



# MAGISTERIO LEGAL

REVISTA DIGITAL  
ESPECIALIZADA EN TEMAS JURÍDICOS MAGISTERIALES

## Devolución de saldos a favor en la Declaración Anual de Impuestos

Jorge Topete Calvario

## Dignidad como herramienta de combate a la violencia de género en el trabajo (Parte 1 de 2)

Emmanuel Quiroz Parrilla

## Recurren a la huelga de hambre por falta de pago de finiquitos maestros en Mexicali

Redacción ML

## Origen, evolución y evaluación del proyecto educativo de la 4T.

El resultado del diagnóstico es ¿aprobado o no aprobado?

Ruth Liliana Arredondo Corrales

## Factores detonantes de estrés y de ansiedad en los docentes en etapa de pandemia

Arturo Rizo Rosales



SERVICIOS DE SALUD  
NUEVA LEY DE EDUCACIÓN

FINIQUITOS  
JUBILACIONES  
PENSIONES  
INTERINOS

## Índice:

<b>Editorial</b> .....	<b>Pag. 1</b>
Elvira Guadalupe Vázquez López	
Devolución de saldos a favor en la Declaración Anual de Impuestos .....	<b>Pag. 2</b>
Jorge Topete Calvario	
Dignidad como herramienta de combate a la violencia de género en el trabajo (Parte 1 de 2) .....	<b>Pag. 4</b>
Emmanuel Quiroz Parrilla	

Origen, evolución y evaluación del proyecto educativo de la 4T. El resultado del diagnóstico es ¿aprobado o no aprobado? .....	<b>Pag. 7</b>
Ruth Liliana Arredondo Corrales	
Factores detonantes de estrés y de ansiedad en los docentes en etapa de pandemia .....	<b>Pag. 10</b>
Arturo Rizo Rosales	
Recurren a la huelga de hambre por falta de pago de finiquitos maestros en Mexicali .....	<b>Pag. 12</b>
Redacción ML	

## EDITORIAL

por **Elvira Guadalupe Vázquez López**

Con la llegada del proceso electoral, se dará paso al arribo a cargos de elección popular y representación social a diversos actores que desde sede legislativa o ejecutiva, tendrán en sus manos la identificación, planeación y desarrollo de importantes decisiones en los ámbitos social, cultural, económico y laboral, desde luego el segmento magisterial no puede ser la excepción.

Aunado al desarrollo de toda campaña de elección, también se gesta -de nuevo- un catálogo de “áreas de oportunidad” que muy ad hoc surgen a modo de promesas o de verdaderos proyectos que pretenden ser llevados a buen fin, comienzan a relucir por doquier, parangones en los cuales más de un aspirante a un cargo, asegura ser la persona indicada para llevar a puerto seguro la resolución de

exigencias o reclamos justos que han sido olvidados o invisibilizados, incluso se hacen presentes las aseveraciones de facto o de iure (con todo y firma ante notario público, por ejemplo) que prevén dar solución a cabalidad a todas las necesidades focalizadas.

Lo cierto es que más allá, de cualquier demagogia, el sector educativo esta en espera de compromisos serios y alcanzables, que hoy más que nunca sean de carácter general e integral y que abonen a todo el ámbito educativo, desde el personal que pertenece a este gremio se encuentre en activo o jubilado, hasta los educandos que si bien es cierto no son medio capitalizable de la valiosa “fuerza empadronada” que puede definir una elección, sí son el fin de todas las acciones que se hagan en pro de la enseñanza.

**Sin ánimo de crear una agenda para quienes están por recibir la estafeta para la toma de decisiones y acciones, que en ámbito de sus competencias y atendiendo a la naturaleza de su encargo puede ir investida con el carácter de ordenar o ejecutar, para el correcto funcionamiento de la arena educativa detectamos a guisa de ejemplo:**

- La urgente estrategia para solventar el sinnúmero de nómina vencida, derivada de pagos pendientes por concepto de finiquitos, así como del constante desfase en la remuneración de pensiones.
- Un plan detallado que prevea el estatus real del personal que esta cubriendo interinatos, en la lógica de no generarles incertidumbre jurídica, económica y/o laboral.
- Derivado de la nueva normalidad que deja la emergencia sanitaria por Covid-19, el replanteamiento de políticas públicas en la cobertura de servicios integrales de salud.
- El posicionamiento respecto a la implementación y ejecución de la federalización de la nómina magisterial.
- La implementación de planes y programas de carácter administrativo y legal que se ejecutaran a raíz de la modalidad escolar híbrida que enfrentará el sistema educativo, a consecuencia de la emergencia sanitaria.

Sobra anotar que esta muy breve lista es solamente enunciativa y no limitativa, y es por demás necesario que no sean charlas de sobremesa que se adecúen a tiempos de elección, y que pasado el termómetro de la jornada, se conviertan en letras que no solamente duerman el sueño de los justos.

# Devolución de saldos a favor en la Declaración Anual de Impuestos



**Jorge Topete Calvario**  
Socio Abogado de la Firma  
"GRT SERVICIOS JURÍDICOS FISCALES, S.C"

Según hemos comentado en artículos anteriores, es obligación de todas las personas que residen en el país pagar impuestos, lo cual en el caso de quienes reciben ingresos por pensiones sucede solamente cuando se (i) obtengan ingresos por dos o más pensiones en el mismo año (ejercicio fiscal) y los ingresos rebasen los \$469,152 m.n. o; (ii) cuando se obtengan ingresos por pensiones y por otro tipo de ingresos derivados de alguna actividad económica. En este último caso, independientemente del monto de los ingresos obtenidos anualmente por cualquier concepto.

Una vez que hemos verificado que estamos obligados a presentar declaración anual, debemos de hacer a través del formato prellenado que se encuentra en la página del SAT y cerciorarse y en su caso modificar los apartados relativos a los ingresos recibidos, las retenciones de impuestos que hubieren sido aplicadas por el Instituto que cubre la pensión mensual y, los pagos provisionales efectuados sobre el ISR o IVA sobre ingresos obtenidos distintos a los de jubilación y, poniendo especial atención en el apartado de deducciones, tanto los de las deducciones autorizadas, que son las relacionadas con las actividades empresariales que pudiéramos estar realizando y en su caso las personales que vimos en el número pasado de esta revista.

Después de aplicar al total de nuestros ingresos obtenidos en el ejercicio fiscal que se declara, las deducciones autorizadas y personales, la tasa del impuesto respectiva, así como las retenciones y pagos provisionales que correspondan, obtenemos el monto de impuesto a pagar.

Debido al procedimiento de cálculo del impuesto anual, es posible que nuestros gastos por deducciones autorizadas y personales rebasen el impuesto previamente pagado por retención y/o pagos provisionales de impuestos, de tal manera que nos resulte un saldo a favor (por haber pagado impuestos en exceso) en nuestra declaración anual. Saldo que tenemos derecho a exigir en devolución sea esto en la misma declaración anual de impuestos que arroja el saldo a favor, devolución automática; o en cualquier momento dentro de los siguientes 5 años. Los requisitos para pedir la devolución en el mismo momento que se presenta la declaración anual, identificado como devolución automática, son los siguientes:

- **Montos menores a 10 mil pesos**  
(i) Contraseña; (ii) haber proporcionado previamente CLABE (Clave Bancaria Estandarizada, número único e irrepetible de 18 dígitos que es necesario utilizar cuando se realicen transferencias de fondos interbancarios nacionales).
- **Montos mayores a 10 mil pesos**  
(i) Firma electrónica (e.firma); (ii) proporcionar CLABE

Para este 2021, el SAT anunció que la devolución automática de saldo a favor de personas físicas solo procederá para aquellos que presenten su declaración del ejercicio fiscal de 2020 antes del 31 de julio de 2021.

Debe tenerse en cuenta que, las personas que no podrán acceder a la devolución automática son aquellas que se encuentren en cualquiera de estos supuestos:

- Contribuyentes con saldos a favor superiores a 150 mil pesos mexicanos
- Cuando el saldo a favor corresponde a ejercicios anteriores
- Que hayan solicitado previamente un formato de devoluciones
- Quienes presenten su declaración anual posterior a la fecha límite
- Contribuyentes con solicitudes con CFDI's expedidos por contribuyentes del listado 69 y 69-B, etc. Contribuyentes con certificado de sellos o firma digital revocada.
- Contribuyentes que se encuentren como no localizados.
- Contribuyentes que obtuvieron ingresos por bienes o negocios en copropiedad, sociedad conyugal o herencia durante el ejercicio fiscal.

Si el contribuyente no cubre los requisitos para pedir una devolución automática, podrá hacerla manualmente mediante el formato electrónico de devoluciones que se encuentra en la misma página del SAT.

De igual forma, es posible que la autoridad encuentre inconsistencias o irregularidades en los comprobantes fiscales relacionados con alguna de las deducciones aplicadas o en tu CLABE y en este caso se tendría que presentar una solicitud de devolución para aclarar esta situación.

Por otra parte, es posible que una persona que no se encuentre obligada a presentar declaración anual la presente a efecto de aplicar las deducciones personales que tuviere a su favor y con ello obtener un saldo a favor. Para esto, el jubilado deberá cumplir con todos los requisitos que ya hemos comentado, los necesarios para presentar una declaración anual de impuestos y los necesarios para pedir la devolución, sea automática o manual, según corresponda al caso de cada contribuyente jubilado.

**Es importante señalar que el incumplimiento por no presentar la declaración anual, cuando se está obligado a ello, puede significar la aplicación de una multa por parte del SAT, por un importe que va desde los mil 400 pesos, hasta los 30 mil pesos.**



# DIGNIDAD COMO HERRAMIENTA DE COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO (Parte I)



**Emmanuel Quiroz Parrilla**  
Secretario de la BMA capítulo Puebla

*“Desconfío de la incomunicabilidad; es la fuente de toda violencia.” Jean Paul Sartre*

Recientemente trascendió en redes sociales y medios de difusión, un video donde una maestra de inglés adscrita a la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex) fue violentada físicamente presuntamente por su pareja o esposo; pese a que existe un comunicado de reprobación de estos actos por parte de la Universidad, dicha Maestra sufrió violencia de género bajo modalidad de teletrabajo. Asimismo, en Zacatecas un candidato tocó los glúteos de una aspirante a la Presidencia Municipal de Juchipila. Estos hechos captados por medios digitales son cada día más frecuentes y evidencian una realidad que deja de ser silente, la de la violencia que sufren las mujeres en entornos laborales y políticos.

Según el informe “Violence at Work” emitido por la OIT, en los Estados Unidos alrededor de mil personas mueren cada año en entornos laborales, en este contexto el homicidio se ha convertido en la principal causa de defunciones para las mujeres y en la segunda para los varones en sus centros de trabajo. Asimismo, el informe destaca que el personal docente, las trabajadoras sociales, quienes prestan servicios domésticos y se desempeñan ejecutando trabajos solitarios, sobre todo en los turnos de noche, aumentan el riesgo de ser víctimas de violencia, riesgo que es

considerablemente mayor para las mujeres, dado que concentran las ocupaciones más expuestas, como lo es la de la enseñanza.

En palabras de Varela López, los tres principios que rigen la dignidad son aquellos en los que, en primer lugar, se logra la autodeterminación de las personas; en segundo lugar, cuando alcanzan su auto realización, y finalmente, cuando las personas son consideradas en lo individual como fines y no como medios. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todo individuo tiene derecho a la seguridad en su persona, así como derecho a un trabajo en condiciones satisfactorias en las que esa persona y su familia tengan asegurada, cuando menos, la subsistencia, la salud, el sano desarrollo y el bienestar.



La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en sus principios rectores: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad de las mujeres; la no discriminación y su libertad, prohibiendo y castigando todo tipo de actos que sean susceptibles de vulnerar estos derechos. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo cataloga el trabajo digno, como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana, donde no hay discriminación, donde se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene como mínimo, sin dejar de observar que debe cumplir con generar un entorno laboral saludable.

Entonces, si contamos con una legislación por demás robusta que tiende a inhibir la violencia en el trabajo, ¿porqué se percibe que éstos índices de violencia van en aumento? ¿Qué papel juega la dignidad en todo esto?

Se conmina a que nuestras lectoras, docentes y personal de centros educativos, hagan suyo el argumento de que la dignidad implica aceptarse y ser aceptada sin sufrir menoscabos en su reputación o prestigio, en el que puedan ejercer de manera plena sus derechos; porque del principio de la dignidad parten criterios que conocemos como vida digna, salud digna, trabajo digno, salario digno, vivienda digna, sexualidad digna, etcétera; que a su vez tienen una estrecha relación con la libertad de alcanzarlas y de gozarlas a plenitud. Por lo que es vital reconocer que un atentado en la dignidad de las personas trabajadoras de la educación en cualquier forma de violencia no solamente provoca una afectación su esfera laboral, sino que trasciende a todo su sentido de vida.

## La figura del docente. ¿Figura de autoridad?

No deja de observarse que una considerable fracción de actores del entorno educativo, por acción u omisión, ha acrecentado las modalidades e índices de violencia. Existe una violencia directa, cultural y estructural hacia la base docente, en la que el alumnado sostiene y acrecienta una imagen poco alentadora hacia su profesorado, acompañada de la tendencia en que la docencia y el personal educativo niegan estas violencias para no demeritar más su estatus como profesionales de la educación; violencias que van desde insultos, chantajes, coacciones, amenazas, robos y agresiones físicas, en la que muchos mecanismos institucionales resultan insuficientes o se traducen en esfuerzos nulos para abatir estas prácticas. En contraste, las grabaciones de las clases virtuales que se transmiten a través de las tecnologías de la informática y de la comunicación, evidenciaron el lamentable, y también mediático caso, en que un docente de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) agredió verbal y emocionalmente a un alumno que padecía síndrome de Asperger. En todos estos casos, se plantea que, en los entornos laborales de los centros educativos, se “normaliza” la violencia, en la que principalmente el alumnado considera que la figura docente ha perdido la imagen de ser una autoridad educativa para convertirse en un “facilitador de conocimientos”.



**La OIT nos ayuda a identificar algunas actitudes en las que la dignidad de cualquier persona trabajadora es menoscabada dentro de su entorno laboral, las cuáles evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral:**

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”

Sin demérito de las anteriores, se reitera que todo tipo de violencia en el trabajo está prohibido, ya sea entre compañeras y compañeros o en una relación de supra-subordinación, y con ello, por igual me refiero a la violencia psicológica, en la que imperan costumbres como las de dirigirse con groserías, con dobles sentidos, con actitudes lascivas, agresivas o análogas, en las que el criterio de los “usos y costumbres” es anacrónico e inaplicable. Porque para la dignidad jamás prevalecerá ningún uso o costumbre que reste valor o menoscabe los derechos de las personas.

En la violencia psicológica es importante identificar la figura del amedrentamiento que mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, buscan debilitar la condición de la persona trabajadora; negarle responsabilidades bajo el argumento de que nadie merece su confianza; de privarle de responsabilidades porque ha demostrado grandes competencias o aptitudes profesionales; lo cual implica consecuencias a las víctimas que pueden ser extremo negativas, que llevada al extremo puede provocar la muerte. Según un informe de la propia OIT basada en una encuesta realizada en 1996 entre trabajadores de 32 países, titulada: International Crime (Victim) Survey, que recogió estadísticas oficiales sobre homicidios, agresiones físicas y en particular sexuales, el acoso sexual y la violencia psicológica, se registró que muchas de esas agresiones habrían ocurrido en el lugar de trabajo o tendrían una connotación laboral.

No debe soslayarse que una de las obligaciones de la representación patronal en los centros educativos es la



de proveer un entorno seguro y saludable a las personas trabajadoras de la educación, empero, ello no se circunscribe a ciertas “enfermedades” como lo fuesen una gripe o un malestar físico, dado que donde la ley no hace distinciones nadie debe hacerlo, sino que por igual refiere a la salud psicológica y emocional, por lo que figuras como las de una política corporativa para un entorno saludable de trabajo se están volviendo cada vez más frecuentes, en las que la propia NOM-035-STPS-2018 exige protocolos de vigilancia, cumplimiento y mecanismos de acción ante un evento de mobbing, sin importar jerarquía o nivel dentro del sector educativo.

**Apreciables lectores y lectoras, no se pierdan el siguiente número, en el cual se abordarán temas referentes a como comprobar un acto de acoso laboral y cuáles son los mecanismos de defensa legal que existen.**

# Origen, evolución y evaluación del proyecto educativo de la 4T.

El resultado del diagnóstico es ¿aprobado o no aprobado?



**Ruth Liliana Arredondo Corrales**

Abogada litigante, integrante del despacho jurídico De la Peña y Rivera.

Desde el periodo de campaña electoral, el hoy Presidente de la República Andrés Manuel López Obrador, hizo una serie de manifestaciones, que bien pudiéramos señalar como “promesas”, en materia educativa.

Aseguró que una vez estando en el poder, erradicaría toda falla y sanción punitiva existente y derivada de la reforma constitucional en materia educativa del 2013, pues en su momento, dichos cambios lejos de contribuir al Sistema Educativo Nacional (SEN), dejaron como resultado un sin número de violaciones a los derechos laborales del personal docente, administrativo, auxiliar y todo aquel adscrito al SEN, e incluso, se llegaron a reprimir derechos de aquellos profesionistas que aspiraban a obtener un lugar dentro del mismo.

A largo plazo, eso también ha repercutido en la calidad del servicio educativo que el Estado imparte, pues las bases sobre las cuales se construyeron aquellas nuevas políticas públicas no fueron suficientemente sólidas para satisfacer los fines y propósitos de la educación en México.

A la llegada de la “Cuarta Transformación”, el titular del

Ejecutivo Federal se abrió paso generando los primeros cambios que se dejaron plasmados en el Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3º, 31 y 73 de la Constitución General, en materia educativa, publicado el 15 de mayo del 2019, documento en el cual se definieron nuevos factores que servirían como base para constituir un nuevo concepto de la educación impartida por el Estado, eliminando del texto legal, y en si del sistema jurídico mexicano, una serie de concepciones y disposiciones normativas precisando que ahora el Estado Mexicano se proponía el impartir una educación ya no de calidad, sino de excelencia.

Es cierto que con la abrogación de aquellas normas, y el posicionamiento de otras de nueva creación, se ven reflejados una serie de cambios que favorecen a los trabajadores del SEN y a quienes reciben el servicio educativo, como lo es la gratuidad de la educación en sus tres niveles (básica, media superior y superior), la oportunidad de acceder a la misma de forma equitativa e incluyente, la revalorización del maestro o la remoción de sanciones punitivas al personal docente que no satisficiera los requisitos de ley.

No obstante, es aquí cuando nos cuestionamos si, lejos de estar plasmado en el texto legal, ¿se han llegado a ejecutar realmente dichas promesas? La respuesta a este cuestionamiento sería en sentido positivo y negativo.

Si bien, se han podido visualizar diferencias, estas no han marcado una ruta distinta con la problemática que ha venido enfrentando el sector magisterial con el paso de los años, incluso desde antes de la mal llamada Reforma Educativa del 2013, pues si con el modelo educativo de la "4T" se prometieron una serie de beneficios para el personal docente, como el adecuado y justo manejo de los procesos de selección, así como la transparente administración de plazas, esto no se ha podido concretar de manera satisfactoria, pues hoy en día se siguen generando múltiples injusticias que suprimen los derechos laborales del sector magisterial.

Por un lado, se eliminaron las sanciones punitivas para los docentes que no cumplieran satisfactoriamente con los objetivos derivados de los exámenes de evaluación posteriores a la entrega de plazas, como resultado del concurso de oposición, pero para quienes se encontraron en medio de la transición del modelo anterior al actual no han podido obtener beneficio alguno, ello debido a que los derechos adquiridos de concursos de selección no fueron respetados, al contrario, fueron suprimidos y desvalorizados, por lo que no pudieron concretar el proceso conforme a ley y no se vieron beneficiados con la entrega de una plaza

de forma permanente dentro del sistema.

Igualmente, no se ha podido demostrar una verdadera transparencia en la administración de plazas, pues se siguen manifestando numerosas irregularidades que dan pie a cuestionamientos sobre la legalidad en su asignación o si el personal a quienes le son otorgadas cuenta con la preparación profesional requerida.

Esta es una practica que, lamentablemente, suele darse a menudo dentro del SEN, y es un mal que resulta difícil de erradicar, mas no imposible.

La falta de acciones y/o medidas que den firmeza a lo establecido en las nuevas disposiciones normativas, derivadas de la Reforma Constitucional en materia educativa del 2019, ha dado lugar a que se sigan presentando fallas dentro del sistema, lo que no solo desvaloriza los derechos de los trabajadores de la educación, pues de forma eventual va sobre pasando los límites y, finalmente, repercutiendo en la calidad del servicio educativo impartido por el Estado, siendo nuestros niños, niñas y jóvenes los principales afectados.

**De este modo, ¿qué caso tendría traer un nuevo modelo educativo si no se hace todo lo posible por erradicar las fallas dentro del Sistema?, entonces, ¿el texto legal sería infructuoso al no satisfacer los fines y propósitos para los que fue hecho?**



Mark Twain, escritor, orador y humorista estadounidense, dijo una vez: **“las acciones hablan más alto que las palabras, pero no tan a menudo”**; claramente esta frase describe el entorno que día con día lastimosamente se ha vivido dentro del Sistema Educativo, pues al cabo de los años, los diferentes dirigentes del país se han pronunciado respecto a cambios dentro del mismo, prometiendo resultados benéficos para los trabajadores de la educación; sin embargo, dichos cambios, una vez ejecutados, no han tenido el resultado esperado y prometido, insistiéndose que no basta que la estructura legal se encuentre plasmada en papel, pues debe de existir un verdadero compromiso por llevar a cabo las acciones necesarias y tendientes a erradicar las deficiencias predominantes dentro del sistema que vulneran y restringen los derechos de los trabajadores de la educación.

Para poder impartir una educación de excelencia, como lo marca el texto constitucional, es importante que se empiece por ser justos y coherentes al designar a los servidores públicos, con independencia del cargo que se trate, procurando que dicha designación se lleve a cabo conforme a la ley, y que estas personas cuenten con la preparación y experiencia necesaria que sustente su eficaz desempeño dentro del sistema, teniendo en cuenta lo imperativo que es tener al personal mejor capacitado, desde quienes conforman cada una de las unidades administrativas, hasta quienes se encuentran en el aula impartiendo clases y coordinando centros escolares.



Ejemplifiquemos con un reloj, el propósito de este objeto es dar la hora exacta por medio del movimiento sistematizado de sus manecillas, teniendo cada una su función: la más grande indica las horas, la pequeña los minutos, y la más delgada los segundos que transcurren. Pero eso no es todo, un reloj funciona con engranes, y esos engranes deben contar con excelentes condiciones para poder marchar adecuadamente, de lo contrario, su rendimiento sería deficiente y entonces la hora que el reloj señalara sería inexacta y, por lo tanto, la finalidad para la cual fue construido perdería todo sentido.

El SEN funciona de la misma forma, pues para poder cumplir los propósitos establecidos, principalmente, en el artículo 3º Constitucional, es necesario que los componentes que integran y dan marcha al sistema, funcionen de forma adecuada, eficiente y productiva, y para ello es necesario que cuenten con la preparación idónea y se encarguen de hacer valer, realmente, lo dicho en el texto legal, sin excederse de los límites que la ley establece, siendo justos y respetados los derechos de los trabajadores de la educación.

**Crear disposiciones normativas es fácil, técnicamente, hacer que se respeten y cumplan, es tarea de todos.**



# Factores detonantes de **estrés** y de **ansiedad** en los docentes en etapa de pandemia



**Arturo Rizo Rosales**

Psicólogo clínico especializado en salud mental / Docente Enseñanza Superior

Como parte de nuestra naturaleza emocional, el miedo se produce como respuesta adaptativa sana a una amenaza percibida o peligro para la propia seguridad física o psíquica. Advierte a los individuos de una amenaza inminente y de la necesidad de una acción defensiva (Beck & Greenberg). Sin embargo puede ser maladaptativo cuando se produce en una situación neutral o no amenazante que sea malinterpretada como representativa de un peligro o amenaza potencial.

La ansiedad, por el contrario, se define como “una emoción orientada hacia el futuro, caracterizada por las percepciones de incontabilidad e impredecibilidad con respecto a sucesos potencialmente aversivos y con un cambio rápido en la atención hacia el foco de acontecimientos potencialmente peligrosos o hacia la propia respuesta afectiva ante tales sucesos”. De estas definiciones se pueden extraer algunas observaciones.

El concepto de estrés se ha utilizado de maneras distintas. Algunos investigadores lo han definido como una característica del entorno (por ejemplo, con el trabajo docente: estrés laboral, desafío de clases virtuales, o de crianza de los hijos). El estrés refleja una serie de fuerzas externas que inciden en el individuo o el grupo. Podemos observar que el estrés se relaciona con la respuesta del individuo cuando se encuentra en un entorno desafiante o amenazador. Esto refiere a la reacción psicológica y fisiológica del individuo o el grupo cuando están expuestos a un entorno desafiante.

El estrés no se considera como un estímulo ni como una respuesta, sino más bien como el resultado de una transacción, influido tanto por el individuo como por el entorno. Lazarus (1981) señala, los individuos no son meras víctimas del estrés, sino que su manera de apreciar los acontecimientos estresantes y sus propios

recursos y opciones de afrontamiento determinan la naturaleza del estrés.

A menudo, los docentes o grupos estresados sin darse cuenta crean y engendran reacciones en otras personas que mantienen respuestas de estrés inadecuado. El mismo método ideado para resolver problemas termina a menudo intensificándolos. Podrían ofrecerse muchos ejemplos de individuos estresados que se vuelven temerosos, elusivos, deprimidos, encolerizados, etcétera, y que engendran en otros reacciones que contribuyen a mantener tales pautas de estrés inadecuado.



## **El papel del comportamiento docente**

Podemos observar el nivel del comportamiento a fin de evaluar la adecuación de su repertorio conductual. ¿Está el docente estresado porque carece de las habilidades interpersonales que le ayudarían a evitar o reducir el estrés? Podríamos preguntar: «Si observáramos cómo se intenta controlar el orden en su sesión académica con sus alumnos, ¿qué se vería y oiría?» De esta manera podríamos intentar averiguar la variedad de respuestas de afrontamiento disponibles. ¿Tiende el docente a gritar, o amenazar, y castigar, o recurre al razonamiento, el humor y el afecto para lograr sus objetivos? ¿Cómo vive cada uno de ellos, su percepción de amenaza ante la pandemia por COVID 19?

## El papel de los otros (alumnos)

Nos encontramos también con un proceso bidireccional en el que los alumnos afectan a los docentes. Para comprender como se experimenta el estrés, tenemos que evaluar las consecuencias interpersonales e intrapersonales (por ejemplo, sentimientos y pensamientos) que siguen a los esfuerzos de controlar una situación en el aula virtual.

Esta necesidad de evaluar el impacto está muy bien ilustrada en un proyecto de investigación, en el que se pidió un ejemplo de situación de estrés al tratar con hijos. Un padre informó que estaba muy enojado con su hijo de diez años, a quien se disponía a castigar severamente. Cuando abrió la puerta del dormitorio del muchacho, le vio en posición de firmes, tocando la tonada militar en honor a los muertos con su trompeta. Esto detuvo al padre, y sonrisas aparecieron en los rostros de ambos. El hijo había utilizado el humor para interrumpir la reacción estresante y reducir su escala. Esta anécdota indica no sólo que el padre estaba estresado, sino también, y lo que es más importante, que la reacción estresante del padre era susceptible de interrupción.

La manera cómo un docente puede interpretar una conducta es crítica para determinar la naturaleza de la transacción estresante. No se trata sólo de que estemos estresados, sino también de lo susceptibles que seamos a la interrupción y de cómo reaccionemos a situaciones estresantes que parecen esenciales para la habilidad de afrontamiento.

El objeto de todo programa para controlar el estrés es el de no estimular a los participantes para que lo eliminen. Como observó Seyle (1974), la vida sería aburrida sin el desafío de situaciones estresantes. El objetivo del adiestramiento debe ser el de educar a los docentes sobre la naturaleza y el impacto del estrés, y asegurarles la posesión de las diversas habilidades intra e interpersonales para utilizar el estrés de



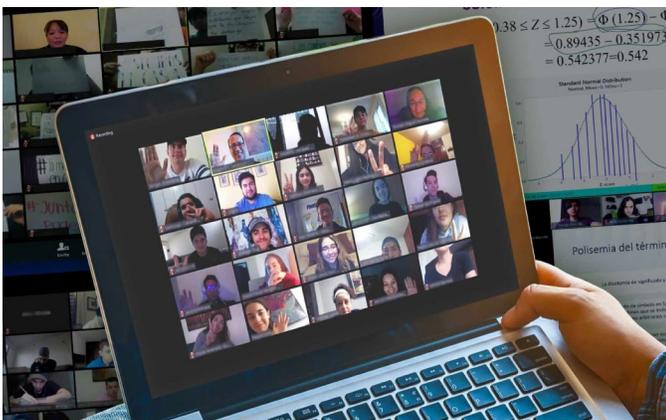
una forma constructiva. Los objetivos es el de influir en la manera de responder (interpretación, interrupción y producción de reacciones adaptativas de afrontamiento) si se dan tales recurrencias.

Richard Lazarus (1981) y John Masón (1975), consideran que el grado en que una situación determinada provoca una respuesta emocional depende en gran parte de la interpretación que hace el organismo de la situación y de su capacidad para abordar el acontecimiento. Beck (1984), entregarse a tales pensamientos y sentimientos contraproducentes conducirá probablemente a una actuación personal menos que óptima, lo cual aumentará más un nivel ya elevado de disfunción emocional y conductual.

## Salud emocional en los docentes

El estrés y estados de ansiedad persistentes, pueden, además degenerar en una espiral de retroalimentación negativa: si estos estados se mantienen constantes a niveles elevados, situaciones menores y en términos generales "normales" serán ahora capaces de desencadenar reacciones de estrés intensas. Tras cada una de estas reacciones, el nivel de excitación vuelve a experimentar un fuerte aumento. Y si este no es a continuación regulado por fases lo suficientemente prolongadas de recuperación, se suscita una sobrecarga del sistema. Este estado puede ser causa de enfermedades físicas y mentales, o desembocar en una situación de agotamiento emocional.

La implementación de programas completos de apoyo y orientación a los docentes en todos los niveles de educación deben incluir estrategias efectivas de regulación y recuperación en la vida laboral diaria, que pueden ser de gran utilidad para gestionarse de una manera sana situaciones y desafíos estresantes, exigentes o incluso agotadores como los que se experimentan en tiempos actuales de pandemia por COVID 19.



# RECURREN A LA HUELGA DE HAMBRE

## POR FALTA DE PAGO DE FINIQUITOS MAESTROS EN MEXICALI

Las Condiciones Generales de Trabajo que fija la Secretaría de Educación y Bienestar Social del Estado de Baja California (data del 2014) establecen en la cláusula número treinta y seis que:

*“Cuando el trabajador se separe de su empleo voluntariamente, se le otorgará una prima de antigüedad, consistente en el importe de 15 días de salario que estaba devengando, por cada año de servicio efectivo laborado. Para tener derecho a esta prima, el trabajador deberá haber prestado sus servicios efectivos cuando menos por un término de tres años”*

Sumado a este derecho al terminar con su periodo en activo deben de recibir la parte proporcional a las vacaciones, bonos y aguinaldo con lo que se da por finiquitada su relación laboral, el Gobierno del Estado al ser la parte patronal debe asumir este compromiso es decir pagar en tiempo y forma al trabajador que concluyó su periodo de servicio y que depende de ese ingreso (que se ganó con sus años de trabajo) para disfrutar un retiro de manera digna.

El rezago en materia de pago de finiquitos que desde hace más de tres años afecta al sector magisterial y que se ha agravado en la actual administración dio pauta a que las Profesoras Guadalupe Sánchez Nevárez, María de los Ángeles Verduzco Zazueta, María de Jesús Martínez Muñoz y María Victoria García Casillas realizaran un plantón en la explanada del Palacio de Gobierno del Estado manifestándose en huelga de hambre, misma que terminó cuando después de varios días una comisión integrada por los docentes Héctor Miramontes, Eduardo Moreno, Leticia Morales, Álvaro Verdugo y Rubén Torres fueron recibidos e iniciaron pláticas tanto con el encargado del despacho del Sistema Educativo Estatal (Catalino Zavala Márquez dejó el cargo para incorporarse a la campaña de la Candidata a Gobernadora, Marina del Pilar), Gerardo Solís como con Adalberto González Higuera, Secretario de Hacienda.





La Maestra Guadalupe Sánchez Nevárez señala que el tema de pago de finiquitos a los maestros obedece a la falta de voluntad del Gobierno del Ingeniero Jaime Bonilla dado que desde su ingreso a las funciones como Mandatario Estatal duró 9 meses sin pago de finiquito alguno, por lo que se tuvo una reunión con el gobernante y se generó un compromiso para sacar un mínimo de cien finiquitos al mes para abatir el rezago existente que comprende a más de 1500 maestros que se han visto afectados por la falta de pago, sin considerar lo que al mes de agosto de la anualidad en curso obtengan su jubilación y pensión.

Resalta que la falta de pago de finiquitos al gremio magisterial pudo incidir en el número de defunciones por Covid-19, puesto que al carecer de ese recurso es posible que vieron limitadas sus opciones de adquirir y acceder a atención médica y/o medicamentos requeridos de manera oportuna, es decir no tuvieron la oportunidad de destinar recursos (que ya deberían de haber recibido) limitando su derecho al acceso a la salud y con ello a la vida.

Señala que aunque la falta de finiquitos era la bandera que enarbó en esta manifestación, existen otras deudas pendientes del Gobierno como patrón con el gremio magisterial y señala que los maestros interinos debe ser una de las prioridades de la actual administración ya que hay muchos maestros que no reciben pago desde octubre del año pasado y que al no recibir su pago tampoco pueden acceder a los servicios médicos (que cuando se les paga si vienen descontados), apunta que el pago póstumo es un derecho de los maestros y que desde hace cinco años no se paga.

Enfatiza que aunque su salud no es la mejor, de ser necesario volverá a manifestarse dado que la lucha por los derechos de los maestros debe continuar para dignificar al gremio magisterial ; y al igual que sus compañeras que sufrieron estragos en su salud (una de las compañeras sufrió una crisis hipertensiva y baja de azúcar debido a la falta de alimento) están dispuestas a seguir en esta pelea por los derechos de sus compañeros y señala la falta de sensibilidad del Gobierno que lejos de acercarse a ellos los acusaban de tener vínculos políticos con algún candidato y que su movimiento carecía de legitimidad, la maestra señala que la contingencia sanitaria afecto a la afluencia de colegas ya que muchos deseaban participar en la manifestación y no lo hicieron por miedo a contagiarse en medio de esta pandemia o por sufrir una serie de padecimientos propios de su edad los cuales se podían agravar.

En ese sentido esta casa editorial se dio a la tarea de entrevistar a distintos líderes del sector magisterial como son el Grupo Integración Sindical (GIS), Sindicato Estatal de trabajadores de la Educación (SETE), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (Sección 37), Grupo Gestor Águilas (SIGGA), Grupo Sietebc para conocer su postura respecto a la manifestación de las maestras ya que sus agrupaciones aglutinan a un gran número de maestros y son los encargados de velar por los intereses de sus agremiados por lo que en la siguiente edición les presentaremos sus declaraciones.





*Magisterio Legal*

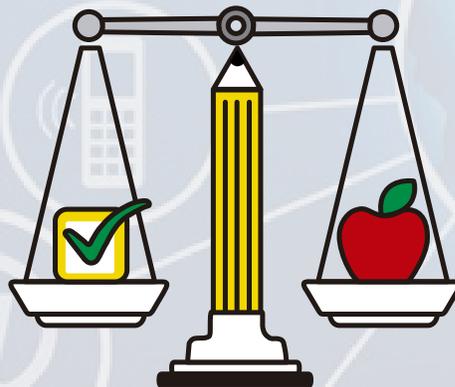


*@MagisterioLegal*

# ¿Tienes dudas sobre algún tema del Magisterio?

## Comunícate con nosotros

[encontactocon.ml@gmail.com](mailto:encontactocon.ml@gmail.com)



ML MAGISTERIO LEGAL®