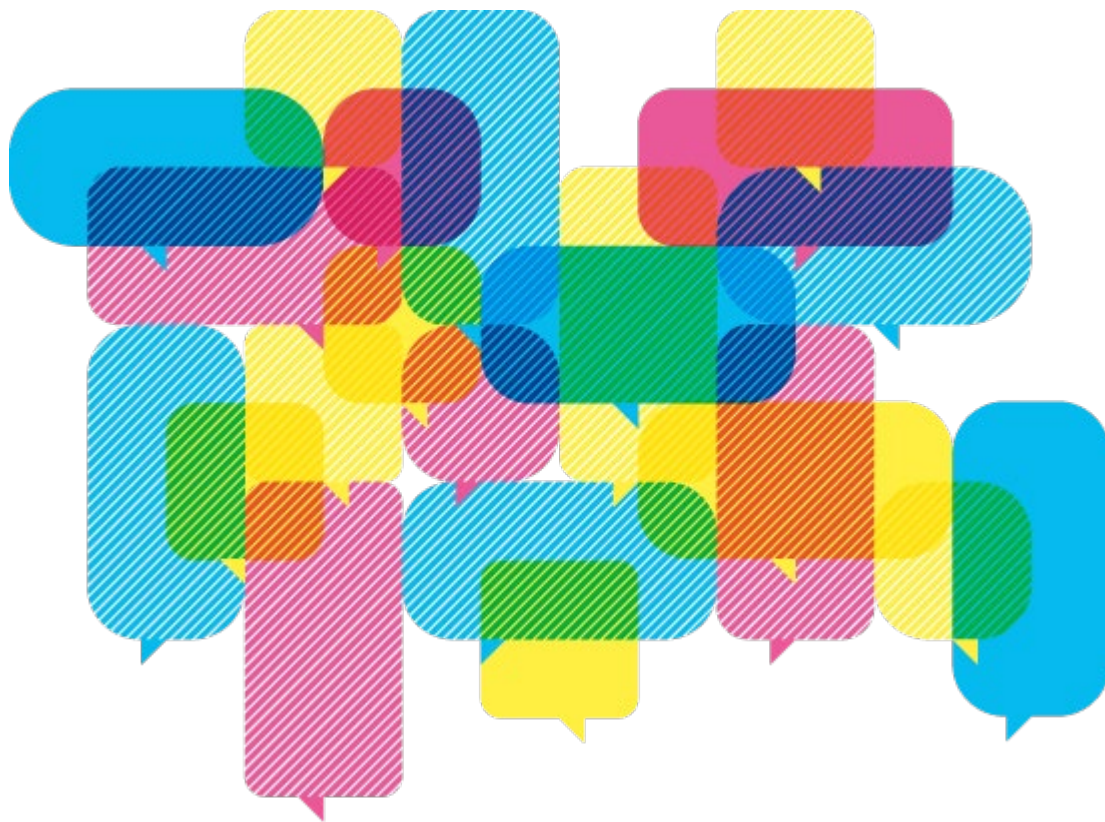


ESTUDIO DE
**SALUD
OCUPACIONAL
DOCENTE**

Presentación de resultados
21 de julio de 2020



Estructura de la presentación

1. ¿Qué es el Estudio de salud ocupacional docente?
2. ¿Cuál es el abordaje teórico-metodológico?
3. ¿Cómo se realizó?
4. ¿Cuáles son los principales resultados del primer informe?
5. ¿Cuáles son las conclusiones generales?
6. ¿Para qué puede servir esta información?

¿Qué es el Estudio de salud ocupacional docente?



¿Cuál es el objetivo de este estudio?

Producir conocimiento relevante y actualizado **sobre la salud ocupacional y las condiciones de trabajo** de los maestros y profesores de todo el **sistema educativo obligatorio** del país.

Generar insumos para la **detección y medición de factores que inciden en el bienestar laboral:**

- las demandas laborales,
- los recursos organizacionales y
- los recursos personales.

¿Por qué se estudia desde el INEEEd?

El INEEEd tiene entre sus cometidos evaluar la calidad educativa de Uruguay en los niveles inicial, primario y medio (Ley n.° 18.437, art. 115).

Ha desarrollado desde sus comienzos una serie de estudios sobre docentes, en el entendido de que son **agentes protagonistas del proceso educativo**.

Existe evidencia internacional sobre los efectos negativos de las condiciones de trabajo en la salud de los docentes y de esta en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

**¿Cuál es el abordaje
teórico-metodológico?**



**¿Qué entendemos por salud,
bienestar y salud ocupacional?**

La salud ha sido entendida como el resultado de una serie **de interacciones entre los factores biológicos** –constitutivos del individuo– con el **ambiente**, así como con el **contexto social, económico y político** (Briceño-León, 2000).

El bienestar subjetivo refiere a **evaluaciones afectivas y cognitivas** en términos de **satisfacción y plenitud** sobre diferentes dominios de la vida como, por ejemplo, el trabajo (Peiró, Ayala, Tordera, Lorente y Rodríguez, 2014).

La salud ocupacional constituye un problema de salud pública y requiere de un abordaje interdisciplinario para una comprensión integral del sujeto y de su relación con su entorno laboral.

Aspectos metodológicos

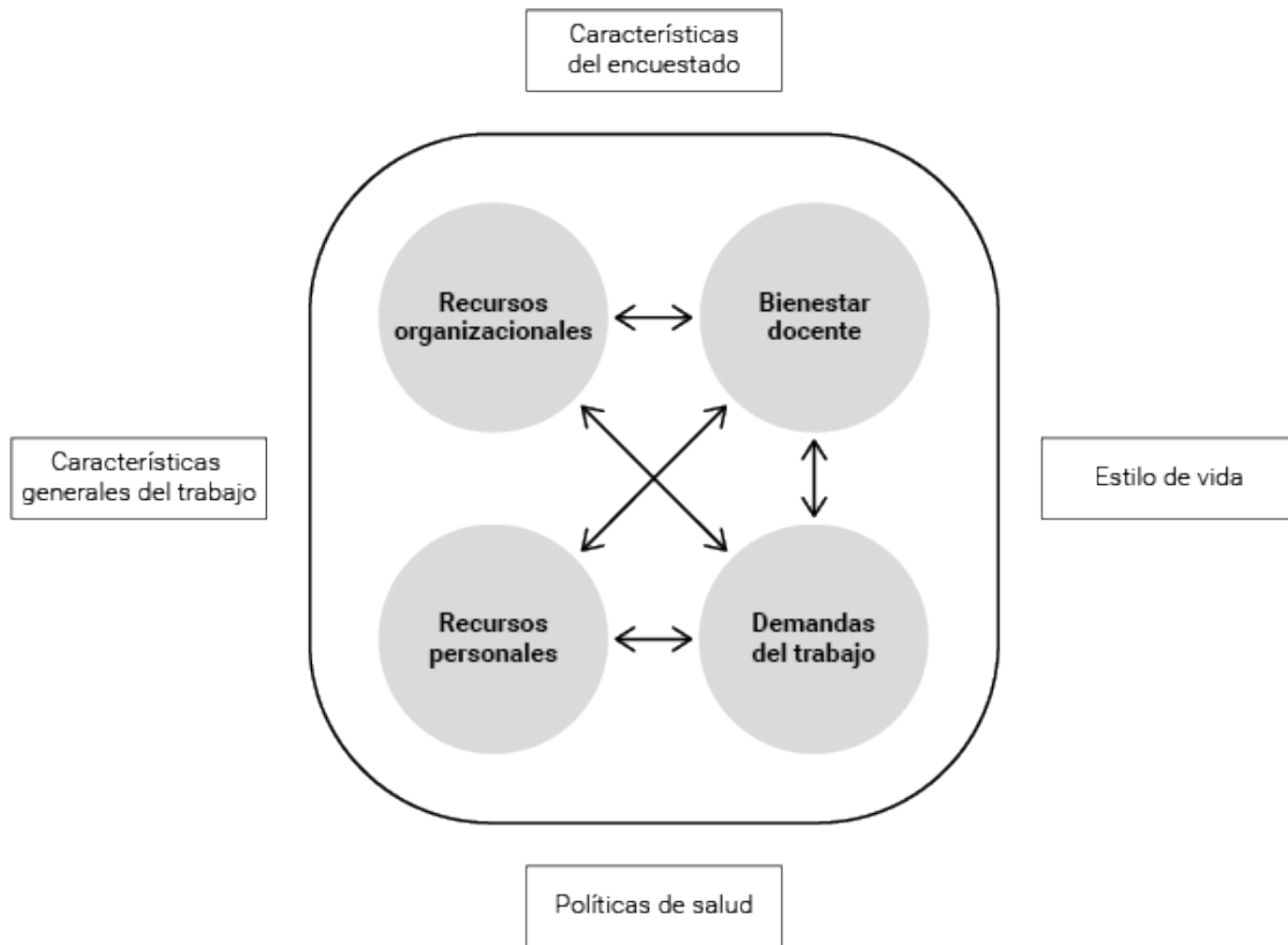
El instrumento se construyó a partir de la adaptación de otros validados a nivel internacional.

El proceso de adaptación y validación constó de 5 etapas:

- sistematización de escalas y modelos,
- grupos focales con docentes,
- consultas a expertos,
- entrevistas cognitivas, y
- encuesta piloto a docentes.



Modelo teórico



¿Cómo se realizó?



Aplicación de la encuesta

- **Población objetivo:** docentes del sector público y privado desde inicial hasta educación media superior.
- **Fecha de aplicación:** junio y julio de 2019.
- **Modalidad:** voluntaria, autoadministrada y en línea.
- **Participantes:** 159 centros y **4.734 docentes (74% de cobertura)**.

¿Cuáles son los principales resultados del primer informe?





Características de la población encuestada

- **Casi ocho de cada diez docentes son mujeres.**
- El promedio de edad es de **41 años**.
- Los hogares de los docentes se conforman mayoritariamente por **dos o tres personas**.
- **El 63% aporta a su hogar la principal fuente de ingresos.**
- **El 80% tiene nivel terciario completo** (8% tiene posgrado completo).



Características del empleo de los docentes

A nivel general

- Quienes tienen hasta 14 años de función trabajan en más centros.
- A más antigüedad, trabajan más horas.
- En el sistema público existe menor permanencia en los centros que en el sistema privado.
- En los cargos de docencia indirecta (incluidos los de dirección) y los efectivos existe mayor proporción de docentes con más antigüedad.
- Entre los varones hay una proporción mayor de cargos de dirección que entre las mujeres.

A nivel específico en cada subsistema

- En primaria la mayoría trabaja en 1 centro.
- En media la mayoría trabaja en 2 o más centros.
- En primaria pública 4 de cada 10 maestros trabajan 10 horas semanales en tareas relacionadas al cargo fuera de su horario laboral habitual.
- En media el 60% tiene hasta 5 horas puente semanales.
- En educación técnica 3 de cada 10 docentes tienen otra actividad laboral relacionada o no a la educación.



Ambiente y condiciones de trabajo docente

Condiciones de la infraestructura edilicia de los centros

- Para la mayoría, las condiciones de infraestructura y mantenimiento de los centros son muy adecuadas o adecuadas.
- La accesibilidad es la peor evaluada.
- La estructura edilicia y la seguridad de infraestructura son mejor evaluadas en el sector privado.
- La mitad de los docentes declara que en su centro no existe sala de lactancia.
- Solo un 2% de los docentes dice que no dispone de baños exclusivos.
- En educación media pública solo 3 de cada 10 docentes mencionan que el comedor exclusivo para docentes es adecuado.

Personal de apoyo

- Casi todos los docentes mencionan que en su centro existe personal de limpieza y administrativos, y aproximadamente 7 de cada 10 afirman que son suficientes.
- 4 de cada 10 dice que en su centro no existe asistente/trabajador social y 3 de cada 10 que no cuentan con psicólogo.

Adecuación de las aulas

- Casi la mitad de los docentes menciona al aislamiento acústico, la adecuación para el uso de las TIC (disponibilidad de enchufes o conectividad) y el acondicionamiento térmico como los aspectos que presentan mayores problemas.

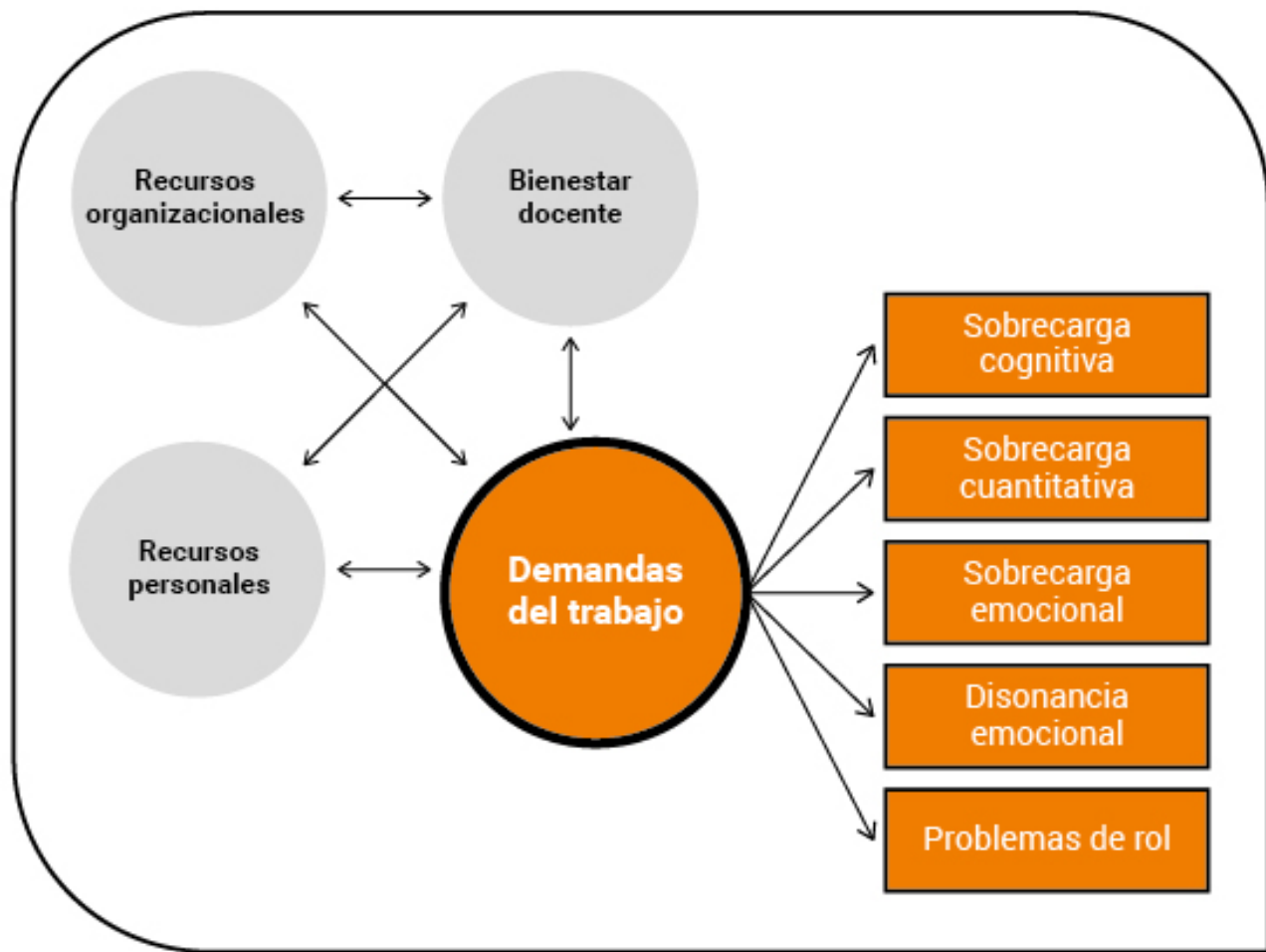
Percepción docente sobre las demandas de trabajo

Características
generales del trabajo

Características
del encuestado

Estilo de vida

Políticas de salud



Recursos
organizacionales

Bienestar
docente

Recursos
personales

**Demandas
del trabajo**

Sobrecarga
cognitiva

Sobrecarga
cuantitativa

Sobrecarga
emocional

Disonancia
emocional

Problemas de rol

A nivel general,
existen **más problemas de sobrecargas**
(cognitiva, cuantitativa y emocional)
que de rol y disonancia emocional.

Población con mayor percepción de demanda

- Mujeres
- Inicial y primaria pública
- Mayor edad y antigüedad
(exceptuando el tramo prejubilatorio)
- Mayor índice de carga global de trabajo
- Docencia indirecta
- Mayor índice de doble presencia

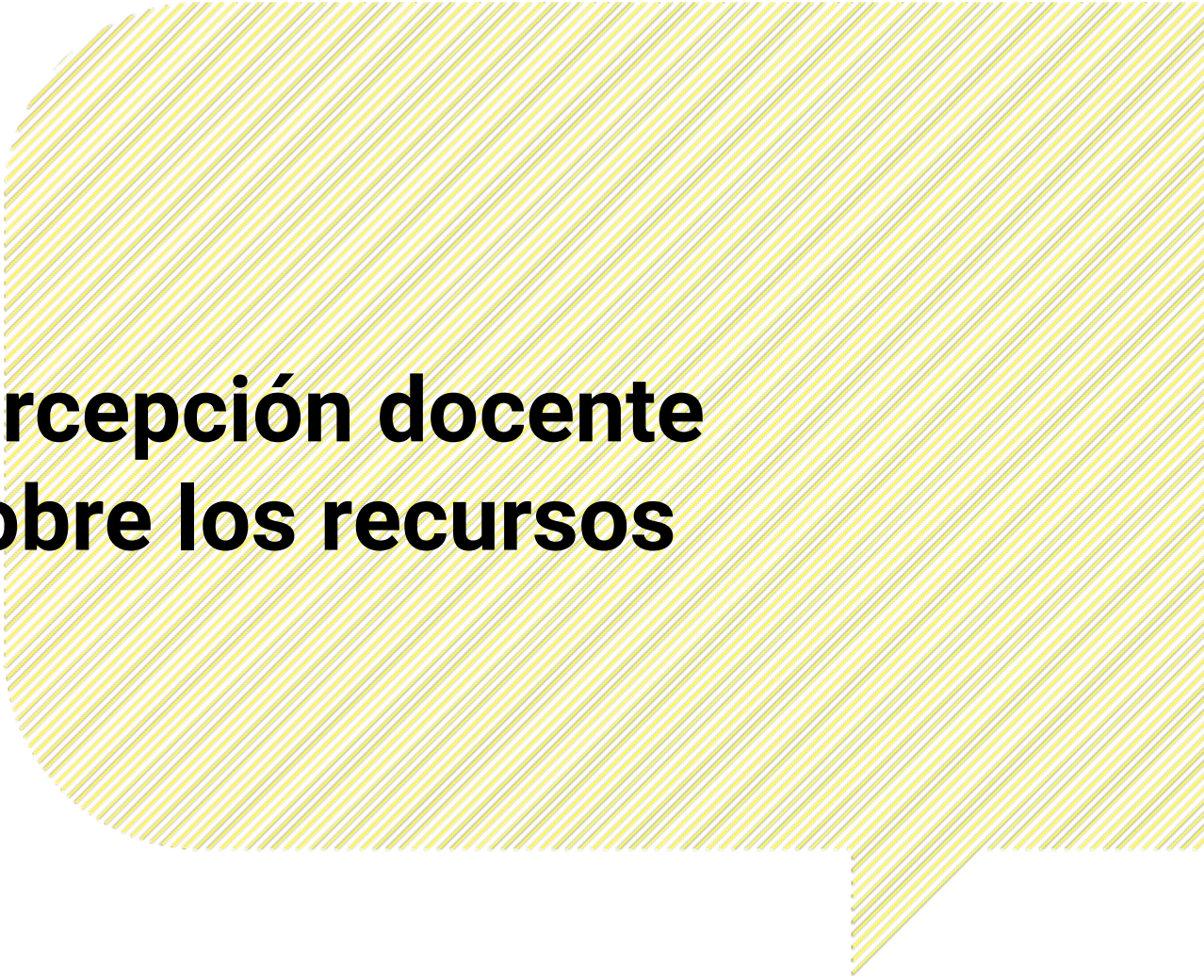
Sobrecarga cognitiva

Sobrecarga cuantitativa

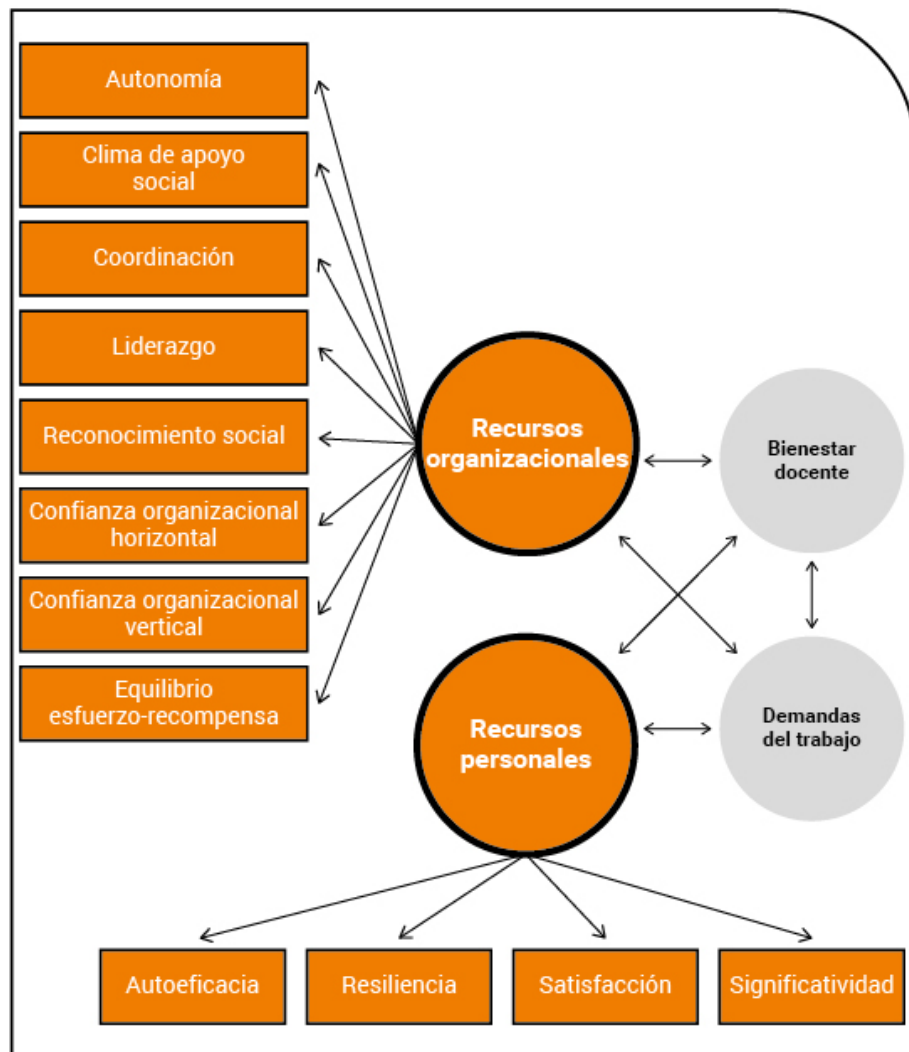
Sobrecarga emocional

Disonancia emocional

Problemas de rol



Percepción docente sobre los recursos





Percepción docente sobre los recursos organizacionales

Población con mayor percepción de recursos organizacionales

- Sector privado
- Mayor antigüedad
- Docentes interinos
- Directores

Población con menor percepción de recursos organizacionales

- Carga global de trabajo
- Doble presencia

Autonomía
Clima de apoyo social
Coordinación
Liderazgo
Confianza horizontal
Confianza vertical
Reconocimiento
Equilibrio esfuerzo-recompensa

Percepción docente sobre los recursos personales

Población con mayor percepción de recursos personales

- Sector privado
- Docencia indirecta
- Directores

Población con menor percepción de recursos personales

- Doble presencia

Autoeficacia
Resiliencia
Satisfacción
Significatividad



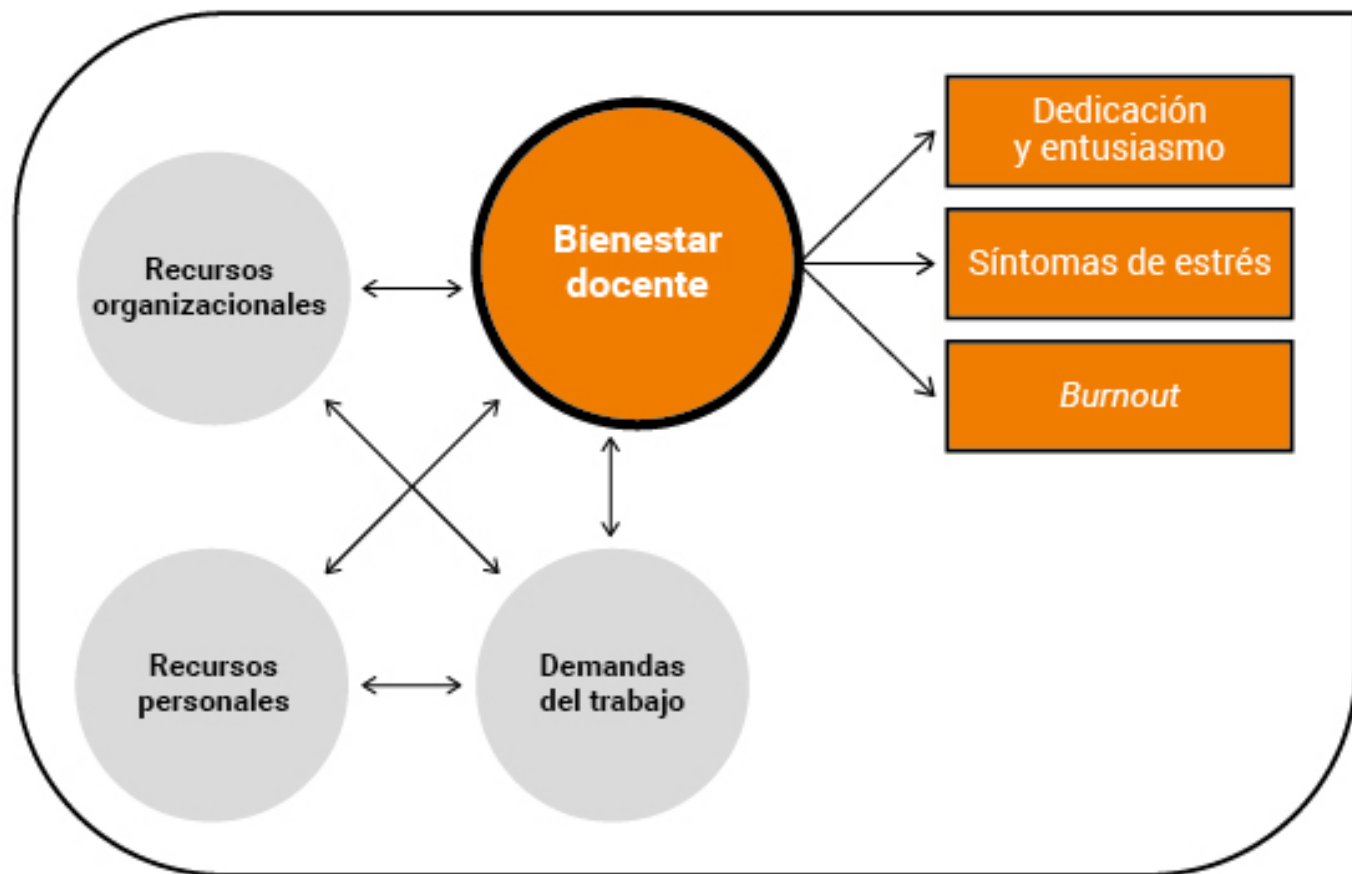
Efectos del trabajo en la salud y bienestar

Características
generales del trabajo

Características
del encuestado

Estilo de vida

Políticas de salud



Percepción sobre los componentes del bienestar

- Sector público
- Mujeres

Síntomas de estrés

- Inicial y primaria pública

Burnout

- Inicial y primaria: voz, columna
- Media pública: musculares

Prevalencia de enfermedades

- Secundaria privada
- Mayor antigüedad

Dedicación y entusiasmo

Población con mayor percepción de bienestar

- 28% bienestar alto
- Directores
- Menos enfermedades
- Menos demandas
- Mayores recursos

Población con menor percepción de bienestar

- 26% bienestar bajo
- Inicial y primaria pública
- Carga global de trabajo (media pública)
- Doble presencia
- Principal perceptor del hogar (media)

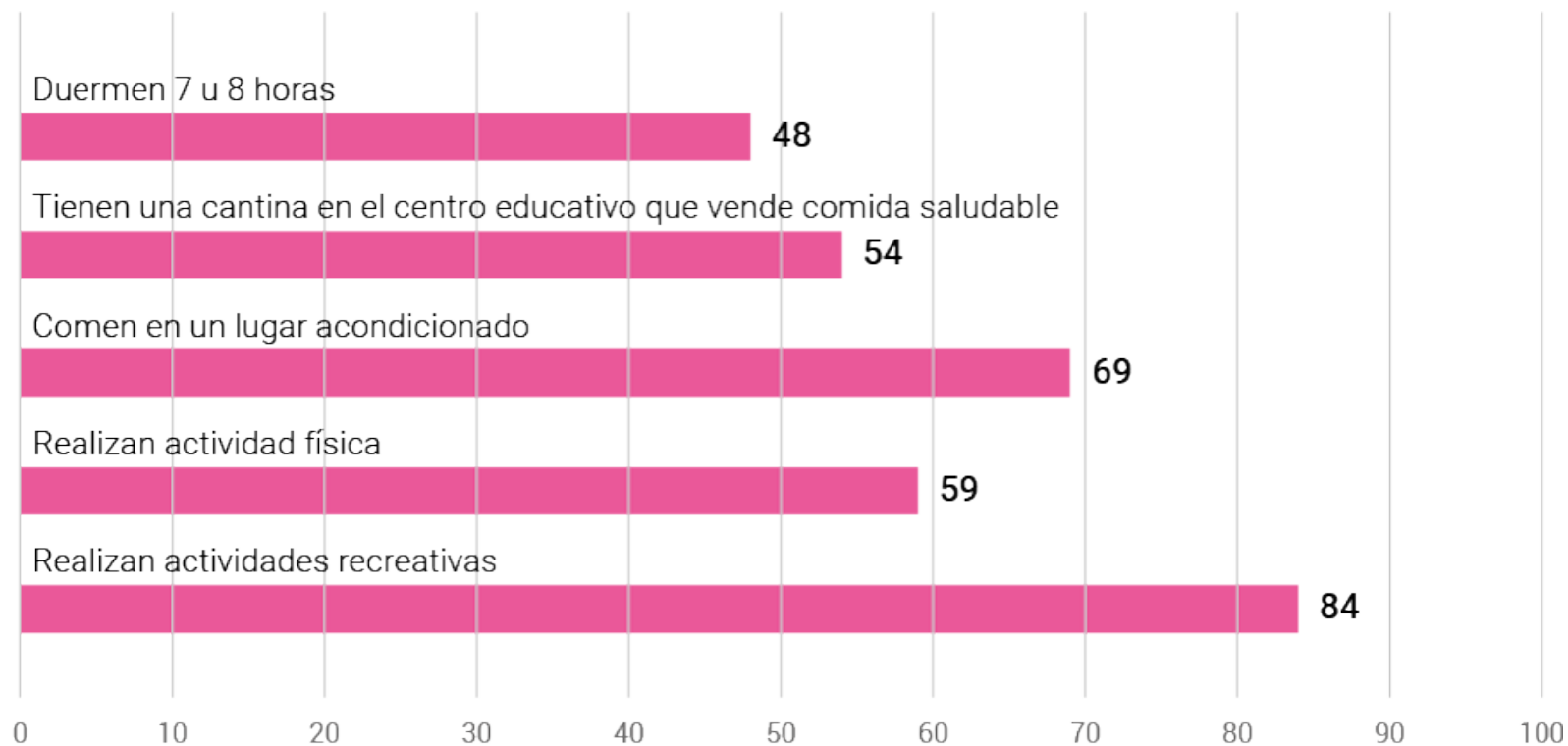
Bienestar

A large, stylized shape on the right side of the page, filled with a dense pattern of thin, parallel yellow lines. The shape is roughly rectangular with rounded corners and a small triangular point at the bottom right.

Estilo de vida

Docentes que...

(EN PORCENTAJES)



¿Cuáles son las conclusiones generales?



Los docentes que presentan **altos niveles de bienestar** también presentan **mejores condiciones de trabajo** y **altos niveles de percepción de recursos** organizacionales y personales.

Los docentes que presentan **menores niveles de bienestar** también son aquellos con **más síntomas de estrés y *burnout***.

La doble presencia incide directamente en el bienestar.
Cuanto **mayor sea la percepción de doble presencia**, peor es la **percepción de recursos y bienestar**.

Las mujeres, y en mayor medida las de inicial y primaria pública, son las que perciben más demandas y menos recursos.

Los docentes noveles y los que se encuentran en una etapa prejubilatoria son los que reportan una mejor situación en cuanto a la percepción de demandas, recursos y bienestar.

A mayor carga global de trabajo, mayores demandas y menores recursos, lo que se relaciona con menores niveles de bienestar en todos los subsistemas.

Los docentes que cumplen el rol de dirección presentan mejores niveles de bienestar respecto al resto.

Menores niveles de dedicación y entusiasmo, mayores niveles de síntomas de estrés y *burnout* se encuentran asociados con **niveles bajos de bienestar**.

Los docentes con **menores niveles de bienestar** son los que presentan **mayor prevalencia de enfermedades**. Muestran mayor prevalencia de enfermedades que la población general.

Los docentes que trabajan en el **sector privado** se encuentran en **mejor situación** respecto a la **cantidad de comidas** que realizan y el **tiempo que le dedican al almuerzo**, las horas para el **ejercicio físico** y la **recreación**, y las **horas de sueño**.

¿Para qué sirve esta información?



¿Qué permitirá la información?

- Tomar decisiones basadas en evidencias.
- Discutir sobre las principales demandas, recursos, nivel de bienestar y enfermedades que más prevalecen.
- Diseñar políticas de salud orientadas a poblaciones específicas.
- Brindar información para las políticas de empleo o de la carrera docente.
- Diseñar políticas de conciliación entre la vida familiar y la laboral.
- Diseñar políticas de alimentación saludable, actividad física y recreativa.
- Continuar profundizando en la relación entre las características del empleo, el ambiente de trabajo, las demandas, los recursos y el bienestar docente.

Muchas gracias

eso.ineed.edu.uy

