. "El maestro, la escuela y el Sistema Educativo" (pág. 36). Zacatecas: Foro Académico Cultural.
- Freire, P. (2005). Pedagogía del oprimido 2da. edición. En P. Freire, Pedagogía del oprimido (pág. 248). Mexico: Siglo XXI editores.
- Garcia, A. J. (2005). Factores psicosociales laborales en relacion a la salud laboral: desarrollo de un modelo. México: Universidad nacional autonoma de méxico.
- García, P. S. (2004). Nuevos retos de la profesión docente. Barcelona, España.: Grupo de Investigación FODIP.
- Garzon, E. F. (2010). Condiciones de trabajo y salud docente. En E. F. Garzon. Ecuador.: Unesco.
- Gonzalez, L. F. (2010). Psicología para el docente. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Gonzalez, P. (2007). Condiciones de trabajo y salud laboral de los docentes en el ámbito de la escuelas católicas de madrid. Madrid: Feremadrid.
- Guzman, D. L. (2012). Condiciones de trabajo docente: Aportes de Mexico en un estudio latino americano. Dialogos educativos, 10.
- Hernández Sampieri, R. (2007). Metodología de la investigación. Chile: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Hijano., L. M. (2010). La importancia de la salud laboral docente. Revista digital del centro del profesorado Cuevas- Olula, 29.
- Huerta, M. B. (12 de Junio de 2015). Ley federal del trabajo. Diario Oficial de la Federación.
- Lamadrid, O. S. (2013). Políticas de Formación Docente en México. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo , 10.

- López, F. H. (2005). Las instituciones de educación superior en México. Origen y evolución. *Revista de educación y cultura.*, 323.
- Maldonado, A. M. (2016). Consideraciones importantes sobre la información de los salarios. *Universia*, 20.
- Menendez, J. R. (2009). La mercantilización de la educación superior. En J. R. Menendez, *La teoría económica como ciencia hoy. Alternativas científicas y pedagógicas frente a la ortodoxia*. España: Universidad de Santiago de Compostela.
- Miranda, J. F. (2007). *Constructivismo y educación virtual* (pág. 117). Sevilla: Publidisa.
- Montañes, C. M. (2006). *Ergonomía para docentes*. Barcelona: Grao.
- Olaskoaga, J. (2015). Reformas organizativas en las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana de educación superior.*, 116.
- Páez, D. L. (2012). Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España. Madrid, España.: Universidad de Alcalá.
- Pedrola, J. L. (2011). El bienestar docente. En J. L. Pedrola, *El bienestar docente*. España: Grao.
- Pujol Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de docencia universitaria*.
- Ramírez., J. F. (2012). *Sobre la salud de los docentes universitarios en la UAM, Xochimilco*. Mexico: UAM, Xochimilco.
- Robalino, M. (2012). *La salud y el trabajo en la educación de Latinoamérica. Retratos de la escuela*.
- Robles, H. V. (2015). *Condiciones Laborales de los Docentes*. México.: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Robles., J. N. (2014). Retos de la universidad del siglo XXI. *Universia*, 146.
- Rodríguez, D. H. (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Monterrey, Nuevo León.: Instituto de Investigación, Innovación y Estudios de Posgrado para la Educación.
- Rodríguez, M. G. (2016). Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública. *Revista de educación y desarrollo*.
- Rosas, J. O. (20 de 05 de 2014). *El nuevo modelo de formación docente*. Estado de México: Escuela normal de Tenancingo.

- Roy, A. S. (2008). Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Chile: LOM Edicione.
- Treviño, J. U. (2011). Papel de la motivacion en el desempeño docente. Monterrey: Universidad Autonoma de Nuevo Leon.
- UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. En M. R. Campos, Condiciones de trabajo y salud docente. (pág. 207). Chile: Alfabetas Artes Graficas.

# **ANEXOS**



**Universidad Latina**

H.H. Cuautla, Morelos a 2 de Marzo del 2015

Presente:

**Mtro. Aldro Álvarez Cruz.**

Director General de la UNILA.  
Universidad Latina.  
Campus Cuautla.

Estimado Mtro. Álvarez:

Permitame presentarme, mi nombre es Oscar Beltrán, soy alumno egresado de la Universidad Latina que usted honorablemente dirige, egrese en la generación 2010-2014 de la Licenciatura en Psicología.

El motivo de la presente, es para solicitar una cita para presentarle el proyecto que su servidor está interesado en realizar para mi proceso de Titulación. La intención es pedir su autorización para tomar como campo de estudio la población de profesores.

Me interesaría conseguir una cita de manera personal para presentarle mi proyecto, mencionando el objetivo y propósito de dicha investigación, misma que tiene un fin meramente académico y profesional.

Anteriormente se había hablado con la Mtra. Tamara presentándole el proyecto, mencionando que se trabajaría a partir del mes de Febrero, pero con su salida quedó inconcluso, es por ello que tanto la Profesora que me está apoyando con mi tesis como su servidor, solicitan dicha cita para poder establecer de nuevo la forma de trabajo.

Sin más por el momento quedo a sus órdenes esperando una pronta respuesta, de antemano gracias.

Atentamente: Oscar Beltrán Reyes.  
Teléfono: 7351287757

Correo:oskarsains\_45@hotmail.com

## Anexo 2

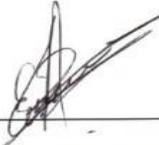
ASUNTO: Autorización para realizar proyecto de tesis en la Universidad Latina Campus Cautla.

H.H. Cautla Mor, a 20 de agosto de 2015.

**Mtra. Montserrat Negrete Martínez**  
Directora de Escuela de Comunicación y Mercadotecnia.

Por medio del presente, me dirijo a usted y de la manera más atenta, solicito de su colaboración, para que brinde las facilidades, al alumno: Oscar Beltrán Reyes; egresado de la Lic. En Psicología, quien para titularse solicito aplicar un instrumento, con el objetivo de recopilar información para la elaboración de su proyecto de tesis. Con respecto a “CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN EN LA SALUD EN UNIVERSIDAD LATINA, CAMPUS CUAUTLA”

Quedo a sus órdenes, para cualquier aclaración con respecto al presente y reitero mi agradecimiento.



**Mtro. Raymundo Eduardo Rojas Salazar.**  
Director de la escuela de Pedagogía y Psicología.  
UNILA Campus Cautla.



**Vo.Bo. Mtro. Aldro Álvarez Cruz.**  
Director General de la Universidad Latina Campus Cautla.

### Anexo 3

ASUNTO: Autorización para realizar aplicación de encuesta de proyecto de tesis en la Universidad Latina Campus Cautla.

H.H. Cautla Mor, a 20 de agosto de 2015.

**Mtra. Montserrat Negrete Martínez.**  
**Directora de escuela de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación y**  
**Mercadotecnia.**  
**Unila Campus Cautla.**

Por medio del presente, me dirijo a usted estimado Profesor(a) y de la manera más atenta, solicito de su colaboración, para que brinde las facilidades, al alumno: Oscar Beltrán Reyes; egresado de la Lic. En Psicología, quien para titularse solicito aplicar un instrumento, con el objetivo de recopilar información para la elaboración de su proyecto de tesis.

Quedo a sus órdenes, para cualquier aclaración con respecto al presente y reitero mi agradecimiento.

---

Mtra. Montserrat Negrete Martínez  
Directora de Escuela de Comunicación y Mercadotecnia.

## Anexo 4

### Instrumento piloto.

#### Formato de Encuesta para conocer condiciones de trabajo y salud.

Instrucciones: El propósito de esta encuesta es identificar las áreas de oportunidad que permitan determinar y gestionar el ambiente de trabajo colaborando para cumplir con los requerimientos de la institución.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto no hay respuestas correctas o incorrectas.

Por favor, le pedimos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque el número que describa mejor su opinión, con base en la escala siguiente:

4	3	2	1
Totalmente de acuerdo.	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo.

Cuento con el mobiliario y espacio físico adecuado.				
El trabajo que realiza lo expone a estar de pie toda la jornada				
El trabajo que realiza lo expone a trabajar en un ambiente ruidoso				
Cuento con el tiempo necesario para realizar mis actividades personales y laborales a la vez				
Considero que en el trabajo tengo la oportunidad de crecer				
Cuando compran el material educativo para las materias que yo imparto, me consultan				
En este establecimiento hay una buena relación entre colegas				
La dirección de este establecimiento presta atención a lo que digo				
Me gusta mi trabajo				

Me gusta mi horario				
Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo				
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				
Me siento frustrado/a en mi trabajo				
Trabajar directamente con personas me produce mucho estrés				
Me siento estimulado/a después de trabajar directamente con los estudiantes a mi cargo				
En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena				
¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?				
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?				
¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?				
¿Siento ansiedad por no ser capaz de sobrellevar una situación?				
Siento que tengo una serie de buenas cualidades				
En general, tiendo a sentir que soy un fracaso				

Instrucciones: Marque con una x la o las opciones si ha experimentado alguno de los síntomas que se enlistan a continuación.

Preocupación excesiva	
Incapacidad para tomar decisiones	
Sensación de confusión	
Incapacidad para concentrarse	
Dificultad para mantener la atención	

Sentimientos de falta de control	
Frecuentes olvidos	
Hipersensibilidad a las críticas	
Mal humor	
Hipertensión arterial	
Estrés	
Colon irritable	
Fracturas óseas	
Enfermedades de la columna	
Várices en las piernas	
Bronquitis o resfríos frecuentes	
Alteración o pérdida de la voz	
Ansiedad, crisis de pánico o fobias	
Depresión	
Problemas gastrointestinales.	
Problemas de la vista	
Dolores de cabeza	
Insomnio	

Instrucciones: A continuación, se le presentan algunas preguntas con una serie de opciones. Conteste con el inciso que corresponda.

1.-¿Cuánto tiempo le dedico a la preparación de clases?

A) 1 a 3 hrs.            B) 4 a 6 hrs.            C) más de 6 hrs

2.- ¿Cuántas horas paso frente al monitor para realizar mis actividades administrativas?

A) 1 a 3 hrs.            B) 4 a 6 hrs.            C) más de 6 hrs.

3.- ¿Dedica muchas horas a tareas propias de la docencia? ¿Cuántas?

A) 1 a 3 hrs.            B) 4 a 6 hrs.            C) más de 6 hrs.

4.- ¿Por cuántas horas está contratado en este establecimiento a la semana?

Instrucciones: Lea con mucha atención cada uno de las preguntas y conteste, sus respuestas son privadas. Nadie conocerá sus respuestas. Es muy importante que responda a cada pregunta con la verdad.

	Si	No	Algunas veces	Sugerencias
1.- Mi director atiende y resuelve mis dudas e inquietudes rápidamente.				
2.-Cuento con el material didáctico requerido para desempeñar de manera adecuada mí trabajo.				
3.- Las condiciones ambientales son adecuadas para desempeñar mis funciones.				
4.-Tengo definidas claramente las funciones de mis actividades.				
5.-Me informan de manera oportuna la carga de trabajo que tendré cada ciclo escolar.				
6. Para realizar mi trabajo me comunican de manera oportuna y clara lo necesario.				
7.- Toman en cuenta mis horarios de disponibilidad para mi carga laboral.				
8.-Me informan de manera oportuna los documentos administrativos que debo de entregar.				

9.-Excesivo número de alumnos en el aula dificulta me complica impartir una clase?				
10.-Para realizar cambios de asignaturas en los programas, a los profesores se les pregunta su opinión.				
11.-Falta de libertad de cátedra para el desempeño de mi trabajo.				

Instrucciones: Lea con mucha atención cada uno de las preguntas y conteste, sus respuestas son privadas. Nadie conocerá sus respuestas. Es muy importante que responda a cada pregunta con la verdad.

	Si	No	Algunas veces	Sugerencias
12.-Mis compañeros de trabajo comparten conmigo información que me ayuda a realizar mi trabajo.				
13.-La relación que tengo con mi director ayuda al buen desempeño de mi trabajo y la solución de problemas.				
14.- Se fomenta la comunicación entre compañeros de trabajo.				
15.-Estoy de acuerdo que mi trabajo sea supervisado.				
16.- La dirección de la escuela antes de tomar las decisiones considera a los docentes.				
17.- En mi establecimiento se realizan reuniones pedagógicas de manera frecuente con mis colegas.				
18.- Estoy motivado por el reconocimiento que				

mi jefe y los directivos dan a mi trabajo.				
19.- La sobrecarga de trabajo administrativo me ha provocado malestares en mi salud.				
20.- He sentido Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).				
21.- Puedo pedir ayuda a mis colegas cuando tengo problemas en el trabajo.				
22.- Tengo un tiempo limitado para preparar mis asignaturas.				
23.- Cuento con el tiempo suficiente para comer.				

## Anexo 5

### Instrumento final.



UNIVERSIDAD LATINA, CAMPUS CUAUTLA

### Lic. En Psicología.

#### Encuesta para conocer condiciones de trabajo y salud.

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_ Grado máximo de estudios: \_\_\_\_\_  
Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Años de trabajo en Unila: \_\_\_\_\_  
Trabaja en otro lugar además de Unila: \_\_\_\_\_

El propósito de esta encuesta es identificar las áreas de oportunidad que permitan determinar y gestionar el ambiente de trabajo colaborando para cumplir con los requerimientos de la institución.

#### Instrucciones:

Las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto no hay respuestas correctas o incorrectas. Pedimos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y conteste con la opción que mejor describa su opinión.

1. ¿Cuánto tiempo le dedico a la preparación de clases al día??

A) 1 a 3 hrs            B) 4 a 6 hrs.            C) más de 6 hrs

2. ¿Cuántas horas paso frente al monitor para realizar mis actividades administrativas al día??

A) 1 a 3 hrs            B) 4 a 6 hrs.            C) más de 6 hrs

3. ¿Dedico muchas horas a tareas propias de la docencia a la semana? ¿Cuántas?

A) 1 a 3 hrs            B) 4 a 6 hrs.            C) más de 6 hrs

4. ¿Por cuántas horas está contratado en este establecimiento a la semana?

Instrucciones: Lea con mucha atención cada uno de las preguntas y conteste en base a la escala que se le presenta a continuación, sus respuestas son privadas. Nadie conocerá sus respuestas. Es muy importante que responda a cada pregunta con sinceridad.

1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.	
5.Preocupación excesiva	1	2	3	4	5
6. Incapacidad para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
7. Sensación de confusión.	1	2	3	4	5
8. Dificultad para mantener la atención.	1	2	3	4	5
9. Sentimientos de falta de control.	1	2	3	4	5
10. Frecuentes olvidos.	1	2	3	4	5
11. Hipersensibilidad a las críticas.	1	2	3	4	5
5. Mal humor.	1	2	3	4	5
6. Hipertensión arterial.	1	2	3	4	5
7. Estrés.	1	2	3	4	5
8. Colon irritable.	1	2	3	4	5
9. Fracturas óseas.	1	2	3	4	5
10.Enfermedades de la columna.	1	2	3	4	5
11.Várices en las piernas.	1	2	3	4	5
12.Bronquitis o resfríos frecuentes.	1	2	3	4	5
13.Alteración o pérdida de la voz.	1	2	3	4	5
14.Ansiedad, crisis de pánico o fobias.	1	2	3	4	5
15.Depresión.	1	2	3	4	5
16.Problemas gastrointestinales.	1	2	3	4	5
17.Problemas de la vista.	1	2	3	4	5
18.Dolores de cabeza.	1	2	3	4	5
19.Insomnio.	1	2	3	4	5
20.Fatiga.	1	2	3	4	5
21.Tensión Muscular.	1	2	3	4	5
22.Cuento con el mobiliario y espacio físico adecuado. (34)	1	2	3	4	5
23.El trabajo que realizo me expone a estar de pie toda la jornada.	1	2	3	4	5
24.El trabajo que realizo me expone a trabajar en un ambiente ruidoso.	1	2	3	4	5
25.Cuento con el tiempo necesario para realizar mis actividades personales y laborales a la vez.	1	2	3	4	5
26.Considero que en el trabajo tengo la oportunidad de crecer.	1	2	3	4	5
27.Cuando compran el material educativo para las materias que imparto, me consultan.	1	2	3	4	5

28. En esta institución hay una buena relación entre compañeros.	1	2	3	4	5
29. Me gusta mi trabajo.	1	2	3	4	5
30. Me gusta mi horario.	1	2	3	4	5
31. Me siento satisfecho con las condiciones de trabajo en las que laboro.	1	2	3	4	5
32. En general, tiendo a sentir que soy un fracaso.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
33. Cuento con el material didáctico requerido para desempeñar de manera adecuada mi trabajo.	1	2	3	4	5
41. Las condiciones ambientales son adecuadas para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
42. Tengo definidas claramente las funciones de mis actividades.	1	2	3	4	5
43. Me informan de manera oportuna la carga de trabajo que tendré cada ciclo escolar.	1	2	3	4	5
44. Para realizar mi trabajo me comunican de manera oportuna y clara lo necesario.	1	2	3	4	5
45. Toman en cuenta mis horarios de disponibilidad para mi carga laboral.	1	2	3	4	5
46. Para realizar cambios de asignaturas en los programas, a los profesores se nos pregunta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
47. Falta de libertad de cátedra para el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
48. Mis compañeros de trabajo comparten conmigo información que me ayuda a realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
49. La relación que tengo con mi director ayuda al buen desempeño de mi trabajo y la solución de problemas.	1	2	3	4	5
50. Se fomenta la comunicación entre compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
51. Estoy de acuerdo que mi trabajo sea supervisado.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
52. La dirección de la escuela antes de tomar las decisiones considera a los docentes.	1	2	3	4	5
53. En esta institución se realizan reuniones pedagógicas de manera frecuente con mis colegas.	1	2	3	4	5
54. Estoy motivado por el reconocimiento que mi jefe y los directivos dan a mi trabajo.	1	2	3	4	5
55. La sobrecarga de trabajo administrativo me ha provocado malestares en mi salud.	1	2	3	4	5
56. He sentido Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	1	2	3	4	5
57. Puedo pedir ayuda a mis colegas cuando tengo problemas en el trabajo.	1	2	3	4	5

58. Cuento con el tiempo suficiente para comer.	1	2	3	4	5
59. Me siento condicionado al final del semestre con base a la evaluación docente.	1	2	3	4	5
60. Me siento excluido en las actividades de mi dirección (Equipo de trabajo).	1	2	3	4	5
61. Me siento satisfecho con el sueldo que percibo en mi trabajo.	1	2	3	4	5