

## GACETILLA DE PRENSA

### Presentación del Estudio de salud ocupacional docente

En Uruguay los índices de enfermedad y ausentismo por problemas de salud en los docentes dan cuenta de una problemática de magnitud. El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd) realizó la Encuesta de Salud Ocupacional Docente para profundizar en la percepción de los docentes sobre su salud y bienestar. En el *Estudio de salud ocupacional docente* se presenta un primer análisis de los resultados de la investigación.

#### **Sobre la población encuestada**

Casi ocho de cada diez docentes son mujeres e inicial y primaria es el subsistema que tiene mayor proporción. La educación técnica es el subsistema que presenta porcentajes más equilibrados entre ambos sexos. El promedio de edad de los docentes de todos los ciclos educativos obligatorios es de 41 años.

Los hogares de los docentes se conforman mayoritariamente por dos o tres personas, casi cinco de cada diez tiene una o dos personas dependientes a cargo y seis de cada diez viven en hogares donde hay dos personas que perciben ingresos. Poco más de seis de cada diez docentes aportan a su hogar la principal fuente de ingresos; en el sector privado esta proporción disminuye a poco más de cinco de cada diez.

#### **Características del empleo de los docentes**

En inicial y primaria los maestros tienden a trabajar en un solo centro, mientras que los profesores de media lo hacen en dos o más. A su vez, los docentes que trabajan en mayor cantidad de lugares son los que tienen hasta 14 años de función. A medida que aumenta la antigüedad, trabajan más cantidad de horas.

Cuatro de cada diez maestros de educación inicial y primaria pública trabajan más de diez horas semanales en tareas fuera de su horario laboral habitual. En educación media, las horas puente se presentan como una carga extra, ya que casi seis de cada diez profesores tienen de una a cinco horas semanales entre clases. El 11% de los docentes trabaja en otro u otros trabajos vinculados a la educación (por ejemplo, formación docente) y el 15% en otro u otros no vinculados a la docencia. Esto ocurre más en educación técnica, donde poco menos de tres de cada diez realiza otra actividad relacionada o no a la enseñanza.

En cuanto a los años promedio de permanencia en los centros, el sistema público presenta cifras menores en comparación con el privado (en inicial y primaria pública es de cinco años y en privada de nueve, en media pública de siete y en secundaria privada de ocho).

Los cargos de docencia indirecta, los de dirección y los efectivos son ocupados en mayor proporción por personas con más antigüedad en la función. Asimismo, entre los docentes varones existe una proporción mayor de directores que entre las mujeres.

#### **Ambiente y condiciones de trabajo**

La mayoría de los docentes considera que las **condiciones de higiene**, el **estado general de mantenimiento de la estructura edilicia**, la **accesibilidad** de usuarios con movilidad reducida y la **seguridad que brinda la infraestructura** a los entornos del centro educativo son muy adecuados o adecuados. Sin embargo, la categoría que presenta una evaluación más negativa es la accesibilidad: casi la mitad percibe que es inadecuada o muy inadecuada. El mantenimiento de la estructura edilicia y la seguridad que da la infraestructura es mejor evaluada en el sector privado.

La mitad de los docentes declara que en su centro no existe **sala de lactancia**. Solo un 2% dice que no dispone de **baños exclusivos** para docentes. De los que dicen tenerlos, en el subsistema que menos declaran que son adecuados es en educación técnica. A su vez, en educación media pública solo tres de cada diez profesores menciona que el **comedor exclusivo** para docentes es adecuado.

Casi todos los docentes mencionan que en su centro existe **personal de limpieza y administrativos**, y entre seis y siete de cada diez dicen que se dispone de estos recursos en forma suficiente. Sin embargo, cuatro de cada diez dicen que en su centro no existe **asistente o trabajador social** y tres de cada diez que no cuentan con **psicólogo**.

En lo referente a las aulas, casi la mitad de los docentes menciona al **aislamiento acústico** y la **adecuación para el uso de las TIC** (disponibilidad de enchufes o conectividad) como los aspectos que presentan mayores problemas. El tercer aspecto identificado es el  **acondicionamiento térmico**.

### Percepción sobre las demandas de trabajo

Los hallazgos sobre las demandas laborales dan cuenta de elevados niveles de sobrecarga (cognitiva, cuantitativa y emocional) en comparación con los problemas de rol y la disonancia emocional<sup>1</sup>.

Las **sobrecargas cognitiva, cuantitativa y emocional** son percibidas en mayor medida entre las mujeres, quienes trabajan en inicial y primaria pública, y los docentes de mayor edad y antigüedad (exceptuando el tramo final de la carrera, cuando la sobrecarga vuelve a disminuir). Los docentes con mayor formación presentan más sobrecarga cognitiva y emocional. La sobrecarga cognitiva y cuantitativa en todos los subsistemas y emocional en educación media aumentan conforme se incrementa el índice de carga global de trabajo<sup>2</sup>. Además, los docentes efectivos suelen tener una percepción de mayor sobrecarga (cognitiva, cuantitativa y emocional) respecto a los interinos y suplentes. Esto se relaciona, a su vez, a que los cargos efectivos son ocupados en mayor medida por personas con más antigüedad en la docencia. Los cargos de docencia indirecta presentan mayor sobrecarga cognitiva y emocional respecto a los cargos de docencia directa. Para la sobrecarga cuantitativa esto sucede solo en educación media, así como también para los docentes interinos.

Los **problemas de rol** y la **disonancia emocional** se producen en mayor medida entre las mujeres, los maestros de inicial y primaria pública, y a mayor edad y antigüedad. Los cargos de docencia indirecta, en mayor medida los de dirección, presentan mayor disonancia emocional en todos los subsistemas y mayor percepción de problemas de rol en educación media. A mayor índice de carga global de trabajo, los docentes perciben mayor disonancia emocional y problemas de rol. Asimismo, los cargos efectivos (en comparación con los interinos y los suplentes) presentan mayores problemas de rol.

La percepción de **doble presencia**<sup>3</sup> aumenta la probabilidad de percibir más sobrecarga cognitiva, cuantitativa y emocional; disonancia emocional y problemas de rol.

---

<sup>1</sup> La **sobrecarga cognitiva** es el grado en el que el trabajo exige mucha concentración, precisión, estar pendiente de diferentes cosas al mismo tiempo y recordarlas. La **sobrecarga cuantitativa** refiere al volumen de trabajo en relación con el tiempo que se tiene para cumplirlo. La **sobrecarga emocional** es el grado en el que el trabajo exige que la persona se implique a nivel emocional porque debe tratar con otras poniendo en juego su empatía y su habilidad de convencerlas. Los **problemas de rol** se dan por la ambigüedad del rol (el trabajador no tiene información adecuada para hacerse una idea precisa del rol que se le asigna, es decir, no tiene claro lo que tiene que hacer, cómo hacerlo y por qué) y el conflicto de rol (grado en el que se perciben demandas incompatibles entre sí). La **disonancia emocional** remite al grado en que la persona tiene que reprimir emociones porque no las puede expresar en un determinado contexto social.

<sup>2</sup> Este índice se compone por la cantidad de horas semanales de trabajo remunerado, de trabajo no remunerado que se dedica al rol docente, de traslado al lugar de trabajo, las horas puente y la cantidad de centros en donde se trabaja.

<sup>3</sup> El concepto refiere a la cantidad de trabajo doméstico o familiar que depende del trabajador y a la preocupación que le produce.

## Recursos organizacionales<sup>4</sup>

En general, la percepción de los docentes sobre sus recursos organizacionales tiene un punto alto al comienzo de la carrera (hasta los cinco años de antigüedad) y luego desciende, para volver a mejorar hacia el final de la carrera (etapa prejubilatoria).

Los profesores de secundaria privada perciben mayor **autonomía**, mientras que los de docencia indirecta (excluyendo al director) son menos autónomos que los de docencia directa. La percepción de clima de apoyo social es mayor en el sector privado y, dentro de este, en los varones. A mayor índice de carga global de trabajo, menor es la percepción de clima de apoyo social.

El 5% dijo que no existen **espacios de coordinación** en su centro educativo. Entre aquellos docentes que dijeron que sí existen, la percepción de su utilidad es mejor entre los de secundaria privada que los de secundaria pública. A su vez, mejora a mayor antigüedad en la carrera, entre los docentes del interior del país y entre los que desempeñan cargos interinos y suplentes en comparación con los efectivos. La percepción de utilidad de estas instancias disminuye entre los de mayor formación.

Respecto al **liderazgo**, se observa una mayor percepción en secundaria privada. Desempeñar cargos interinos o suplentes aumenta la percepción de liderazgo, en comparación con los cargos efectivos. Los docentes que trabajan en inicial y primaria pública y en el sector privado son los que perciben más confianza horizontal. Esta es menor cuanto mayor sea la carga global de trabajo, y en los cargos suplentes (en comparación con los efectivos). Los docentes del sector privado, los que tienen cargos interinos (en comparación con los efectivos) y los directores (en comparación con la docencia directa) presentan mayor percepción de confianza vertical. Esta disminuye a mayor carga global de trabajo.

La percepción sobre el **reconocimiento** de los docentes es mayor en inicial y primaria. Aumenta a medida que se tiene mayor antigüedad como docente.

Ser docente del sector privado, efectivo (en comparación a interino y suplente), de docencia indirecta (en comparación con directa), así como ser el principal receptor de ingresos y tener mayor edad, aumentan la probabilidad de percibir mayor **equilibrio esfuerzo-recompensa**. La percepción sobre tener un buen equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa que se realiza en el trabajo disminuye cuanto mayor es la carga global de trabajo.

Los docentes que tienen una percepción mayor de doble presencia presentan una peor percepción en cuanto a la autonomía, el clima de apoyo social, la confianza horizontal y vertical, y el equilibrio esfuerzo-recompensa.

## Recursos personales<sup>5</sup>

En cuanto a los recursos personales, al igual que con los organizacionales, los docentes tienen una mejor percepción al comienzo y al final de la carrera.

Ser director o tener un cargo de docencia indirecta (en comparación con docencia directa) aumenta la probabilidad de percibir mayor **autoeficacia** y **resiliencia**. Los que presentan mayor **satisfacción con su trabajo** son los del sector privado, los que tienen un cargo de director o de docencia indirecta (en

---

<sup>4</sup> Los **recursos organizacionales** están vinculados con el nivel de autonomía que el trabajador percibe para la ejecución de la actividad, el clima de apoyo social, los aspectos de coordinación del trabajo y el estilo de liderazgo ejercido por los supervisores. A su vez, dan cuenta de la percepción de los docentes sobre el reconocimiento recibido, el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa que reciben por su tarea, y la confianza en sus jefes (vertical) y compañeros (horizontal).

<sup>5</sup> Los **recursos personales** se relacionan con la valoración sobre el nivel de autoeficacia, el grado de resiliencia, la satisfacción con el trabajo y la vida en general, así como con la significatividad del trabajo.

comparación con los de docencia directa) y a menor carga de trabajo global. La percepción de **significatividad del trabajo** es mayor en el sector privado y en Montevideo.

La percepción de doble presencia es mayor entre las mujeres y a medida que avanza la edad de los docentes. Entre los que la perciben más, disminuye la probabilidad de percibir autoeficacia, resiliencia y satisfacción con el trabajo.

### Efectos del trabajo en la salud y bienestar de los docentes

Los docentes indican mayoritariamente que experimentan emociones positivas en el trabajo (altos niveles de energía, entusiasmo y compenetración). Los que presentan mayores puntajes en el índice de dedicación y entusiasmo son los de secundaria privada y los que tienen más antigüedad y edad.

Solo el 1% de los docentes declara presentar los 12 **síntomas de estrés** estudiados<sup>6</sup>. De los que tienen al menos un síntoma, las mujeres tienen un mayor puntaje de síntomas en todos los subsistemas. En técnica, los docentes del interior presentan mayores síntomas de estrés que los de Montevideo. Los de mayor antigüedad presentan menores síntomas de estrés que el resto.

En el sector público, inicial y primaria es el subsistema que tiene mayor presencia del **síndrome de burnout**<sup>7</sup> (10% y 2% de **burnout crítico**). En el sector privado, los niveles se encuentran por debajo del 5%, con una casi inexistencia de **burnout** crítico. A mayor edad es menor la presencia del síndrome.

Las **enfermedades** que más prevalecen en los docentes son las disfonías o alteraciones de la voz, problemas musculares, gastrointestinales o de columna. Estos problemas tienen mayor prevalencia en inicial y primaria pública, a excepción de los musculares, que se presentan más en secundaria pública.

Sobre los niveles de **bienestar**, el 26% de los docentes presenta un nivel bajo y el 28% un nivel alto. El sector público es el que muestra la mayor proporción de docentes en el nivel de bienestar bajo y, dentro de este, inicial y primaria está en peor situación. En educación inicial y primaria los docentes que ocupan cargos de dirección presentan mejores niveles de bienestar. En educación media los que tienen mayor carga global de trabajo presentan peor nivel de bienestar. También la doble presencia, así como ser el principal sostén económico del hogar (en educación media), dan cuenta de eventos generadores de menor bienestar. A mayores niveles de bienestar, se percibe menor prevalencia de las enfermedades estudiadas. Altos puntajes en las demandas de trabajo se relacionan con bienestar bajo, y altos de recursos organizacionales y personales con bienestar alto.

Un 2% de los docentes sufrieron **accidentes laborales** en el último año, aunque la percepción de riesgos es mayor (11%), sobre todo en las escuelas técnicas (19%).

Un 48% de los docentes tiene un patrón de **horas de sueño** adecuado para el mantenimiento de la salud (entre seis y ocho horas). Un 51% reporta una cantidad menor, mientras que un 1% duerme nueve horas o más al día.

El 25% de los docentes en todos los subsistemas **almuerza** en menos de 15 minutos. Solo un 33% de los de secundaria pública piensa que la cantina del centro educativo vende comida saludable; además, este subsistema es en el que los docentes evalúan tener menor disponibilidad de espacios adecuados para

---

<sup>6</sup> Los síntomas son los siguientes: ataques de terror o pánico; sustos repentinos y sin razón; falta de aire; sentirse con miedo; sensación de desmayo o mareos; dolores en el corazón o en el pecho; nerviosismo o temblor; sentirse tan inquieto que no puede permanecer sentado; adormecimiento u hormigueo en ciertas partes del cuerpo; sentirse débil en partes del cuerpo; náuseas o malestar en el estómago, y sentirse tenso o alterado.

<sup>7</sup> El **síndrome burnout** se caracteriza porque el trabajador muestra altos niveles de desgaste psíquico, indolencia y pérdida de ilusión por el trabajo. El **burnout crítico** se da cuando, además de los síntomas del síndrome, se padecen sentimientos de culpa.



INEEd

alimentarse (57%). En inicial y primaria privada entre siete y ocho de cada diez docentes piensan que la oferta de alimentos y los lugares para almorzar son saludables y adecuados.

Una cantidad adecuada de horas de sueño, actividad física y recreativa, y realizar todas las comidas en un lugar adecuado, redundan en una mayor percepción de bienestar.

### **Apuntes metodológicos**

El informe presentado recoge datos obtenidos a través de la Encuesta de Salud Ocupacional Docente que el Instituto llevó a cabo del 10 de junio al 14 de julio de 2019. Esta se realizó en línea, de forma autoadministrada y con participación voluntaria. El cuestionario se aplicó a docentes con funciones de docencia directa e indirecta<sup>8</sup> del sector público y privado; de zonas urbanas y rurales, y de todos los ciclos obligatorios (educación inicial y primaria y media [secundaria y técnica]). La muestra teórica fue de 161 centros y 6.425 docentes, de los que participaron 4.734 de 159 centros. La tasa de cobertura fue del 74%.

**Para agendar entrevistas o realizar consultas, contactarse con el asistente de prensa del INEEd, Federico Bentancor, por el teléfono 091 999 198 o el correo electrónico fbentancor@ineed.edu.uy.**

---

<sup>8</sup> De acuerdo al artículo 2 del *Estatuto del funcionario docente* de la ANEP “Existen dos formas de ejercer la docencia: directa e indirecta. Se considera que se ejerce docencia directa cuando el docente se desempeña en relación continua e inmediata con el alumno. Se considera de docencia indirecta las actividades que impliquen funciones de dirección, orientación y supervisión, u otras ejercidas fuera de la relación directa enseñanza-aprendizaje”. Dentro de la última categoría se encuentran directores, subdirectores, secretarios y adscriptos, entre otros.