

Salud Laboral Docente:

¿Qué sabemos desde la investigación actual?



OBSERVATORIO CHILENO DE POLÍTICAS EDUCATIVAS

www.opech.cl

Salud Laboral Docente

- I. **¿De qué nos enfermamos los/as docentes?**
 - II. **¿Por qué nos enfermamos?:** La investigación científica sobre salud laboral docente.
 - III. **¿Tenemos herramientas legales para luchar mejorar nuestras condiciones de trabajo y salud?:**
Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el trabajo
-



I. Malestar y salud docente

¿De qué nos enfermamos?

Malestar y salud docente ¿De qué nos enfermamos?

- Enfermedades FÍSICAS
- Enfermedades de SALUD MENTAL
- «Malestar» Docente



ENFERMEDADES FÍSICAS

Salud Física

- Trastornos músculo esqueléticos
- Enfermedades Bronquiales
- Disfonías
- Colón irritable
- Hipertensión
- Riesgos cardiovasculares (en varones)
- Se observan diferencias significativas por:
 - ❑ Sexo: **mujeres** tienden a enfermarse más que los hombres
 - ❑ Tramo etario: **menores de 30 años** muestran los más bajos puntajes. A mayor edad, mayores niveles de enfermedades



ENFERMEDADES DE SALUD MENTAL

Salud Mental en docentes chilenos

- Episodios de **Depresión Mayor**:
 - Tasas nacionales alrededor del 11%
 - Tasas de docentes 2 a 3 veces mayores.
- **Trastornos severos de ansiedad**: estados de ansiedad generalizada hasta las crisis de pánico
 - Tasas nacional alrededor del 14%
 - Tasas docentes casi al doble

Falta más investigación



«MALESTAR» DOCENTE

Síndrome de Burn-out (quemado, consumido):

- NO es una enfermedad. Es un **síndrome (conjunto de síntomas)**. Es un tipo de respuesta, que se define operacionalmente como el resultado de tres componentes (Según Maslach, MIB):
 - **Agotamiento emocional (sensación de estar emocionalmente sobrepasado y de haber agotado los recursos emocionales),**
 - Despersonalización (endurecimiento emocional, se refiere a la sensación de una respuesta insensible y distante a los receptores del servicio)
 - Realización personal (sensación de logros y competencias en el trabajo)
- Las investigaciones en Chile y el mundo destacan como elemento más relevante el **agotamiento emocional**.

Malestar Psicológico (*burnout*): Agotamiento Emocional

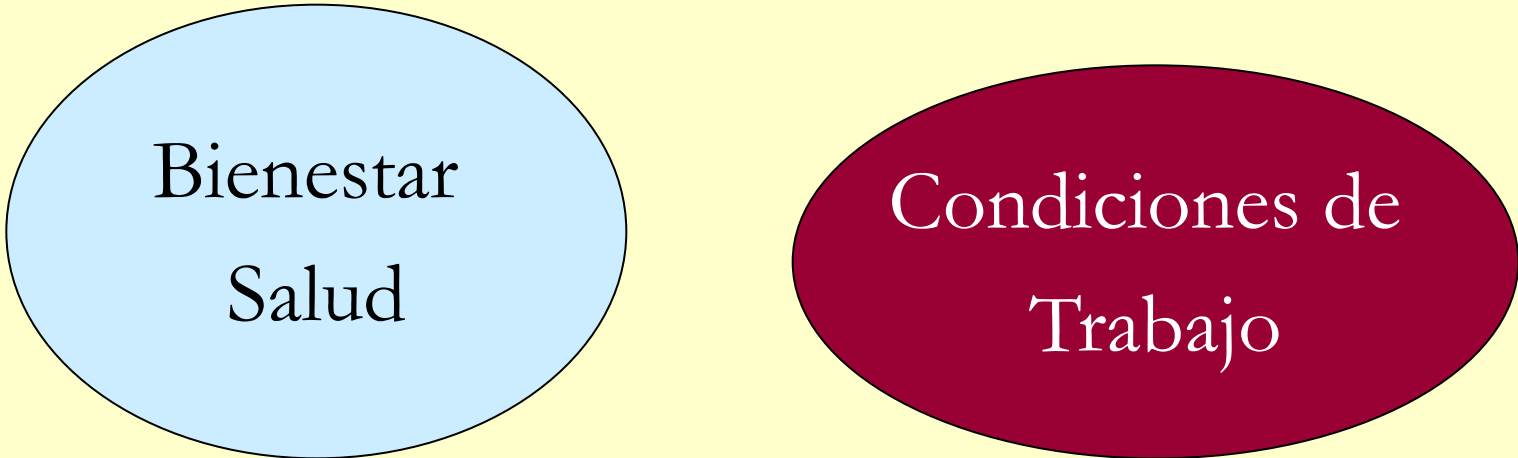
	Niveles de Agotamiento Emocional
Alto	26.6%
Medio	48.9%
Bajo	24.6%

- Las **mujeres** presentan una tendencia significativa a tener mayores niveles de agotamiento emocional (**30.3%**) en comparación con los docentes varones (22.3%)
- No se observan diferencias significativas al controlar por tramo etario, dependencia o modalidad.

II. ¿Por qué nos enfermamos?:

La investigación científica sobre salud
laboral docente.

Salud Ocupacional



The diagram consists of two ovals on a light yellow background. The left oval is light blue and contains the text 'Bienestar Salud'. The right oval is maroon and contains the text 'Condiciones de Trabajo'. The ovals are positioned side-by-side, suggesting a relationship or comparison between the two concepts.

Bienestar
Salud

Condiciones de
Trabajo

Condiciones de Trabajo docente

- Existen intensas relaciones entre bienestar/salud docente y condiciones de trabajo
- Condiciones Materiales
- Condiciones Psicosociales.

Condiciones Materiales de Trabajo

- 1 Empleo y precariedad** : remuneraciones, estabilidad laboral, otro trabajo, sindicalización.
 - 2 Jornada** : horas trabajadas en casa;
Porcentaje de Horas lectivas, descanso
 - 3 Exigencias ergonómicas:** postura incómoda, estar de pie, forzar la voz, ruido, iluminación, temperatura.
 - 4 Materiales Pedagógicos.**
 - 5 Infraestructura**
-

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Condiciones Psicosociales de Trabajo.

- Hoy es posible definir las condiciones psicosociales del trabajo docente como aquellas relacionadas con la forma en que se **organiza el proceso de trabajo**, así como las **relaciones laborales y de poder** que se establecen en las instituciones educativas entendidas como locales de trabajo.

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Demandas del trabajo:

Control sobre el proceso de trabajo (“Latitud decisional”):

Apoyo social en el trabajo:

Significatividad del trabajo (Propósito Moral social)

Doble Carga

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Demandas del trabajo:

Control sobre el proceso de trabajo (“Latitud decisional”):

Apoyo social en el trabajo:

Significatividad del trabajo (Propósito Moral social)

Doble Carga

Demandas Psicológicas del trabajo

- Cantidad de tareas en el horario laboral
- Complejidad y variedad de tareas
- Distancia entre lo prescrito y lo real, posibilidad/imposibilidad;
- Ambigüedad, contradicción
- Exigencias emocionales, corporales y cognitivas

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Demandas del trabajo:

Control sobre el proceso de trabajo (“Latitud decisional”):

Apoyo social en el trabajo:

Significatividad del trabajo (Propósito Moral social)

Doble Carga

Control o Autonomía en el trabajo

1. Contenido de la tarea
 2. Proceso de la tarea
 3. Decisiones estratégicas de la organización
 4. Incidencia en las políticas educativas
-

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Demandas del trabajo:

Control sobre el proceso de trabajo (“Latitud decisional”):

Apoyo social en el trabajo:

Significatividad del trabajo (Propósito Moral social)

Doble Carga

Apoyo social

- Conjunto de interacciones sociales
utilitarias disponibles en el trabajo tanto por
parte de los colegas como de los
supervisores

Tipos de apoyo

- Apoyo socio-emocional: grado de integración social, emocional y de confianza.
 - Apoyo instrumental: importancia del apoyo en cumplimiento de las tareas.
-

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Demandas del trabajo:

Control sobre el proceso de trabajo (“Latitud decisional”):

Apoyo social en el trabajo:

Significatividad del trabajo (Propósito Moral social)

Doble Carga

Significatividad

- ❑ Posibilidad de atribuirle al trabajo un sentido, un objetivo trascendente que vaya más allá del salario y del hecho de estar empleado.

Condiciones Psicosociales de Trabajo

Demandas del trabajo:

Control sobre el proceso de trabajo (“Latitud decisional”):

Apoyo social en el trabajo:

Significatividad del trabajo (Propósito Moral social)

Doble Carga

Doble Carga

- ❑ Cómo aborda la organización laboral la carga de trabajo doméstico que tienen principalmente las trabajadoras.



Hacia un modelo chileno de salud laboral docente

Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media de Santiago

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Equipo de Psicología y Educación



REVISTA EDUCACAO E SOCIEDADE

Educ. Soc. vol.30 no.107 Campinas May/Aug. 2009
<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>

DOSSIÊ: "SAÚDE E TRABALHO DOCENTE: ARTICULAÇÃO IMPRESCINDÍVEL"

Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de
enseñanza media de Santiago de Chile

Muestra Final

La muestra es de **822 docentes**, y su distribución según los estratos es la siguiente:

PROFESORES ENCUESTADOS DE LA MUESTRA DE COLEGIOS

	CH	TP	CH-TP	TOTAL	ERROR
MUNICIPAL	134	115	54	303	5%
P. SUBVENIONADO	201	172	146	519	4%
TOTAL	335	287	200	822	3%

MUESTRA DE COLEGIOS

	Liceos de la muestra
MUNICIPAL	16
P. SUBV.	29
TOTAL	45

Objetivos Específicos

4. Examinar en qué medida el bienestar/malestar laboral de los docentes es explicado por sus condiciones materiales y psicosociales de trabajo y sus estrategias individuales de afrontamiento de las situaciones estresantes.

Modelo Predictivo de Regresión Lineal, donde se intentará estimar el nivel de bienestar/malestar laboral de los docentes (variable dependiente), en función de las condiciones materiales y psicosociales de trabajo y estrategias de afrontamiento (variables independientes). Este modelo nos entregará la incidencia de cada uno de estos factores independientes en el nivel de bienestar/malestar laboral de los docentes, dimensionada en el peso de cada factor.

Primer Modelo explicativo del Bienestar/Salud de los docentes de enseñanza Media de Santiago

Resumen del Modelo de Regresión

Predictores de Bienestar/Salud	R cuadrado	% de la varianza de salud explicado
1. Significatividad	.269	26.9%
2. Demanda Laboral	.394	12.5%
3. Municipal	.410	1.6%
4. IVE	.433	2.3%
5.Exigencias Ergonómicas	.450	1.7%
6. Capacidad de alejarse de la situación (desconectarse)	.465	1.5%
7. Selección de alumnos en el Liceos	.472	0.7%

Principales variables explicativas de la salud

❑ Significatividad:

- ❑ Posibilidad de atribuirle al trabajo un sentido, un objetivo trascendente más allá del salario

❑ (Sobre) Demanda:

- ❑ Exceso de tareas
- ❑ Tareas contradictorias
- ❑ Tareas “imposibles”
- ❑ Falta de tiempo para realizar las tareas.

**¿Cómo favorecer la construcción
de significatividad (sentido) en
el trabajo docente y/o
disminuir la sobre demanda?**

III. Algunas herramientas legales sobre condiciones de trabajo y salud laboral: ¿Sirven?

Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el trabajo (2013)

**Ley 16.744 sobre accidentes del
trabajo y enfermedades
profesionales (1967) y el
establecimiento de los Comités
Paritarios de Higiene y
seguridad.**

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad - CPHS

- "El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- Los Comités Paritarios son obligatorios en empresas con más de 25 trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores“
- El Presidente del Comité Paritario contará con fuero laboral.
- Las sesiones del comité paritario deben ser regulares y debe consignarse en actas. Las que podrán ser invocadas en casos de accidentes, investigaciones o sugerencias no realizadas.

Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Ministerio de Salud, 2013)

Herramienta reglamentaria y unificadora de criterios, con obligatoriedad para:

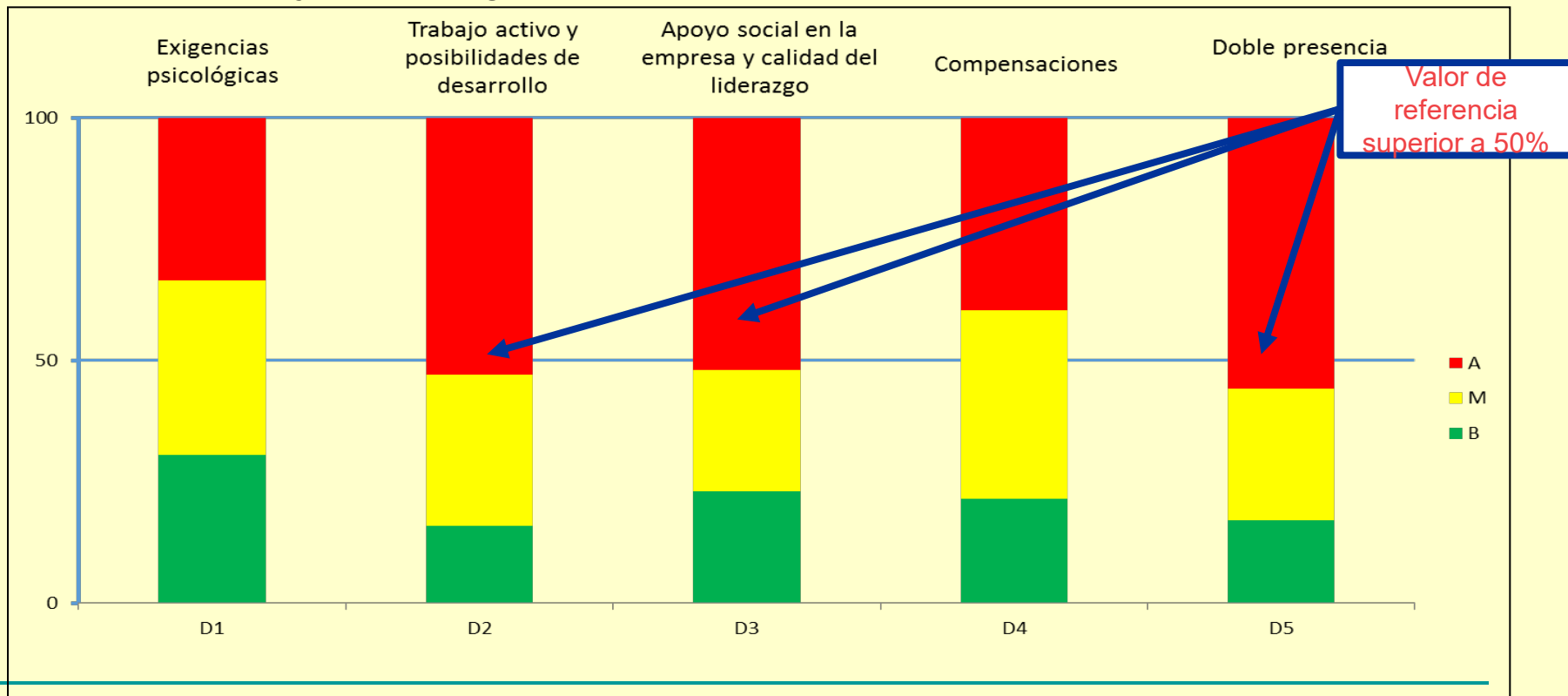
- Procedimientos de evaluación de exposición a riesgos psicosociales
- Criterios para el control de los factores de riesgo
- Criterios para el seguimiento de las condiciones psicosociales de un centro de trabajo
- Recomendaciones y sugerencias de mitigación de riesgos

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO - ISTAS 21 (2010)

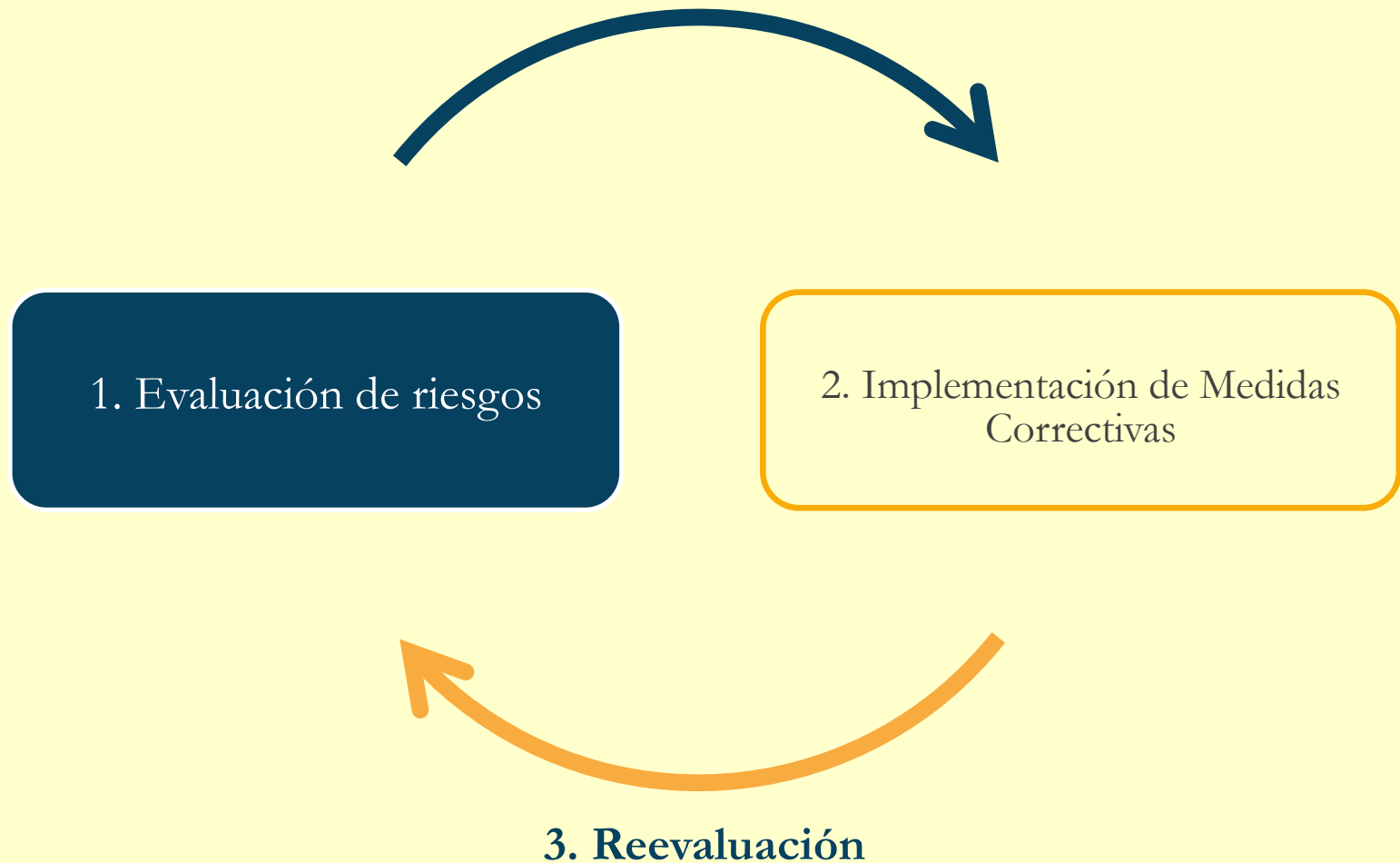
- Exigencias Psicológicas
- Trabajo activo y desarrollo de Habilidades (autonomía y sentido)
- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.
- Compensaciones.
- Doble presencia. (tareas domésticas)

Sobre los resultados obtenidos en el proceso de evaluación

- La medición a través de **SUSESO/ISTAS21** entrega un **nivel de riesgo de exposición** para cada dimensión y para trabajador a través de valores de referencia (bajo, medio y alto). Cuando más del 50% de los trabajadores obtuvieron puntaje de “riesgo alto”.



Modelo de Vigilancia del Protocolo en Chile



Etapas del proceso de evaluación con Suseso/Istas-21

