

MOVILIDAD COTIDIANA POR MOTIVO DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE COMISARÍAS DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA (YUCATÁN, MÉXICO)

Commuting and quality of work life of teachers of the municipality of Mérida (Yucatán, México)

Brenda Torales Herrera

Beatriz del S. Torres Góngora

Universidad Autónoma de Yucatán, México

BRENDA TORALES HERRERA

INGENIERA ELECTRICISTA, INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL (IPN), CIUDAD DE MÉXICO. MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY), MÉXICO. DOCTORA EN CIENCIAS DEL HÁBITAT, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ (UASLP), MÉXICO. POSDOCTORADO (EN DESARROLLO), UNIDAD DE CIENCIAS SOCIALES, CENTRO DE INVESTIGACIONES REGIONALES "DR. HIDEYO NOGUCHI", UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY). BRENDA.TORALES.H@GMAIL.COM. [HTTPS://ORCID.ORG/0009-0008-7650-9459](https://orcid.org/0009-0008-7650-9459)

BEATRIZ DEL S. TORRES GÓNGORA

LICENCIADA EN ECONOMÍA, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY), MÉXICO. MAESTRA EN SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y DOCTORA EN ESTUDIOS SOCIALES, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM) IZTAPALAPA, MÉXICO, LÍNEA ESTUDIOS LABORALES. PROFESORA E INVESTIGADORA, UNIDAD DE CIENCIAS SOCIALES, CENTRO DE INVESTIGACIONES REGIONALES "DR. HIDEYO NOGUCHI", UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (UADY). TGONGORA@CORREO.UADY.MX Y TORRESGBETY@GMAIL.COM. [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0001-6131-0385](https://orcid.org/0000-0001-6131-0385)

RESUMEN

Objetivo: Comprender la relación entre las prácticas de movilidad y la calidad de vida laboral. Se parte de hacer visible la relación entre la experiencia de la práctica de movilidad cotidiana por motivo de trabajo y la percepción de la calidad de vida de los profesores que se desempeñan en escuelas de educación básica en dos comisarias del municipio de Mérida, Yucatán.

Materiales y métodos: Metodología cualitativa. Se analiza la interrelación entre la práctica de movilidad cotidiana y los factores de calidad de vida laboral de los profesores a partir de considerar la movilidad como un sistema, propuesto por J. Lévy (2000). Con ayuda de cuestionarios, entrevistas y datos de movilidad. Se examinaron por medio del análisis de contenido y el programa Maxqda 2020.

Resultados: Destacan dos aspectos: 1) encontramos tres factores de la calidad de vida laboral, junto con sus categorías, se interrelacionan con la experiencia del viaje y movilidad residencial; factores del trabajo (retribución económica y condiciones laborales), factores individuales (equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral) y factores del entorno social-laboral (relaciones interpersonales). 2) los profesores de la comisaría de San José Tzal presentan mayores afectaciones en su percepción de su movilidad como posibilidad de acceder a cualquier entorno urbano; en su competencia para efectuar su movilidad, estos vinculados a sus condiciones de trabajo que llegan a afectar su percepción de calidad de vida laboral.

Conclusiones: Si bien la calidad de vida y las condiciones y relaciones sociales develan cómo se percibe y desarrolla la experiencia del viaje al trabajo, también en la experiencia misma del viaje devela, bajo ciertas condiciones laborales, la existencia de una relación estratégica con el espacio laboral del que el profesor se apropia a través de dominar todo tipo de movilidad y acceso que en conjunto les permite mejorar su calidad de vida.

PALABRAS CLAVE: movilidad cotidiana, percepción de calidad de vida laboral, experiencia de viaje y docentes.

ABSTRACT

Objective: This study sought to examine the effects of commuting on teachers' quality of work life. To contribute to the reflection on mobility as a socio-spatial practice. Commuting has a distinction in the routines of workers' day life, and its importance bears on family, personal, and quality work life. This study aimed to understand if commuting, is related to teachers' quality of work life. Commuting distance is the distance that teachers travel from their homes to their schools. Quality of work life has become an important concept, as more equitable sharing

Fecha de recepción: 28 de mayo de 2024
Fecha de aceptación: 13 de diciembre de 2024

of profits, job security, and healthy and humane working conditions and on psychological adjustment and physical health. The present study was taken up to investigate primary school teachers of two *Comisarias* (Komchén and San José Tzal) that meet the condition of being located approximately eighteen kilometers from the center of Mérida, Yucatán.

Methodology: *Qualitative methodology.* The study corresponded to a total of 11 teachers' Komchén *Comisaría* (10 women and 1 man) and 14 teachers' San José Tzal *Comisaría* (8 women and 6 men); their interrelation in the perception of the teachers' quality of work life. The data were collected using closed-ended questionnaires and commuting data. We conducted 25 individual interviews following an interview with Patlan'guide with broad open and close questions. All interviews were performed during school working hours in classrooms, sometimes with the students present. The interviews took place as conversations between teachers and researcher, or between teachers and researchers assistants, each lasting for 39 minutes. All the interviews were taped, recorded in field notes, and transcribed verbatim. The next research step: data on residence and workplace were used to estimate the distance commuting by modal transport from home to workplace using the Geographic Information Systems ArcMap 10.5 and projects of the private company Rutadirecta S.A. de C.V. and the Google Maps website. For the context of workplaces, we decided to build the accessibility index, and the Garrocho (2003) methodology was selected. The concept of accessibility has its origin in the discipline of transportation planning and is defined as the ease of reaching desired destinations (Hansen, 1959). A deeper look at this concept reveals that there is also the idea of accessibility as a spatial attribute of places or destinations (Gutiérrez, 2010). In the first case, accessibility is considered when the user wants to reach a destination efficiently (the priority is the users at the origin) and in the second case, we speak of the accessibility of the destinations (Garrocho, 2006). Data on distance commuting by car and by bus were taken. Then, using the National Statistical Directory of Economic Units (DENUE) data, the *Comisarias* were located, taking into account the number of workers in their economic units. The distance friction parameter "b" was calculated based on travel data obtained in the field. For the qualitative analysis, content analysis was used (Bardin, 2002), which consisted of breaking down the questionnaire responses to the based on the first order of the concepts of commuting and quality of working life. The guide for the categories of quality of working life followed the work of Patlán, 2017, and the Maxqda 2020 software served to organize the information into the dimensions that make up the quality of working life, which are articulated on the commuting experiences. It was then grouped into seventeen subcategories, that is, around these dimensions, everything that the interviewees expressed in each *Comisaría* was integrated; subsequently, the cores of meaning and their frequency

of appearance were located to capture the teachers' perception about their quality of working life interrelated with their commuting experiences.

Results: In this study we found that teachers' Komchén have majority benefit due to their residential location. Teachers who work in the Comisaría located in the north of the city commuted short distances and durations: 6 to 20 km (81.8%), 6 to 20 minutes (63.7%), and 21 to 30 minutes (27.3%). The travel mode: car (81.8%), bus (9.1%). In this study, about the question 'Do you think that your way of travelling improves your quality of life?', we found that the majority of the teachers who travel to Komchén answered affirmatively (81.8%). On the other hand, teachers who work in the San José Tzal commuted long distances and durations: 21 to 30 km (42.9%), 21 to 30 minutes (35.7%), and 31 to 50 minutes (21.4%). The travel mode: car (78.6%), bus (7.1%). And of the teachers who travel to San José Tzal' Comisaría, 71.4% consider that their commuting improves their quality of life. Accessibility gains are associated with car use, and since both comisarías are peripheral, similar values would be expected. The findings: high level of Accessibility index for workplaces' teachers by car and by bus, and low level of Accessibility index for workplaces' teachers by car and by bus. However, the differences found are explained by the privileged road infrastructure in the north to which Komchén belongs, its access is through the federal regional road system. For San Jose Tzal'comisaria it is through the rural road system, which has received little investment in real estate development because it crosses the ecological reserve. The teachers' quality of work life perception points out that their work overload is a constant complaint that runs through all of the teachers' narratives, who stated that they spend from one hour or an hour and a half to three hours or more a day at home. In addition, three factors of the quality of work life are interrelated with commuting and residential mobility: job factors (economic remuneration and working conditions), individual factors (work-family balance and job satisfaction), and social-work environment (interpersonal relationships).

Conclusions: High level of accessibility index for workplaces' teachers, public transport infrastructure, mobility resources, socioeconomic factors, job conditions, and strategies to reduce commuting distance by modifying residential/workplace location, overall increase teachers' quality of working life.

KEYWORDS: commuting, perception of quality of work life, teaching in the countryside, and the experience of commuting.

INTRODUCCIÓN

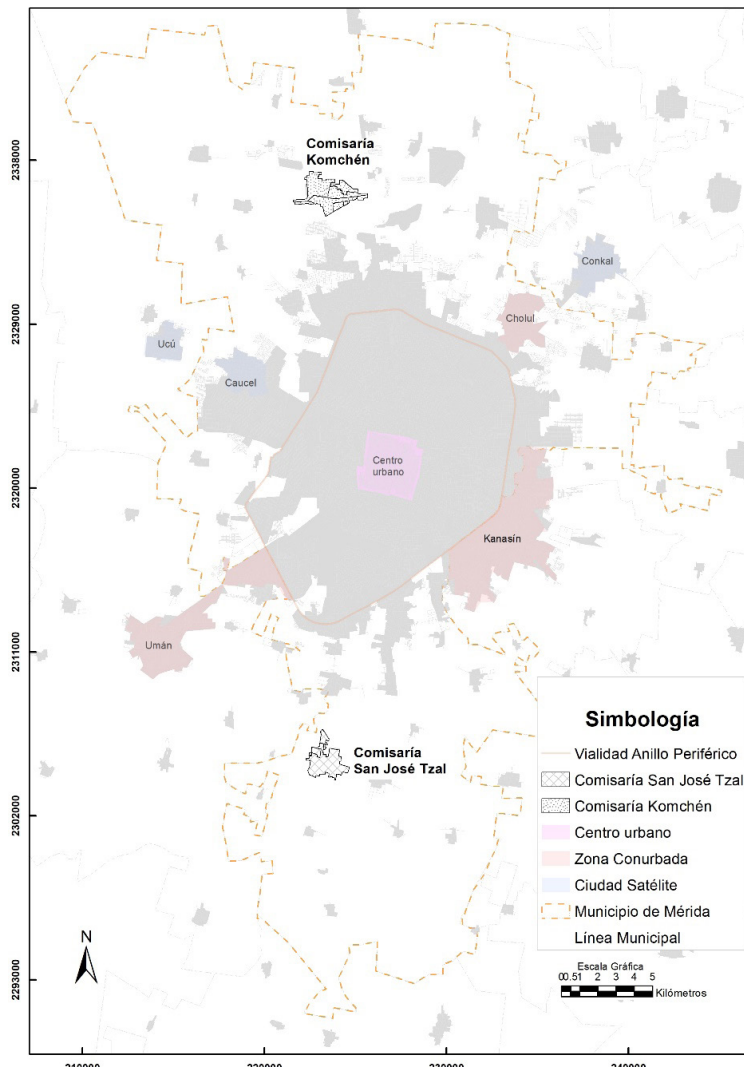
El sistema educativo mexicano busca el cumplimiento del derecho a aprender de todos los niños y jóvenes, asistido por regulaciones en la práctica de la docencia pública a través de políticas y reformas con el objetivo de cambiar las relaciones laborales entre el estado y los docentes, lo cual ha derivado en una transformación del sentido de docencia bajo la visión de eficacia y eficiencia racionalista (Gutiérrez, 2020). Por otra parte, el acceso a las escuelas primarias ha mejorado gracias a la expansión de la oferta fomentada por las políticas educativas a lo largo del siglo XX; aun así, las cuestiones económicas, sociales y geográficas del país han obligado a la población de las zonas urbanas y rurales a enfrentar condiciones de desigualdad que van más allá del acceso a la educación. Un ejemplo es la expansión física del espacio urbano, su fragmentación fuera de la periferia, por una parte; por la otra, la deslocalización del mercado laboral derivado de un nuevo modelo territorial (Prévôt, 2001); (Kilroy, 2007), donde son pocos los espacios residenciales cercanos a los lugares de trabajo, y esto conduce a una mayor demanda de movilidad geográfica en la población trabajadora.

Los profesores constituyen uno de los grupos ocupacionales que, para poder trabajar, se ven obligados a asumir movilidades de larga distancia para llegar a sus lugares de trabajo ante un ordenamiento del espacio urbano poco amigable a sus necesidades de desplazamiento cotidiano. Tal ordenamiento da cuenta que son pocos los espacios residenciales que se encuentran cercanos a los espacios de trabajo; los centros escolares de educación básica se encuentran usualmente en las localidades urbanas de media y baja marginación, estos gozan de mejor equipamiento, infraestructura y materiales, así como de personal docente completo, en contraste con los ubicados en las localidades más pequeñas, comúnmente son las de mayor marginación, con carencias de infraestructura y equipamiento (Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación [Mejoredu], 2021).

El contexto urbano del cambio en las prácticas urbanas de la zona metropolitana de Mérida y sus comisarias se ubica a finales de la década de 1970; después de casi un siglo como actividad económica predominante, Yucatán experimentó el fin de la industria henequenera. En respuesta, en 1984, el Estado implementó el Programa de Reordenación Henequenera y Desarrollo Integral de Yucatán, para impulsar la conectividad entre la ciudad y las comisarias, con la construcción de carreteras y caminos de terracería (Lugo y Tzuc, 2006), y con esto, el inicio de la emigración de los ejidatarios hacia la Ciudad de Mérida en busca de trabajo. Como resultado, la población, antiguamente rural, ha tenido algunos cambios en el perfil ocupacional y de hábitos en otros aspectos de su vida.

Uno de los centros escolares estudiados se encuentra localizado en la comisaría de Komchén, al norte de Mérida, y el otro en la comisaría de San José Tzal, en el sur. Ambas comisarias se encuentran aproximadamente a dieciocho kilómetros del centro de la ciudad capital (ver figura 1). En 2020, Komchén contaba con 5598 habitantes. Se trata de una antigua comisaría, cercana a la ciudad capital, que al igual que lo sucedido con otras que practicaban la agricultura, principalmente el henequén y el cultivo del maíz, después de la debacle de la actividad henequenera y a partir de la derogación de la ley que prohibía la venta de tierra en manos de los ejidatarios, los lugareños iniciaron la comercializaron de sus terrenos, dando lugar a una creciente inversión y especulación inmobiliaria, junto con la llegada de connacionales de otras entidades. En este contexto, las actividades terciarias se convierten en las predominantes, pues ante la demanda de los nuevos habitantes, los micronegocios y la realización del comercio y los servicios, principalmente el doméstico y los personales, constituyen las principales fuentes de ingresos para sus habitantes. La comunidad cuenta con dos escuelas primarias, una secundaria y dos técnicas de nivel medio superior. Pese a ello, existe una fuerte movilidad laboral y estudiantil de su población a la ciudad de Mérida de forma cotidiana. Algunos habitantes mencionaron que sus hijos van a estudiar al fraccionamiento “Las

Américas”, el cual está cercano a la comisaria, sin embargo, deben pagar dos rutas para llegar a su escuela.



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Figura 1. Ubicación de la comisaría de Komchén y la comisaría de San José Tzal del municipio de Mérida, Yucatán, destinos laborales de los profesores encuestados

Por otro lado, la comisaría de San José Tzal, ubicada al sur de Mérida, cuenta con 4448 habitantes, al igual que Komchén, ha sido afectada por las importantes y vertiginosas transformaciones acaecidas en las últimas cuatro décadas. Así, a 5.6 km de la comunidad se observa parte de la infraestructura de la ruta del tren Maya, megaproyecto iniciado en 2020 y, al oriente, a 2.8 km, en la comisaría de Molas, la instalación del Centro de Capacitación y Educación Ambiental, inaugurado en agosto de 2022 y que, a decir de sus habitantes, poco o nada los beneficia. Al igual que en Komchén, sus habitantes abandonaron el cultivo del henequén y del maíz y se convirtieron en trabajadores de los servicios en la ciudad de Mérida, los hombres como albañiles y las mujeres como servicio doméstico, motivo por el que diariamente salen y retornan a su comunidad. En cuanto al sistema educativo, San José Tzal cuenta con dos escuelas primarias, una secundaria y otra a nivel técnico, donde la mayoría de los habitantes llevan a sus hijos.

Por otra parte, el sistema de transporte urbano público en la ciudad ha operado de manera permanente desde 1980. En 1990 se concesionó a la empresa de autobuses Alianza de Camioneros de Yucatán “Gonzalo López Manzanero”; asimismo, según información de 2011, también existe el servicio de “combis”. La mayoría de las unidades tienen sus “paraderos” ubicados en el centro de Mérida, y el sistema de transporte cubre principalmente el norte de la ciudad, y para el sur de la ciudad se tiene escasas unidades de transporte y horarios irregulares de ruta (Alonzo et al., 2016).

Desde el centro urbano existen dos rutas de transporte público para llegar a las comisarias: la ruta de camión 143 Komchén Facultades llega a la comisaría de Komchén y la ruta de camión 196 a San José Tzal-Xmatkuil¹. Sin embargo, el autobús para San José Tzal realiza un recorrido casi de 45 minutos, ya que su ruta incluye las comisarias de Xmatkuil y Dzununcán. La “combi” es la opción más veloz (Wejebe, 2011).

1 Datos de campo, marzo de 2023.

El costo de un viaje en transporte público es de 8 pesos. Algunos habitantes de Komchén que trabajan en la ciudad de Mérida refirieron que no están conformes con el servicio; sus quejas incluyen que tardan hasta cuarenta minutos a llegar a su trabajo, hay falta de servicio los fines de semana y tarda mucho tiempo en pasar el camión. Y los habitantes de San José Tzal que trabajan en Mérida refirieron que deben esperar mucho tiempo para salir de la comisaria, en ocasiones hasta una hora y media; además, deben viajar primero al centro de la ciudad y después tomar otra unidad de transporte para llegar a su destino, y, encima, los fines de semana de plano no hay transporte, y menos el domingo.

La interacción entre la ciudad y sus comisarias debería contemplar la satisfacción de las necesidades de los habitantes. Vista desde la perspectiva de la accesibilidad², destacamos la importancia de las actividades y el comportamiento de los habitantes en el contexto espacial, sin dejar de lado que la accesibilidad es la dimensión material de la movilidad (Lévy, 2000).

Para describir el contexto espacial de los viajes al trabajo de los profesores se construyó un índice de accesibilidad para ambas comisarías³ como una herramienta de comparación (ver anexo). El análisis de esta información muestra valores más altos de accesibilidad⁴ para la comisaría de Komchén, debido a que es parte del territorio consolidado de la zona metropolitana de Mérida, a pesar de que ambas comisarías pertenecen a los centros de población que conforman el sistema urbano rural⁵. Generalmente, las ganancias de accesibilidad están asociadas al uso del automóvil; siendo ambas

2 Accesibilidad definida por Goodall (1987) como la oportunidad de interacción y contacto entre orígenes y destinos.

3 Pretende medir el potencial de interacción entre cualquier grupo de población trabajadora que reside en el centro de la ciudad y los destinos laborales dentro de las comisarías.

4 La medición y construcción de los valores del índice de accesibilidad para los profesores que residen en el centro de la ciudad y viajan en automóvil y en transporte público hacia las comisarías de Komchén y San José Tzal se describen en el anexo.

5 Identificadas como centros de población urbanos con función articuladoras y vocación urbana (FAVU), por el programa Municipal de Desarrollo Urbano de Mérida, 2016.

áreas periféricas, se esperarían valores similares. No obstante, las diferencias encontradas se explican por la infraestructura vial privilegiada en el norte, a la que pertenece la comisaría de Komchén, su acceso es a través de la vialidad regional federal. Mientras que para la comisaría de San José Tzal es a través de la vialidad intercomisaria, que ha recibido poca inversión de desarrollo inmobiliario, debido a que atraviesa la reserva ecológica Cuxtal.

El contexto anterior da cuenta de la complejidad del problema de movilidad en la zona metropolitana, donde la perspectiva de los individuos implica movilidades diferenciadas o poblaciones excluidas de la movilidad. En los estudios urbanos, el “giro de la movilidad” (Sheller & Urry, 2006) hace referencia al cambio en la naturaleza de la metodologías y maneras de abordar el movimiento de las personas considerando redes sociales y ritmos que tiene lugar en la vida cotidiana. Para nuestro estudio, el enfoque de la movilidad cotidiana apunta a la perspectiva centrada en la experiencia del viaje al trabajo de los profesores. En este sentido, el objetivo es analizar la práctica de movilidad atendiendo la relación de la experiencia del viaje al trabajo de los profesores y su influencia en la calidad de vida laboral⁶.

En las páginas siguientes atenderemos brevemente los cambios de las condiciones laborales de los profesores en México. Advertiremos cómo inició la precariedad magisterial y su repercusión en su calidad de vida laboral. Desarrollaremos el marco conceptual y teórico de la práctica de movilidad cotidiana al trabajo como un enfoque que hace referencia a la experiencia de viaje de los profesores; después detallamos la metodología utilizada, para posteriormente presentar los hallazgos de nuestro análisis y los resultados de la investigación. Al final se discuten los resultados obtenidos y presentamos las conclusiones.

6 Entendida la “calidad de vida laboral” como un concepto heterogéneo y multidimensional entrelazado con elementos del bienestar, la satisfacción y la felicidad laboral, así como políticas sociales, factores materiales y no materiales, objetivas y subjetivas, individuales y colectivas de los trabajadores (González, 2010; Nava, 2012).

Condiciones laborales de los profesores de educación básica pública

El interés por parte del sistema educativo en la interacción y participación del docente en los centros de trabajo se canaliza específicamente a la evaluación del desempeño de los docentes y al impacto de su calificación en el rendimiento académico de los estudiantes. Hasta los años ochenta del siglo pasado, el gremio magisterial en México gozaba de amplia protección laboral, seguridad institucional y sindical, todo gracias a un sistema corporativo forjado desde los años cuarenta⁷. El inicio de la precarización del trabajo docente fue a partir de tres episodios: la aprobación de la Ley general de educación de 1992, la reforma educativa del periodo 2012-2018 y la reforma educativa de 2018⁸ (Rivera et al., 2021). De esta manera, el trabajo docente pasó de ser un trabajo estable, valorado y reconocido por la población a un trabajo preso de políticas, programas educativos e intervenciones del sector privado en la educación con el objetivo de modelar las conductas de los profesores bajo el pretexto de mejorar la calidad educativa. Ante la situación planteada, hoy se mantiene asentada la precariedad magisterial como una condición estructural caracterizada por su condición inestable e insegura, el deterioro de su situación salarial, intensificación de la jornada laboral, desigualdad salarial, excesiva carga de trabajo, falta de materiales y equipo de cómputo, poca participación en la toma de decisiones, doble o triple empleo dentro y fuera del mercado educativo, dificultades de capacitación y formación docente y barreras para el ascenso laboral dentro del sistema educativo (Llamas, 2006; Gutiérrez y Cervantes, 2011).

7 Cuando se crea el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), brazo político del Partido Revolucionario Institucional (PRI).

8 De estas reformas y ley se desencadenaron políticas, acciones y programas para reorganizar el sistema educativo, reformar planes y programas de estudio y revalorar la función magisterial; el cambio en la narrativa sobre la calidad de la educación, cambio en las normas de ingreso al trabajo docente, el esquema de evaluación obligatoria y contratos temporales; evaluación de permanencia cada cuatro años, inestabilidad, intensificación y flexibilidad laboral.

Estas condiciones repercuten en la calidad de vida de los profesores y en la dificultad para desconectarse del trabajo, agobios, prisas y afectaciones en el bienestar como el estrés laboral y el síndrome de agotamiento profesional o burnout (Hermosa, 2006; García et al., 2021). Para las mujeres profesoras, su posición es menos privilegiada, por las pocas oportunidades para su desarrollo profesional, a menudo jefas de familia, el aumento de carga de tareas del hogar, del cuidado de los hijos y de los familiares (Gutiérrez y Cervantes, 2011; Rivera et al., 2021)

De igual manera, poco se toma en cuenta las otras esferas en que se desenvuelve el rol de maestro y que pueden afectar su calidad de vida laboral, como el proceso de reclutamiento, la selección docente, la modificación a su estilo de vida, su percepción como sujetos laborales y su interacción de sujetos individuales o colectivos en los centros de trabajo (Gutiérrez y Cervantes, 2011; Cordero y Pedroza, 2021; Reynaga y Ruiz, 2003). Y la exigencia de viajes de larga distancia impuesta por la separación entre su residencia y los centros de trabajo, principalmente al inicio de su trayectoria laboral, cuando reciben sus nombramientos en pueblos o localidades de menor tamaño, alejados de su lugar de domicilio (Gutiérrez y Cervantes, 2011) es otro de los elementos no considerados, que en conjunto con los anteriores pueden afectar su calidad de vida laboral (CVL).

Movilidad cotidiana como experiencia socioespacial

Desde la geografía urbana, el concepto de movilidad cotidiana se refiere a los desplazamientos diarios y repetitivos entre domicilio y lugar de trabajo vinculados a los fenómenos urbanos y metropolitanos (Monclús, 1992). El atributo de la movilidad es profundamente geográfico, pero no solo se trata de los desplazamientos sobre el territorio, distribución y organización de las actividades en el espacio, sino que en el espacio de las sociedades, la movilidad es considerada una relación social de gran riqueza. El espacio adquiere contenido a partir del reconocimiento de los vínculos entre el individuo y sociedad (Santos, 2000). El reciente giro que surge desde la geografía humana y la antropología implica explorar las prácticas

de movilidad, su trayecto y las experiencias que genera en las esferas de la vida (Cresswell, 2010; Sheller & Urry, 2006). La movilidad como enfoque observa la movilidad humana e implica explorar parte de la interrelación entre las rutinas y actividades en movimiento de las prácticas cotidianas. El campo de análisis de viajes también debe contemplar aquellos que el ser humano o un grupo experimenta y los viajes que consideran posible hacer. En consecuencia, se subraya que la movilidad cotidiana; conjuga deseos, capacidades objetivas y subjetivas, así como necesidades y esfuerzos de viaje (Gutiérrez, 2012).

El aporte de la movilidad como una práctica social diferenciada permite profundizar en aspectos asociados al individuo y su subjetividad. Diferentes estudios se enfocan en la separación de espacios de vida cotidiana que generan la principal necesidad de desplazamiento, aunque su principal énfasis es la experiencia alrededor de los espacios reproductivos y la trama cotidiana agrupada en ciertos espacios de vida (Lindón, 1997) con relación al cuidado y género (Jirón y Gómez, 2018). A su vez, Soto-Villagrán en su estudio sobre la experiencia de los viajes de cuidados por parte de las usuarias de transporte público se vislumbra en primera posición la actividad laboral y el cuidado que se integran a un paisaje complejo sobre una capa de redes espaciales dinámicas y diversas (Soto-Villagrán, 2022).

La experiencia de movilidad con relación a los espacios productivos está lejos de ser homogénea, donde resaltan investigaciones que se centran en la experiencia del viaje al trabajo orientado a grupos sociales concretos. Le Breton identifica distintos grupos de trabajadores y experiencia ligados a cuestiones socioeconómicas (Le Breton, 2008); Jirón y Imilán (2015) posicionan como eje de su investigación el lugar productivo y plantean que un mercado laboral flexible obliga a las personas a entrelazar lugares de trabajo dispersos, tejer diversos empleos en una jornada laboral o adentrarse al teletrabajo. Fleischer y Marín (2019) analizan de qué manera las posibilidades de movilidad de las empleadas domésticas en la ciudad son afectadas por las interacciones de las dimensiones espaciales,

sociales y económicas. Se destaca la movilidad cotidiana y las formas de conciliación entre el género, la posición laboral y el curso de vida familiar (Chaves et al., 2017).

Entre los estudios de movilidad asociadas a la experiencia de viaje entre espacios productivos y reproductivos poco se vislumbra la experiencia de movilidad trenzada desde el espacio productivo. A través de la visión de Jacques Lévy (2000) proponemos abordar la experiencia de movilidad trenzada desde el espacio productivo, donde las desigualdades son obvias y la movilidad es considerada como un sistema. Lévy piensa la movilidad en tres componentes: la movilidad como posibilidad, desde una visión cartográfica del desplazamiento es una visión especializada de la accesibilidad porque existe la oferta; la movilidad como competencia, pone en juego situaciones económicas y competencias del individuo; la movilidad como capital social de los individuos, tiene sentido a través del dominio del espacio en conjunción entre la competencia y posibilidad (Lévy, 2000).

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La metodología propuesta se basa en un enfoque cualitativo y de corte etnográfico, puesto que nos interesa develar las experiencias y realidades de los profesores a partir del análisis de la relación entre la movilidad cotidiana por motivo laboral y la percepción de calidad de vida laboral a través de considerar la movilidad como un sistema (Lévy, 2000).

Para ello se seleccionaron dos zonas de estudio que cumplieron la condición de localizarse aproximadamente a dieciocho kilómetros del centro de la ciudad de Mérida: las comisarías de Komchén y de San José Tzal. El criterio utilizado pretendió encontrar cierta similitud en las condiciones sociales y económicas de los sujetos de estudio con la intención de compararlos y advertir que a las diversas prácticas de movilidad les corresponden percepciones distintas, lo que, a su vez, influye en su calidad de vida laboral. Se acudió a las escuelas de las zonas de estudio para presentarnos y comunicarles el proyecto de investigación. Cabe mencionar que los

profesores se mostraron renuentes a contestar las entrevistas fuera de las instalaciones de su escuela. Ante esta situación, los directivos nos apoyaron al tomar la iniciativa de coordinarnos junto con los profesores para realizar las entrevistas en el sitio de trabajo. En la siguiente visita se aplicó un cuestionario a los profesores sobre sus datos socioeconómicos y ubicación de su residencia, lo que nos permitió georreferenciar el origen de su viaje diario al trabajo y realizar el mapeo espacial de los desplazamientos cotidianos a su lugar de trabajo. El universo del estudio está compuesto por 25 profesores, 11 de ellos (10 mujeres y 1 hombre) se desempeñan en la escuela Gonzalo Guerrero de la comisaría de Komchén y 14 (8 mujeres y 6 hombres) en la escuela Salvador Alvarado, de la comisaría de San José Tzal.

En las visitas, que duraron los meses, de febrero a abril de 2023, se realizaron las entrevistas semiestructuradas, cuya duración promedio fue de 39 minutos, y la información obtenida fue asentada en notas de campo y registros de audio.

La principal dificultad que enfrentamos fue que, al realizarlas durante su práctica laboral, dentro de los salones de clases, en ocasiones afectaba la disponibilidad y concentración de los profesores. Las preguntas estaban enfocadas en aspectos de su esfera cotidiana con relación a las experiencias de viaje al trabajo (su preparación antes y durante el viaje, negociaciones, acuerdos y estrategias de viaje) y a través de preguntas interrelacionadas con la calidad de vida de los profesores, de acuerdo con las categorías de Patlán (2017). Las entrevistas se examinaron a través del análisis de contenido (Bardin, 2002), el cual consistió en descomponer las respuestas de las narraciones en función al primer orden de los conceptos de movilidad y categorías de la calidad de vida laboral. Con ayuda del *software* Maxqda 2020 se ordenó la información en las dimensiones que conforman la calidad de vida laboral, mismos que se articulan con las experiencias de movilidad. Por consiguiente, resultó en la agrupación de diez y siete subcategorías; alrededor de estas dimensiones se integró todo lo que los entrevistados expresaron en cada comisaría; posteriormente, se localizaron los núcleos de sentido y su

frecuencia de aparición, con el objetivo de captar la percepción de los profesores acerca de su calidad de vida laboral interrelacionada con sus experiencias de movilidad al trabajo, donde se despliegan cuestiones económicas y de competencia en un campo de oferta o potencialidad de movilidad.

RESULTADOS

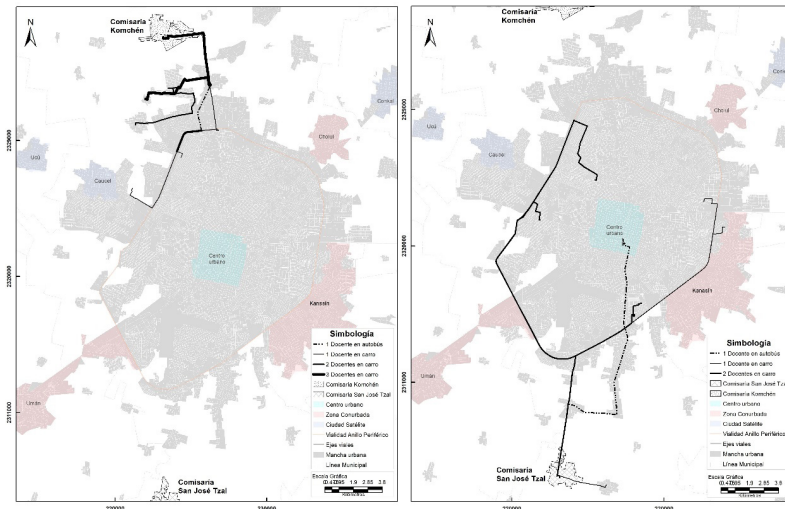
La posibilidad de los profesores de conectarse con el lugar de trabajo y con el resto del área urbana

Observamos que los profesores que trabajan en la comisaría de Komchén tienen mayor beneficio por su ubicación residencial. El 18.2 % de ellos reside en la comisaría, es decir, su centro de trabajo se ubica en su localidad de residencia, lo que les permite desplazarse en menos de veinte minutos; otro 63.6 % reside en localidades vecinas de la comisaría; su desplazamiento sigue siendo en menor tiempo, menos de treinta minutos y en menor distancia de trayecto, mientras que solo el 18.2 % de los profesores reside lejos de la comisaría, dentro de un radio de once kilómetros, lo que les representa todavía una ventaja en su tiempo de viaje a su trabajo.

En cambio, el 28.6 % de los profesores que trabajan en San José Tzal reside también en la comisaría; esto les permite tener los menores tiempos de desplazamiento a pie y en bicicleta; no obstante, solo el 7.1 % reside en la comisaría vecina de Molas, a menos de cinco kilómetros de distancia y menor tiempo de viaje, menos de veinte minutos, y en peores circunstancias, el 64.3 % reside lejos de la comisaría, por lo cual reportan mayor distancia de viaje, arriba de treinta kilómetros, y tiempos de viaje de hasta cerca de una hora.

Otro de los hallazgos en este rubro es la preferencia por el uso del automóvil. En las figuras 2A y 2B se muestran las diferentes trayectorias de los desplazamientos diarios en carro y en autobús. En ambas comisarías, los profesores comparten el automóvil, su principal recurso de movilidad. Es el caso para quienes residen en las localidades vecinas a la comisaría de Komchén; 45.5 % de ellos vive

en el Fraccionamiento de las Américas, otro 9.1 % en la comisaría San Antonio Hool y 9.1 % en Dzityá.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo.

Figuras 2A y 2B. Recorrido de los docentes desde sus residencias a los lugares de trabajo en las comisarías de Komchén (A) y San José Tzal (B) del municipio de Mérida, Yucatán

En cuanto a los profesores de San José Tzal, el 57.1 % de ellos hace arreglos para compartir el auto; 14.3 % tiene su residencia en los límites de la comisaría y otro 42.9 % viven en la ciudad de Mérida. Sin embargo, la diferencia de ubicación residencial por parte de los profesores carece de importancia cuando viajan en transporte público, ya que en ambas comisarías los profesores coinciden en percibir mayor tiempo de viaje cerca de una hora de viaje viniendo de la ciudad de Mérida.

Percepción de accesibilidad con el resto del área urbana

El espacio de vida de los profesores tiene diferente propagación territorial. Los profesores de Komchén destacan el uso máximo entre su lugar de residencia y el lugar de trabajo, además de mayor expan-

sión territorial; mencionaron tener acceso a diversos servicios, comercios y lugares de entretenimiento próximos, cercanos y lejanos (90.9 %) a la zona metropolitana y del estado. De manera contraria, los profesores de San José Tzal, con más comprensión territorial, señalaron como obstáculo principal la falta de transporte para acceder desde su lugar de residencia a servicios, comercios y lugares de entretenimiento lejanos (57.1 %).

Para los profesores que trabajan en Komchén, la esfera de desplazamientos se mantiene en la comisaría, más allá del desplazamiento solo por motivo laboral (45.5 %). Por su parte, solo el 35.7 % de los profesores que trabajan en San José Tzal realiza alguna actividad en la comisaría. Lo anterior también puede explicarse por la percepción de la infraestructura y oferta de servicios públicos en las comisarías donde trabajan. Los profesores de Komchén (90.9 %) mencionaron observar inversiones de modernización del centro, el parque, avenidas, vialidad, mayor movimiento de personas, crecimiento del ramo inmobiliario, del servicio y comercio. En su centro de trabajo advirtieron arreglos de la cancha de fútbol, los juegos, construcción de un salón y de los baños. De igual forma, el 90.9 % de los profesores percibe a la comisaría Komchén como un lugar seguro. De manera contraria, menos profesores de San José Tzal (71.4 %) percibieron transformaciones de mejora de la comisaría, como arreglo del parque, la calle principal, pavimentación de la carretera, en la escuela arreglaron el escenario y las paredes, instalaron aire acondicionado y el internet. Además, tienen presente el arribo de gente proveniente de otro estado y de otros países, así como el aumento de los servicios y del comercio. Sobresale que los profesores perciben la comisaría de San José Tzal como un lugar muy inseguro (78.6 %), a través de los reportes de sus alumnos: robos a casa habitación, vandalismo, pleitos entre pandillas, drogadicción y alcoholismo.

Factores de calidad de vida de laboral alrededor de la experiencia de viaje al trabajo de los profesores

En los resultados se reconoce la carga de trabajo como una constante queja que atraviesa todas las narraciones de los profesores; manifestaron dedicar desde una hora u hora y media hasta tres horas o más al día en sus hogares. Cuando se trata de profesoras con hijos, estas se quejaron de llevar trabajo escolar a sus hogares, lo que resta cuidados a sus hijos y afectan las dinámicas en su núcleo familiar. Encima, sufren de estrés en algunos periodos en los que la carga de trabajo aumenta, como es al inicio y fin de curso, cuando adicional a lo establecido se requiere realizar evaluaciones psicopedagógicas, atender el consejo técnico, cumplir con las planeaciones y la documentación.

Ahora bien, encontramos tres factores de la calidad de vida laboral y sus categorías que se interrelacionan con la experiencia de la práctica de movilidad de los profesores: *factores del trabajo* (retribución económica y condiciones de trabajo), *factores individuales* (equilibrio trabajo-familia y satisfacción con el trabajo) y *factores del entorno social-laboral* (relaciones interpersonales).

Factores del trabajo: retribución económica y condición laboral. En búsqueda de mejorar la competencia de movilidad

El recurso económico representa un factor que mejora las posibilidades de desplazamiento de los trabajadores y permite el acceso a otros recursos de transporte. Esto es así para los profesores que trabajan en la comisaría de Komchén (45.5 %), en vista de que reciben ingresos de quince mil o más pesos al mes, la mayoría son adultos medios con plaza de base y con mayor antigüedad laboral. Por el contrario, solo el 7.1 % de los profesores que trabajan en la escuela de la comisaría de San José Tzal percibe salarios mayores de quince mil pesos y el 28.6 % percibe menos de diez mil pesos mensuales. En esta escuela se observó mayor diversidad de edad y de antigüedad laboral entre los profesores.

Cabe señalar que el personal docente cuenta con un mecanismo de promoción horizontal, para acceder a niveles salariales mayores, derivado de la reforma educativa en 1992, con la firma del Acuerdo Nacional de Modernización de la Educación Básica (ANMEB). Uno de sus ejes contemplaba revalorar la función magisterial mediante el pago de un salario profesional acorde con el antiguo Programa Nacional de Carrera Magisterial⁹, creado con el propósito de elevar la calidad de la educación (Rivera et al., 2021). En 2015, durante el gobierno del expresidente Enrique Peña Nieto, se sustituyó el Programa Nacional de Carrera Magisterial por el nuevo programa de Promoción en la Función por Incentivos en la educación básica¹⁰. Sin embargo, entre los profesores entrevistados son pocos los que han logrado aprobar los exámenes de promoción. Encima, en ambas escuelas, los profesores con mayor antigüedad laboral perciben de manera negativa el nuevo programa de estímulos salariales. Los profesores de la comisaría de Komchén expresaron situaciones negativas a partir de la implementación del programa de promoción en la función por incentivos. Una profesora lo expresó de la siguiente manera:

es muy difícil la competencia, todo es vía examen y hay parámetros que cambian y modifica la forma en que uno pueda ingresar, el tiempo y la promoción. (Profesora de Komchén, 40 años)

En mejores circunstancias, el 27.3 % de las profesoras de la comisaría Komchén, con mayor antigüedad en la docencia, ha logrado obtener sus promociones laborales. La estrategia que refirieron para lograrlo fue la organización grupal, después de salir del trabajo, para estudiar y prepararse para las evaluaciones. Aun así, las profesoras indicaron sentirse intimidadas laboralmente por el nue-

9 Programa Nacional de Carrera Magisterial (PNCM), creado en 1992, estableció un esquema para que los profesores tuvieran la posibilidad de mejorar su ingreso salarial.

10 Con siete niveles de incentivos, cada uno cuenta con una vigencia de 4 años, publicado en el *Diario Oficial* de la Federación el 31 de mayo de 2015. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5396954

vo programa. La temporada de preparación y el estudio intensivo les generó afectaciones en su bienestar mental y familiar. Ante esto, una profesora expresó:

... y a mí me tocó subir dos veces de sueldo, realmente, o sea, tengo nivel A y nivel B, y cuando yo iba a subir al C se cierra el programa anterior, entonces entra otro programa que se llama K1, o sea, que ese... y ahí no me preguntaron, fue obligatorio presentar, porque supuestamente te iban a quitar tu plaza... fue muy estresante, muy muy estresante, porque todo fue en línea, muy, muy... muy feo esa parte... yo estudié como un mes, abandoné a mis hijas, casi casi y estaban pequeñas... o sea, era un estrés. (Profesora de Komchén, 41 años)

Por otra parte, los profesores de la comisaría de San José Tzal expresaron que les ha sido difícil realizar los cursos y pasar los exámenes del actual programa; mencionaron que el principal motivo de no obtener las promociones que ofrece la SEP es la dificultad de la competencia, ya que todo es vía examen y el cambio en los parámetros de evaluación.

Adicionalmente, durante la pandemia se incrementó su precariedad laboral, debido a que el Gobierno decidió eliminar el programa “escuela de tiempo completo”¹¹. Dicho programa les ofrecía un pago extra a los profesores (42.9 %), el cual lo destinaban para adquirir a crédito un automóvil y mejorar su capacidad de movilidad.

Esta disminución a su ingreso salarial tuvo repercusiones en su situación de movilidad y condiciones de vida, puesto que comprar un automóvil, para los profesores representaba una decisión obligada, debido a la mala prestación del servicio de transporte público para llegar a la comisaría de San José Tzal. Una profesora mencionó al respecto que la eliminación del programa le afectó en

11 En 2007 inicia el programa escuelas de tiempo completo, como una iniciativa de la SEP, con el objetivo de ampliar la duración de la jornada escolar para reforzar las competencias educativas. Durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018) se planteó la meta de 40 000 escuelas.

los gastos de su hogar, y debido a esto, pensaba solicitar el cambio de escuela:

pues si este de hecho pienso meter un cambio por la situación... antes nosotros teníamos tiempo completo acá en la escuela y se ganaba un poco más, casi como otro salario, que valía la pena... durante la pandemia saqué un auto de agencia... de hecho... muchos maestros es lo que hacían... sacaban un auto y con el programa que teníamos de “tiempo completo” decían pues se pagaba solo y quedaba libre el salario... pero pues a raíz que termina la pandemia, nos quitan ese programa.... muchos nos quedamos esperando que regresara el programa. (Profesora de San José Tzal, 33 años)

Más allá de las tecnologías y lugares, son las condiciones laborales las que fortalecen una movilidad controlada para algunos trabajadores, mientras que refuerzan movilidades fuera de su control para otros. Situaciones como la falta de progresión salarial en el trabajo docente se traducen en la entrada a la flexibilidad laboral, que afecta a los profesores más vulnerables, entre estos, los jóvenes. El principal trabajo que tienen los profesores en ambas comisarías es dar clases en la escuela pública de la SEP. Sin embargo, la búsqueda de un mayor ingreso ha obligado a los profesores jóvenes con capacidad de movilidad a buscar otros lugares de trabajo en el mercado educativo y de servicios diversos, dentro o fuera de la ciudad de Mérida (21.4 % profesores de San José Tzal; 18.2 % profesores de Komchén).

Las condiciones laborales como parte de la calidad de vida del docente es un elemento que afecta la capacidad de elección del centro laboral y el cambio residencial de los profesores. Se tiene entonces dos tipos de movilidad geográfica por razón laboral: 1) movilidad residencial obligada, es decir, durante los primeros años laborales se ven con la imposición de avecindarse en el lugar que su empleador determina a fin de ser contratados¹², y 2) movilidad

12 La SEP otorga cierto número de plazas de base de acuerdo con el número de vacantes sin titular a quien se haya otorgado nombramiento definitivo; de acuerdo con el artículo 9° del Diario Oficial: “no adquieren el carácter de empleado de base, sino hasta que

del centro laboral, es decir, una vez que los profesores obtienen su base, son ellos los que van solicitando cambios geográficos entre los centros laborales, donde puede existir o no movilidad residencial.

Aunque los profesores comparten la misma profesión, solo unos cuantos logran elegir una ubicación particular, para beneficiarse del acceso a diversas actividades, personas y lugares. Y otros muchos son confinados a moverse en un espacio que les fue impuesto.

El 71.4 % de los profesores de la comisaría de San José Tzal y el 81.8 % de la comisaría de Komchén señalaron que una vez que ingresaron a la institución bajo contrato temporal se vieron sujetos a varios cambios geográficos. No obstante, una vez que tienen su plaza de base y que hayan pasado cuatro años laborando en la escuela asignada por la SEP, pueden solicitar un cambio geográfico. Los motivos para solicitar un cambio de su centro laboral incluyen: evitar la carga laboral de las escuelas multigrado, buscar mejores condiciones laborales, mejorar su calidad de vida y la de su familia y estar junto a su pareja o familia a través de acercar poco a poco su lugar de trabajo a su residencia familiar. Entre los beneficios que obtienen los profesores por ubicar su lugar de trabajo cercano a su lugar de residencia (45.5 % de profesores de Komchén y 28.6 % de profesores de San José Tzal) encontramos: disminución de su tiempo de viaje al trabajo, reducción de los costos de combustible y mejora de accesibilidad al resto de la ciudad. No obstante, esto solo es posible en zonas habitacionales y centros escolares asociados a la expansión del espacio urbano. Una profesora lo expresó de la siguiente manera:

Bueno, a como empecé con la carrera, o sea, a partir de que adquirí la plaza... pues quien está a veinte minutos de su casa. Me tardé ocho años en llegar a un lugar de trabajo cercano a donde yo vivo. Me acerqué poco a poco; cuando me cambié de Piste a Mérida fue un año, y cuando empecé en Mérida y trabajaba en el lado sur, luego hubo otro cambio, y me fui a Progreso, y de Progreso a

transcurren seis meses de la fecha de su ingreso, con nombramiento definitivo, a una plaza que no sea de confianza”.

Komchén; esto depende, si hay los espacios, uno se puede cambiar de escuela, y si no. tenemos que esperar el siguiente año, y así me fue llevando hasta los ocho años. (Profesora de Komchén, 38 años)

Otra profesora también comentó:

Primero estuve en Hunucmá, en la tarde, solo estuve como 3 meses, porque en la tarde no me gustó y me pasé a Kinchil, y ya de ahí me he ido cambiando como de año en año, pasaba un año en la escuela y tratábamos de acercarnos y acercarnos, hasta que ya hace 14 años me dieron acá. Tratábamos de acercarnos a la ciudad de Mérida porque para llegar a las escuelas era salir a carretera, y también me tocó en Progreso, y también era salir en carretera, lo que quería era estar ya cerca de la ciudad. (Profesora de Komchén, 42 años)

Factores individuales: equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral. Las movilidades diferenciadas e interdependientes del contexto laboral y familiar

Se observa arreglos e interdependencias de la movilidad con el espacio de producción y del espacio del cuidado, donde se entrelazan, y otras veces son interacciones distantes que pueden repercutir en la inestabilidad trabajo-familia de los profesores y generarles estrés, preocupación, pérdida de la concentración, frustración y afectar su realización laboral. Encontramos que los familiares cercanos, hijos, madres, primos, parejas y personas externas a la familia, realizan actividades de apoyo para que las profesoras viajen y realicen su jornada laboral, las cuales incluyen: trabajo doméstico, cuidados de los hijos y preparación de los alimentos, entre otros (57.1 % profesores de San José Tzal; 54.5 % profesores de Komchén). Así lo describió una profesora:

Mi esposo y mi mamá me ayudan mucho; por ejemplo, mis hijas entran a las 8, entonces como él entra a 6:45 y yo a las 7:00, las deja en casa de mi mamá; ahí nos apoya un ratito mi mamá mientras las llevo a buscar un Uber. (Profesora de Komchén, 41 años)

Otra estrategia por parte de algunas profesoras es entrelazar el espacio de trabajo y el espacio educativo. En ambas comisarías, las profesoras mencionaron tomar la decisión de inscribir a sus hijos en su centro de trabajo (7.1 % en San José Tzal; 18.2 % Komchén). De esta manera, viajan juntos y comparten el tiempo y el espacio durante más tiempo.

Cuando los profesores deben realizar un cambio geográfico laboral en otro municipio, durante un periodo temporal, se ven obligados a realizar desplazamientos de larga distancia entre su residencia y el nuevo lugar de trabajo, el cual no logran sostener en el tiempo, debido al costo y tiempo del viaje en transporte. Por esta situación deben hacer arreglos en el nuevo lugar de residencia, algunas veces sostenido por familiares; otras veces, los profesores deben seguir aportando al gasto familiar y seguir cubriendo los nuevos costos de movilidad residencial y, además, cubrir el gasto por el apoyo de parte de los habitantes de la localidad donde llegan a residir, y así lograr un cierto equilibrio trabajo-familia. Una vez que logran este equilibrio, al finalizar su contrato vuelven a iniciar un ciclo de inestabilidad, debido a la siguiente asignación de centro laboral (14.3 % profesores de San José Tzal; 9.1 % profesores de Komchén). Una profesora de Komchén mencionó al respecto:

Mi hijo antes estaba con mi mamá en el municipio de Tinum, y pues le afectaba que estábamos tan distantes y yo no podía viajar todos los fines de semana porque es mucho el pasaje y el traslado de aquí hasta Tinum, son tres horas y media, si me voy por rutas, si me voy en combi hasta Izamal, pues me tardo menos, y son 3 horas y media, y ya si me voy por el camión son 4 horas y media, entonces a mi hijo le empezó a afectar mucho que estábamos tan distantes, y por eso decidí traérmelo; de hecho, él se integró en enero, regresando de vacaciones a esta escuelita. (Profesora de Komchén, 31 años)

Desde que trabaja en Komchén tiene ayuda externa entre semana solo por las mañanas:

A veces, tengo pendientes con mis hijos, pues la muchacha que está ayudándome solo almuerza con nosotros y se va a su casa, y ya

todo el día que queda yo tengo que organizarme; por ejemplo, ver que mi hijo haga la tarea y los pendientes de la escuela. (Profesora de Komchén, 31 años)

Por otra parte, la satisfacción laboral de los profesores y sus experiencias de viaje al trabajo son diferentes. Los profesores que viajan a la comisaría de Komchén (57.3 %) declararon sentir tranquilidad, seguridad, agrado, relajación, comodidad y felicidad. Entre las razones de estas emociones, los profesores refirieron que su trayecto de viaje es muy rápido, también que durante el viaje en automóvil platican sobre lo que pasa en su casa y en el trabajo y que antes de salir se levantan muy temprano para no tener ninguna afectación del tráfico. Sin embargo, subrayaron que su movilidad les causa ciertos problemas, como ansiedad por enfrentar el tráfico de las mañanas al salir de sus zonas habitacionales, el pésimo servicio del transporte público y las calles angostas alrededor del centro educativo.

Ante la pregunta ¿Considera que su manera de desplazarse mejora su *calidad de vida*?, encontramos que la mayoría de los profesores que viajan a la comisaría de Komchén (81.8 %) respondió afirmativamente. Entre los beneficios que perciben los profesores que viajan en auto mencionaron que mejora su calidad de vida porque les permite dormir más tiempo, es más cómodo, viajan más rápido, sienten menos estrés, no tienen que estar esperando el autobús, evitan manejar porque no saben o se les dificulta manejar por cuestiones de salud. Las profesoras que residen en la comisaría de Komchén (18.2 %) y se desplazan a pie a la escuela expresaron que les agrada caminar y lo perciben como un beneficio a su calidad de vida. Entre las quejas que mencionaron del entorno urbano se encuentran que no hay paradero de transporte cercano a las colonias donde viven, hay zonas muy desoladas y tienen dificultad para salir del Fraccionamiento Las Américas, donde 45.5 % de los profesores tiene su vivienda, debido al tráfico vehicular, y que esto influye en la ocurrencia de accidentes viales. Dentro de la comisaría de Komchén se quejan de que las calles son muy angostas y no existen espacios

para estacionarse frente a la escuela; además, la presencia desordenada de los padres de familia obstruye la vialidad por las mañanas.

Por su parte los profesores de San José Tzal (83.29 %) describieron su experiencia de viaje a su lugar de trabajo con expresiones positivas, como tranquilidad, seguridad, agrado, relajación, comodidad y felicidad. Esto se explica por diversas situaciones: el cambio en la infraestructura de la vialidad regional anillo periférico en la desviación hacia la comisaría, el profesor se siente mejor porque cambió de lugar de residencia y disminuyó su tiempo de viaje y su estrés y por la tranquilidad de las demás personas al realizar su viaje al trabajo.

Pese a eso, perciben riesgos a su salud a causa de los desplazamientos de larga distancia en transporte público y en automóvil. Para los profesores sin plaza, provenientes de otro municipio, durante sus primeras semanas de trabajo realizan el esfuerzo de viajar desde su residencia familiar hasta la escuela en transporte público, lo cual les causa estrés y ansiedad, y esto les obliga a cambiar su domicilio a Mérida para mejorar su calidad de vida. Un profesor lo describió así:

En el camión, cuando venía todos los días en camión desde Ticul, Yucatán, era más estresante porque salir de mi casa y llegar al centro, muchos trabajan, así que las colas de los camiones estaban larguísimas. Si yo no llegaba a las 6 en punto al centro, el camión que venía para acá me dejaba; hay unas combis que son un poquito más rápidas, pero igual llegaba tarde acá. Entonces, *sí* era más estresante, y tenía que estar corriendo bastante diario. Y tenía que levantarme a las 4 de la mañana. (Profesor de San José Tzal, 24 años)

Y el 71.4 % considera que su manera de desplazarse mejora su calidad de vida. Esto a pesar de que mencionaron que encuentran obstáculos en su trayecto, como baches, topes sin señalizar y calles en malas condiciones; mencionaron que cuando viajan en automóvil sienten menos estrés que viajar en camión; además, no tienen que caminar, perciben tranquilidad y seguridad porque saben que llegarán a tiempo. También mencionaron el uso de moto-

cicletas para viajar a la comisaría de San José Tzal, ya que comparadas con el automóvil, disminuyen en mayor medida su tiempo de viaje. Los profesores que viven en la comisaría se desplazan a pie, en bicicleta y bicitaxi.

Factores del entorno social-laboral. Relaciones interpersonales y el viaje al trabajo

El uso compartido del automóvil entre profesores es una estrategia para hacer frente a las desventajas en distancia y tiempo causadas por el transporte público. El 63.6 % de las docentes que trabajan en Komchén, con residencia dentro de un radio de seis kilómetros desde la comisaría, realiza acuerdos para compartir el automóvil y aprovechar la coincidencia de rutas y destino de viaje.

De la misma manera, el 57.1 % de los profesores, mujeres y hombres, de la comisaría San José Tzal realiza acuerdos para compartir el auto; a diferencia de los profesores del norte, solo el 14.3 % de los profesores que comparten el auto tiene su lugar de residencia a 2.1 km de la comisaría de San José Tzal.

No obstante, los profesores resaltan su preocupación por su dependencia a sus compañeros. En vista de que en ocasiones los profesores propietarios no les es posible compartir su auto y tienen que buscar alguien más que los lleve. Por su parte, los propietarios manifestaron que deben asumir los costos de consumo de gasolina, el mantenimiento del auto y el cansancio de manejar largos trayectos de viaje (7.1 %).

Consideramos que parte de la preocupación de los profesores de perder el acuerdo del uso compartido del automóvil con los propietarios parece estar vinculada a la mala experiencia que han tenido cuando han utilizado el transporte público. Casi todos los profesores se quejan del transporte público (100 % de Komchén y 92.8 % de San José Tzal). El viaje en transporte público lo perciben como la principal afectación a su calidad de vida, y se intensifica cuando deben utilizar dos o más rutas. Entre las principales quejas están los largos tiempos de espera; las esperas bajo los fuertes rayos

del sol o bajo la lluvia; la lentitud del transporte; la falta de unidades de transporte y las que hay van siempre llenas.

Por su parte, los profesores con otra ocupación adicional (14.3 %) se ven obligados a manejar por más tiempo su automóvil. Por la mañana, a su principal empleo y por la tarde, al terminar su jornada laboral, manejan a su segundo empleo, lejos de su hogar, ya sea dentro o fuera de la ciudad. La intensidad del desplazamiento los enfrenta a mayores tiempos de viaje, ruido y tráfico, lo cual, según manifestaron, les genera afectaciones mentales y físicas como el estrés, dolor de espalda y de cabeza.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

La relevancia de este artículo es que son pocos los estudios que consideran la relación de la movilidad cotidiana y la calidad de vida laboral en zonas conurbadas de una ciudad intermedia como Mérida y sus comisarías.

En este artículo se ha destacado las desigualdades en la experiencia de viaje al trabajo y las repercusiones en algunas dimensiones de la calidad de vida laboral de los profesores que trabajan todos los días en dos comisarías de la zona metropolitana de Mérida.

Conjuntamente se identificaron las afectaciones en tres dimensiones de la calidad de vida laboral que atenúan la desigualdad en la experiencia del viaje al trabajo de los profesores: los factores del trabajo: retribución económica y condiciones de trabajo; los factores individuales: equilibrio trabajo-familia y satisfacción con el trabajo y los factores del entorno social-laboral: relaciones interpersonales.

En este trabajo, el concepto de calidad de vida laboral demostró solidez para examinar la experiencia del viaje cotidiano por motivo laboral de los profesores que acuden a localidades conurbadas de una ciudad latinoamericana de tamaño intermedio.

Los resultados, por el número de entrevistas, no pueden generalizarse, y además, esta investigación se limita al contexto específico de la periferia de Mérida. No obstante, algunos resultados son consistentes con otros estudios.

En relación con el entorno social-laboral, en ambas comisarías, los profesores forman relaciones interpersonales y logran establecer vínculos de confianza para compartir el uso del automóvil; esto coincide con lo estudiado por Rey-Merchán et al. (2022), según lo cual, los profesores, por su tipo de trabajo, específico en horarios y coincidencias de rutas, tienden a encontrar beneficios potenciales al uso compartido del automóvil, aunque esta práctica genere la pérdida de independencia personal.

Si bien es cierto que algunos estudios indican que las mujeres ubican el género como una barrera importante, debido a que no se sienten dispuestas a compartir el vehículo con los hombres (Mitropoulos et al., 2021), observamos que, en ambas comisarías, los profesores, mujeres y hombres que se conocen y se encuentran en constante comunicación establecen vínculos de confianza y relaciones interpersonales que les permite combinar capacidades y recursos individuales.

Respecto a la retribución económica, algunos estudios reportan una correspondencia entre el bajo ingreso salarial y la menor satisfacción laboral (Aguilar et al., 2015; Padilla et al., 2013). Es el caso de los profesores de San José Tzal, con menor percepción de mejora en su calidad de vida, con menores ingresos salariales y que se agudizó por la eliminación del programa que les ofrecía beneficio económico. De manera que esto les obligó a una transición de flexibilidad laboral, que les exigió aumentar los viajes a otros trabajos en la ciudad y que, encima, podría perpetuarse, ya que, de acuerdo con Tangian (2007), el aumento de la flexibilidad laboral aumenta la precariedad del trabajo.

Este resultado muestra consistencia con algunos estudios que mencionan que el aumento en la duración de los desplazamientos está relacionado con una menor satisfacción laboral y mayores niveles de estrés (Önen y Doğaner, 2021; Meil & Romero-Balsas, 2017). No obstante, es importante mencionar que solo unos cuantos profesores logran una accesibilidad autogenerada que les permite tener satisfacción laboral, estabilidad familiar y social.

Por otra parte, algunas investigaciones mencionan que las desventajas en transporte pueden contribuir a reducir el bienestar subjetivo de manera sustancial en áreas aisladas o alejadas de los centros regionales (Delbosc & Currie, 2011; Gray, 2004). Lo señalado coincide para el caso de los profesores que trabajan en la comisaría de San José Tzal con menor índice de accesibilidad en auto y en transporte público, que puede explicarse por la falta de cobertura del sistema de transporte urbano o por las malas condiciones viales hacia la comisaría. Además, decisiones de índole de planeación del sistema urbano de transporte público, donde la mayoría de las rutas de transporte convergen en el centro urbano, lo cual obliga a los habitantes a tomar dos o tres rutas de transporte para trabajar y, encima, tienen que esperar mucho tiempo en los paraderos de transporte dentro de la ciudad y en las comisarías. En conjunto, estos elementos contribuyen en una menor percepción de calidad de vida, principalmente para los profesores de San José Tzal, cuando experimentan el viaje al trabajo.

Más allá de las tecnologías del transporte, lugares y relaciones interpersonales, son las condiciones del trabajo docente las que fortalecen una movilidad controlada para algunos trabajadores mientras que refuerzan movilidades inestables para otros. Los desplazamientos al trabajo distinguen la capacidad de los profesores para moverse y fijarse en el espacio geográfico (Lévy, 2000). Esta capacidad está limitada al inicio de su inserción laboral, debido a su movilidad residencial por su asignación a diferentes centros de trabajo y/o al menor ingreso salarial. Durante este ciclo de incertidumbre laboral, donde se configuran sus nuevos espacios de vida, muchas veces involucran la pérdida de recursos de movilidad, solventar costos de viaje, afectaciones a su equilibrio trabajo-familia, insatisfacción laboral y repercusiones en su calidad de vida y de sus familiares.

Una vez que los profesores obtienen su base, también adquieren la capacidad de elegir estratégicamente, poco a poco, el lugar de trabajo deseado. Este es el caso para la mayoría de los profesores de Komchén, que han logrado anclar espacialmente su residencia y trabajo. De esta manera se benefician de la oferta laboral, lo cual puede

considerarse como un recurso, desde la dimensión espacial: un capital específico (Lévy, 1994). La relación estratégica con el espacio tiene efectos específicos en reducir la distancia y tiempo de viaje, beneficiarse del terreno común entre la vida cotidiana y el espacio de trabajo, mejorar su calidad de vida y de su familia y mejorar su inter accesibilidad con su entorno próximo y con el resto de la ciudad.

Consideramos también la importancia de las prácticas de movilidad cotidiana para describir y comprender las desigualdades entre los grupos sociales y el acceso al trabajo. Así como comprender la falta de asociación entre movilidad y lugar de trabajo, para este caso, de la comisaría ubicada en el sur, donde las características funcionales y la percepción de seguridad no atraen a los profesores a frecuentar y tejer espacios de vida en su lugar de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D. E. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28.
- Alonzo, L. A., Rodríguez, G. J., Zaragoza, J. N. y Chi, M. de la F. (2016). Estudio de Transporte público y vialidades en el primer cuadro de la ciudad de Mérida, *Ingeniería*, 20(2), 85-97.
- Bardin, L. (2002). *Análisis de contenido* (3ª ed.). Akal.
- Chaves, M., Segura, R., Speroni, M. y Cingolani, J. (2017). Interdependencias múltiples y asimetrías entre géneros en experiencia de movilidad cotidiana en el corredor sur de la Región Metropolitana de Buenos Aires (Argentina). *Transporte y Territorio*, 16, 41-67.
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación [Mejoredu]. (2021). Indicadores estatales de la mejora continua de la educación. Yucatán. Información del ciclo escolar 2018-2019. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/cuadernos-estatales/yucatan.pdf>
- Cordero, G. y Pedroza, L. H. (2021). Políticas de carrera docente y desarrollo profesional en México a la luz de los resultados de TALIS. *Revista mexicana de investigación educativa*,

- 26(89), 503-531. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000200503&lng=es&tlng=es.
- Cresswell, T. (2010). Towards a politics of mobility. *Environment and planning D: Society and Space*, 28(1), 17-31.
- Delbosc, A., & Currie, G. (2011). The spatial context of transport disadvantage, social exclusion and well-being. *Journal of Transport Geography*, 19(6), 1130-2237.
- Fleischer, F. y Marín, K. (2019). Atravesando la ciudad. La movilidad y experiencia subjetiva del espacio por las empleadas domésticas en Bogotá. *EURE*, 45(135), 27-47.
- García, L., Giraldo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C. y Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98.
- Garrocho, C. (2003). La teoría de interacción espacial como síntesis de las teorías de localización de actividades comerciales y de servicios. *Economía, sociedad y territorio*, 4(14), 203-251.
- Garrocho, C. y Campos, J. (2006). Un indicador de accesibilidad a unidades de servicios clave para ciudades mexicanas: fundamentos, diseño y aplicación. *Economía, sociedad y territorio*, 6(22), 1-60.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. G. y Preciado, M. L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340.
- Goodall, B. (1987). The penguin dictionary of human geography. Penguin Books.
- Gray, D. (2004). Rural transport and social exclusion: Developing a rural transport typology. *Built Environment*, 30(2), 172-181.
- Gutiérrez, A. (2010). Movilidad, transporte y acceso: una renovación aplicada al ordenamiento territorial. *Scripta Nova. Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, XIV, 331(86). <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-331/sn-331-86.htm>
- Gutiérrez, A. (2012). ¿Qué es la movilidad? Elementos para (re) construir las definiciones básicas del campo del transporte. *Bitácora Urbano Territorial*, 21(2), 61-74.
- Gutiérrez, P. R. y Cervantes, E. (2011). Las condiciones sociolaborales de las mujeres profesoras de educación primaria en el noroeste del

- estado de Chihuahua: un análisis desde la subjetividad femenina. *Perspectivas sociales= Social Perspectives*, 13(1), 2.
- Gutiérrez, A. (2020). Saldos de la reforma educativa en México, nuevas regulaciones de la gestión y el trabajo docente en educación básica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(37).
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.
- Jirón, P., & Imilán, W. (2015). Embodying flexibility: Experiencing labour flexibility through urban daily mobility in Santiago de Chile. *Mobilities*, 10(1), 119- 135. <http://dx.doi.org/10.1080/17450101.2013.848583>
- Jirón, P. y Gómez, J. (2018). Interdependencia, cuidado y género desde las estrategias de movilidad en la ciudad de Santiago. *Tempo Social*, 30(2), 55-72.
- Kilroy, A. (2007). Intra-urban spatial inequality: Cities as “urban regions”. World Development Report, Background paper. Washington, DC: World Bank
- Le Breton, É. (2008). *Domicile-travail. Les salariés à bout de soufflé. Les Carnets de l'info*.
- Lévy, J. (1994). *L'espace légitime. Sur la dimension géographique de la fonction politique*. Presses de la fondation nationale des sciences Politiques.
- Lévy, J. (2000). Les nouveaux espaces de la mobilité. En M. Bonnet y D. Desjeux. *Les Territoires de la Mobilité* (pp. 155-170). Presses Universitaires de France.
- Lindón, A. (1997). El trabajo y la vida cotidiana. Un enfoque desde los espacios de vida. *Economía, Sociedad y Territorio*, 1(1), 177-197.
- Llamas, I. (Ed.) (2006). *El mercado en educación y situación de los docentes*. Universidad Autónoma Metropolitana, Plaza y Valdés.
- Lugo, J. A. y Tzuc, L. (2006). Las transformaciones de la estructura productiva en dos comisarías del municipio de Mérida. En L. A. Ramírez (Coord.), *Perder el paraíso: Globalización, espacio urbano y empresariado en Mérida* (pp. 95-115). Miguel Ángel Porrúa / Universidad Autónoma de Yucatán.

- Meil, G., & Romero-Balsas, P. (2017). Job mobility and subjective well-being in europe. Do highly mobile workers feel worse? *Cuadernos Europeos de Deusto*, 56, 105-131.
- Mitropoulos, L., Kortsari, A., & Ayfantopoulou, G. (2021). Factors Affecting Drivers to Participate in a Carpooling to Public Transport Service. *Sustainability*, 13(16), 9129.
- Monclús, F. J. (1992). Infraestructuras de transporte y crecimiento urbano en EE.UU. Literatura reciente y nuevas perspectivas. *Historia urbana*, 1, 37-53.
- Önen, Ö. y Doğaner, Y. A. (2021). The examination of job satisfaction of teachers in terms of commuting time, motivation and some demographic characteristic. *Shanlax International Journal of Education*, 9(3), 1-7.
- Padilla, L. E., Jiménez, L. y Ramírez, M. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25.
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual Moderno.
- Prévôt, M. F. (2001). Fragmentación espacial y social: conceptos y realidades. *Perfiles Latinoamericanos*, 9(19), 33-56.
- Rey-Merchán, M. C., López-Arquillos. A., & Pires, M. (2022). Carpooling Systems for commuting among teachers: An expert panel analysis of their barriers and incentives. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8533. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148533>
- Reynaga, S. y Ruiz, E. (2003). Estudios de educación y trabajo. En S. Reynaga (Coord.), *Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología* (pp. 199-272). Consejo Mexicano de Investigación Educativa, AC, Comie.
- Rivera, L., González, R. y Guerra M. (2021). Expulsados de la seguridad. Precariedad docente en México. *Trabajo y Sociedad*, 22(37), 569-587.
- Santos, M. (2000). *La naturaleza del espacio. Técnica y tiempo. Razón y emoción*. Ariel Geografía.
- Sheller, M., & Urry, J. (2006). The new mobilities paradigm. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 38(2), 207-226.
- Soto-Villagrán, P. (2022). Paisajes del cuidado en la Ciudad de México. Experiencias, movilidad e infraestructuras. *Íconos. Revis-*

ta de Ciencias Sociales, 73 , 57-75. <https://doi.org/10.17141/iconos.73.2022.5212>

- Tangian, A. (2007). Is Flexible work precarious? A study based on the 4th european survey of working conditions 2005. *WSI-Diskussionspapier*, 153. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_153_e.pdf
- Wejebe, M. (2011). Rasgos identitarios y estigma: la nueva ruralidad en San José Tzal. *Península*, 6(1), 111-135. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-57662011000100005&lng=es&tlng=es.

ANEXO

El índice de accesibilidad del tipo de interacción espacial que se utiliza en este artículo sigue el diseño de acuerdo con la metodología de Garrocho (2003). La construcción de este índice entre la población trabajadora que reside en el centro urbano y los destinos laborales, en las comisarías de San José Tzal y Komchén, a través del transporte público y el automóvil, tomó en cuenta los siguientes datos:

Los valores de distancia total “*dij*” desde el origen propuesto: centro urbano en transporte público y en automóvil hacia las dos comisarías, se obtuvieron a través de los datos de la encuesta de origen y destino como fuente primaria y de los datos geográficos de las rutas de transporte utilizadas, Rutadirecta S.A. de C.V. y Google maps, y se calcularon a través del *software* de información geográfica Arc Map 10. El valor de la oferta de puestos de trabajo en cada comisaría “*Sj*” se obtuvo a partir de los datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). Para la población demandante “*Otot*” se tomó en cuenta la población económicamente activa que reside en las áreas geoestadísticas (AGEB) que componen el centro urbano de Mérida, a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y del Sistema para la Consulta de Información Censal (SCINCE, 2020). Por último, el parámetro de fricción de distancia “*b*” por cada comisaría, se calculó con base en los datos de origen, en este caso, la ubicación residencial de los profesores, y a través del valor de la pendiente de la recta de regresión. El resultado del índice se muestra en la siguiente tabla:

Índice de accesibilidad entre la población trabajadora que reside en el centro urbano y los destinos laborales en las comisarías de San José Tzal y Komchén, a través del transporte público y el automóvil

Comisarías	Comisaría de San José Tzal		Comisaría de Komchén	
Ruta de transporte público y privado	Ruta de camión 196 San José Tzal-Xmatkuil	Vía automóvil	Ruta de camión 143 Komchén Facultades	Vía automóvil
Distancia al paradero de transporte (km)	0.644	-	0.594	-
Distancia de la ruta de transporte (km)	20.165	-	18.905	-
Distancia final de ruta-destino laboral (km)	0.354	19.2	0.721	17.9
Cij (distancia total km)	22.00	19.2	20.22	17.9
Nivel del índice de accesibilidad	0.049308 (Baja)	0.049395 (Baja)	0.05601 (Alta)	0.05689 (Alta)

Fuente: elaboración propia a partir de trabajo de campo y del INEGI.