

UNIVERSIDAD SIGLO 21



Trabajo Final de Grado - Manuscrito Científico

“Estudio de la influencia de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de escuelas públicas y privadas del municipio de San Miguel, Buenos Aires”

"Study of the influence of psychosocial risks on the job performance of public and private school teachers in San Miguel, Buenos Aires"

Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo

Autor: Gabriela Natalia Villalba

Legajo: VHYS03865

Tutor: Hernán Hoyos

San Miguel, Bs As. 2 de julio de 2023

INDICE

Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Marco Teórico	5
Factores y Riesgos Psicosociales del Trabajo	5
Prevención y Vigilancia de la Salud Vinculada a los Factores Psicosociales.....	8
Categorías de Análisis del Puesto de Trabajo Docente	8
Desempeño Laboral.....	10
Tema	12
Problema	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Especificos	12
Metodología.....	13
Variables de estudio	13
Características de la Población en Estudio	14
Población Muestral.....	14
Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
Resultados	17
Caracterización de la Población.....	17
Carga de Trabajo	18
Tiempo de Trabajo	19
Contenido del Trabajo	21
Apoyo Social	22
Autonomía	23

Desgaste Emocional	24
Conflicto de Rol.....	26
Claridad del Rol	27
Desempeño Laboral. Habilidades	27
Comportamiento.....	28
Metas y Resultados	30
Discusión	32
Limitaciones.....	36
Fortalezas.....	37
Aportes y Recomendaciones.....	37
Conclusión	38
Referencias	40
Anexo 1	43
Anexo 2.....	48

RESUMEN

El presente Trabajo Final de Grado tiene como objetivo general determinar la influencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de nivel primario de escuelas públicas y privadas del municipio de San Miguel, provincia de Buenos Aires. Se aplica un diseño metodológico tipo descriptivo, cuali-cuantitativo y de corte transversal, utilizándose como instrumento de recolección de datos una encuesta autoadministrada de 34 preguntas.

Los resultados evidenciaron que existen riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes en cuanto a carga de trabajo, tanto en lo relacionado a horas laborales como a la cantidad de alumnos que tienen a su cargo; asimismo el 75% expresa que dedica tiempo extralaboral para realizar actividades propias de la profesión docente.

En el aspecto de apoyo social el personal encuestado percibe un escaso reconocimiento a su labor. Se destaca el desgaste emocional ya que el 43% siente cansancio casi siempre, y llama la atención que el 77% se ha tomado licencias médicas relacionadas con sus actividades laborales.

En cuanto a desempeño laboral, los docentes utilizan estrategias y habilidades innovadoras; también realizan actividades en equipo y de manera coordinada, primando la buena comunicación. Aunque solo el 38% reconoce que cumple en tiempo y forma con las actividades asignadas.

Se concluye que la población objeto de estudio si bien están expuestos a riesgos psicosociales, podría afirmarse que los mismos no afectarían el desempeño laboral, exceptuando lo relacionado al cumplimiento de metas y resultados.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, desempeño laboral, docentes, nivel primario.

ABSTRACT

The general objective of this Final Degree Project is to determine the influence of psychosocial risk factors on the job performance of primary level teachers in public and private schools in of San Miguel, province of Buenos Aires. A descriptive, qualitative-quantitative and cross-sectional methodological design is applied, and a self-administered survey of 34 questions is used as a data collection instrument.

The results showed that there are psychosocial risks to which teachers are exposed in terms of workload, both in relation to working hours and the number of students in their charge; likewise, 75% of the population surveyed express that they dedicate extra-work time to carry out activities typical of the teaching profession.

In the aspect of social support, the teachers surveyed perceive little recognition of their work. Emotional exhaustion stands out since 43% of the participants regularly feel tired, and it is noteworthy that 77% have taken medical leave related to their work activities.

Regarding job performance, teachers use innovative strategies and skills; They also carry out activities as a team and in a coordinated way, prioritizing effective communication. Although only 38% acknowledge that they comply regularly with the assigned activities.

It is concluded that although the population under study, are exposed to psychosocial risks, it could be affirmed that this would not affect work performance, with the exception of what is related to the fulfillment of goals and results.

Keywords: Psychosocial risks, job performance, teachers, primary level.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Final de Grado se basa en la investigación de la influencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de nivel primario de escuelas públicas y privadas del municipio de San Miguel, que se encuentra ubicado en la zona noroeste del Gran Buenos Aires (GBA), provincia de Buenos Aires, y es la cabecera del partido homónimo.

El trabajo es un articulador de la vida con el que producimos, generamos y nos proveemos de lo necesario para nuestra existencia, define horas de actividad y de descanso, lazos sociales y familiares, y también el entorno social.

Así como es el marco de procesos de crecimiento, reconocimiento propio y de los otros, y generación de vínculos de solidaridad, puede también ser fuente de sufrimiento y desajustes si las condiciones en que se desarrolla no son adecuadas. Una tercera parte de nuestra vida se desarrolla en el trabajo, y la salud estará condicionada en gran medida por el ambiente y las condiciones de trabajo a las que nos exponemos. (CTERA. 2019).

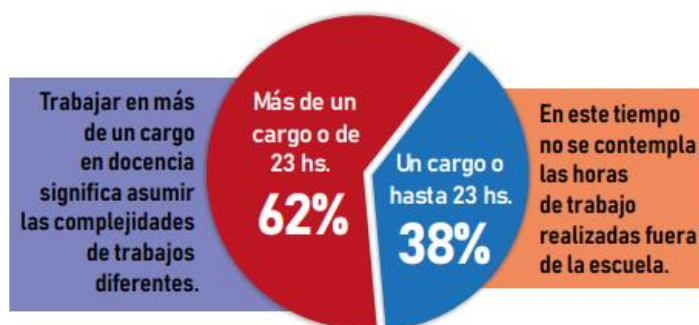
De la organización del trabajo pueden derivarse enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y generar alteraciones tanto psíquicas como físicas. (Alberto, M 2012).

En la actualidad, dado el contexto social post pandemia y en consecuencia a la crisis económica, los docentes también abordan situaciones que exceden específicamente lo escolar, como el trabajo y contención de niños y jóvenes que atraviesan realidades de pobreza y violencia entre otras condiciones.

A partir de esta situación hay miles de docentes que sufren problemas de salud que están directamente relacionados con su trabajo. Predominando el agotamiento psicológico, disfonías, adicional al agotamiento físico debido a la carga horaria por trabajar en distintas escuelas, en ocasiones, hasta tres cargos para completar un salario digno. De este modo se incrementa el estrés laboral y en la mayoría de los trabajadores de la educación aparece el Síndrome de Bournot, lo que termina afectando de desempeño laboral.

Antecedentes: Según datos de la encuesta publicada en mayo del 2019 por CTERA, el 62 % de las y los docentes trabajan más de un cargo.

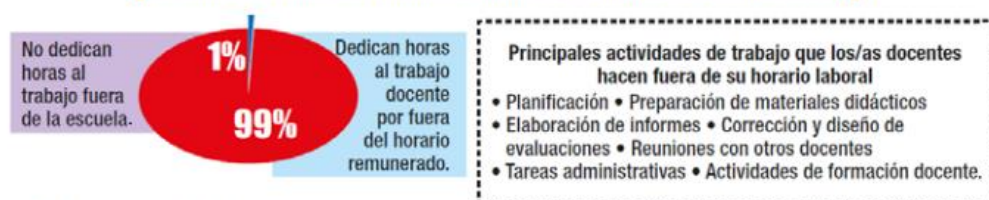
Gráfico 2: Docentes por cantidad de horas de trabajo semanales



Fuente: CTERA, Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo 2017

Además, la misma encuesta arrojó el dato que “el 99 % de las y los encuestados dedica horas al trabajo fuera de la escuela en actividades de planificación, preparación de materiales didácticos, elaboración de informes, corrección y diseño de evaluaciones, reuniones con otros docentes, tareas administrativas, atención de alumnas/os o de sus familiares.” (CTERA 2019)

Gráfico 4: Docentes según si dedican horas al trabajo fuera de la escuela



Fuente: Encuesta Nacional de CTERA, 2017

Nota: este gráfico refiere a maestras/os, profesoras/os y directivas/os.

Asimismo, más del 80 % de los docentes encuestados relacionaron ciertos problemas de salud con sus condiciones de trabajo, en particular el estrés y las disfonías.

MARCO TEORICO

Factores y riesgos psicosociales del trabajo- SRT¹

Los factores psicosociales del trabajo son parte de las “Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (CyMAT). Tal como se menciona en otros documentos (SRT, 2022) se trata de un conjunto de variables interdependientes articuladas en tres niveles:

- Contexto económico, político y social
- Establecimiento de trabajo
- Puesto de trabajo

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

Se relacionan con:

- La organización del trabajo.
- Las tareas que hacemos.
- La forma de hacer las tareas.

Los factores psicosociales pueden afectar significativamente:

- El desarrollo y calidad del trabajo.
- La salud de la persona trabajadora.

La categorización elegida en esta oportunidad resalta cuestiones vinculadas con la tarea que se lleva a cabo, su organización en tiempo y espacio; y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Como se observa a continuación, cada eje está

¹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

estrechamente relacionado y articulado con los demás. Contenido de trabajo; Carga de trabajo; Tiempo de trabajo; Autonomía; Relaciones interpersonales.

Contenido de trabajo: El contenido del trabajo hace referencia a aquello de lo que se trata el trabajo, es decir, la naturaleza de la tarea. En su descripción contempla también si es variado o monótono, fragmentado, con ciclos cortos o largos y si tiene sentido para quien lo realiza. Al mismo tiempo describe si permite que la persona pueda desarrollarse a través de él y aplicar sus conocimientos y capacidades.

Carga de trabajo: La carga de trabajo es el conjunto de demandas que recibe la persona en su trabajo.

Por un lado, tiene estrecha relación con el tiempo disponible para ejecutar la tarea; y se articula, a su vez, con la dificultad que la tarea conlleva junto a las exigencias de atención y concentración de la misma. Tiene que ver también con la cantidad de trabajo que ha de realizarse (por ejemplo: número de piezas o de visitas a clientes, o número de llamadas telefónicas atendidas, etc.). Finalmente, incluye las exigencias emocionales que la tarea trae aparejadas, es decir, la posibilidad con la que cuenta la persona para gestionar la transferencia de sentimientos y emociones que se producen en las relaciones interpersonales de su puesto de trabajo. Estas exigencias suelen estar presentes, sobre todo, en tareas que implican cuidado de otras personas, la enseñanza como en el caso de los docentes, o la atención de la salud; también pueden estar en tareas de atención al cliente o donde se reciben quejas o reclamos de usuarios.

En muchos casos, conlleva la necesidad de esconder las emociones, que despiertan en la persona las situaciones de trabajo para mantener una apariencia neutral.

Tiempo de trabajo: El factor tiempo en el trabajo se articula con otros aspectos de la tarea (como ya se vio en carga de trabajo y la presión de tiempo para ejecutarla). En este punto se destaca lo que tiene que ver con la configuración del tiempo de trabajo a lo largo de la jornada laboral. Se abordan aquí si los turnos si son diurnos o nocturnos (y el modo en que estos se diagraman: rotativos, fijos, etc.) y, los descansos (dentro de la jornada, entre jornadas de trabajo, los descansos anuales), entre otras variables

Autonomía: La autonomía en el trabajo se refiere a la posibilidad de la persona para gestionar distintos aspectos de su trabajo, dentro de la organización. La autonomía y el control tienen una relación directa con la libertad para el ejercicio del trabajo.

Se han descripto dos tipos de autonomías:

•a) *La autonomía temporal*: se refiere a la posibilidad que la persona trabajadora dispone para tomar decisiones, tanto sobre la organización de la carga de trabajo, como sobre la distribución, en tiempo, por ejemplo, de tiempos libres y descanso. Nuevamente el tiempo del trabajo aparece como un factor relevante y transversal al resto de los factores.

•b) *La autonomía decisional*: se refiere a la posibilidad que tiene la persona trabajadora para decidir sobre las tareas a realizar, su distribución, elección de procedimientos, herramientas y materiales.

Desempeño de rol: El rol o desempeño de rol es lo que se espera que el/la trabajador/a realice en el puesto de trabajo y tareas asignadas. En el rol se describen tres elementos a tener en cuenta.

a) *Claridad de rol*: Se refiere a la precisión y alcance de las responsabilidades definidas y funciones en relación a la tarea. Abarca cuestiones como qué es lo que se debe hacer, de qué forma, en qué tiempos, etc.

b) *Conflicto de rol*: Consiste en las demandas o exigencias asignadas en el trabajo, que pueden ser incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí e incluso que pueden suponer un problema ético o de conciencia para la persona por cuestionar directamente sus valores personales.

c) *Sobrecarga de rol*: Se refiere a la acumulación de tareas y responsabilidades de las funciones asignadas.

Relaciones interpersonales: Son las relaciones recíprocas que se establecen entre dos o más personas, y se desarrollan para satisfacer necesidades, intercambiar sentimientos, conocimientos, experiencias, etc. Se incluyen aquí los vínculos que se establecen con jefes, subordinados, compañeros, clientes y proveedores, etc. Dentro de las mismas, se reconocen distintos elementos:

- Apoyo social
- Liderazgo
- Previsibilidad
- Sentimiento de grupo

El apoyo social: incluye la necesidad de respuesta de sus pares como de los superiores. Así como la percepción de ser reconocido y valorado por ambos grupos. El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a las personas trabajadoras. El líder tiene la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo.

La previsibilidad, implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas y, nuevos métodos, entre otros).

El sentimiento de grupo se vincula con la percepción de la persona trabajadora sobre su inclusión dentro de un colectivo del que forma parte y lo contiene. Es un indicador de cohesión, equipo y cooperación. Dentro de este concepto, se puede citar el “reconocimiento”, relacionado con la valoración, respeto y trato justo en el trabajo (balance entre los esfuerzos y compensaciones del trabajador) por parte de la dirección (jefes inmediatos, gerentes, directores).

Los Factores psicosociales son aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas y/o el entorno laboral. Estos pueden ser positivos o negativos., si generan bienestar, motivación y promueven la salud, entonces son positivos. Cuando se relacionan con posibles efectos perjudiciales en la salud, pueden ocasionar desmotivación, fatiga, estrés, insomnio, insatisfacción laboral, en este caso, son negativos.

Prevención y vigilancia de la salud vinculada a los factores psicosociales

El riesgo psicosocial se origina en la exposición a la organización del trabajo y a los factores psicosociales, cuando los mismos se tornan negativos, generan un daño a la salud. Es por ello necesario centrarse en la prevención y vigilancia de la salud. Los factores psicosociales y el clima organizacional tienen una importancia significativa; conocerlos e identificarlos contribuye a su visualización promoviendo los factores positivos y realizando acciones en prevención de los factores negativos.

Categorías de análisis del puesto de trabajo docente

Se toma la propuesta conceptual desarrollada en el marco de la CTERA

- *Carga de trabajo:* el concepto de carga de trabajo, con los desagregados que posibilita (física, mental y psico-afectiva), es una herramienta de primer orden para dar

cuenta analíticamente de lo que en la percepción cotidiana se nombra genéricamente como “poner el cuerpo” (González, 2009).

- *Carga física:* en tanto el esfuerzo físico que requiere el/la docente en su trabajo. Es necesario valorarla según cada puesto de trabajo.
- *Carga mental:* como aquella energía psíquica que le demanda al docente la realización de su trabajo.
- *Carga psico-afectiva:* el trabajo docente supone un vínculo con los sujetos con quienes se trabaja, que resulta indispensable para que puedan producirse los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- *Responsabilidad:* en tanto “todo puesto de trabajo se valora por el nivel de responsabilidad que demanda del trabajador. En el caso del trabajo docente, además de la responsabilidad laboral y administrativa -que tiene que ver con el cumplimiento de lo prescripto para cada puesto de trabajo en función del lugar que los distintos puestos tienen en la organización del proceso de trabajo- por ser una actividad donde no se trabaja con objetos sino con otros sujetos cobra particular relevancia lo que se podría denominar `responsabilidad social”. Implica la responsabilidad que significa hacerse cargo del acompañamiento de los estudiantes en su proceso educativo en un momento fundamental de su proceso de vida, como la responsabilidad que implica ser parte del conjunto de los docentes de una institución y de un país que asume la formación de las futuras generaciones.
- *Complejidad:* en tanto está dada por el tipo de decisiones que tiene que tomar el docente para la resolución del trabajo asignado y por la cantidad de cuestiones acerca de las que tiene que operar y de variables que en ellas tiene que manejar. Retomamos dichas conceptualizaciones en tanto nos permiten atravesar uno de los primeros desafíos: la necesidad de colectivizar las propias vivencias cotidianas de las y los docentes en el trabajo del día a día, de modo tal que posibiliten la multiplicidad de vinculaciones con el proceso de trabajo, la forma de organizarlo y las condiciones sociohistóricas en que ello sucede.

La labor del docente es significativa en este proceso, pues él es, el que propicia el conocimiento en el estudiante y el que motiva estratégicamente a alcanzar las metas educativas propuestas por cada centro de estudios.

Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (Robbins y Coulter 2013). Todo ese proceso integrado se conoce como administración del desempeño, se trata del proceso mediante el cual las compañías se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas organizacionales, e incluye prácticas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, desarrolla sus habilidades y capacidades, y evalúa de manera continua compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo su comportamiento dirigido a metas, y luego lo recompensa en una forma que se espera tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la organización (Dessler y Verela 2011).

Según Chiavenato (2007), «el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones». En el mismo orden de ideas, Desler (2007) lo define como el grado de cumplimiento de todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o empresa, con miras establecidas por esta. Por tanto, el desempeño laboral es una variable que se encuentra en función de los resultados obtenidos en la realización de las actividades inherentes al cargo. De esta manera, es posible decir que es importante estudiar el desempeño en el ámbito laboral, para lo cual es necesario que este se evalúe de manera objetiva y precisa.

Chiavenato, I. (2007), Sostiene que “la evaluación del desempeño es un proceso dinámico mediante el cual se identifica el rendimiento que un colaborador logra en su puesto de trabajo, es una apreciación sistemática de un trabajador en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, se apoya en el análisis de puestos y adicionalmente es utilizado para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y sobretodo su Contribución a la organización”.

El mismo refiere que existe dimensiones por la que se puede medir el desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización, dentro de los cuales se puede mencionar:

- ✓ Habilidades y capacidades: Referidas a las estrategias que el colaborador utiliza para ejecutar sus funciones dentro de la organización, logrando así el cumplimiento de metas.
- ✓ Comportamiento: Es la actitud que tiene el colaborar hacia el entorno que lo rodea ejerciendo una participación activa y comunicación entre sus compañeros de trabajo.
- ✓ Metas y resultados: Logro que se obtiene de un arduo trabajo en equipo considerando que el capital humano es el pilar fundamental dentro de una institución.

Un docente con desempeño laboral destacado es un profesional competente y comprometido con la educación, que otorga oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes (teniendo en cuenta las necesidades) y a través de su formación profesional, la cual se fundamenta en su propia formación personal, contribuye a construir la sociedad que queremos como país. Quispe y Vigo, (2017)

Es aquí donde el desempeño destacado del docente se evidencia en su capacidad de integrar no solo a los estudiantes para que sea un aprendizaje organizativo sino también, integración de los nuevos conocimientos para ser aplicados en la cotidianidad.

La presencia de riesgos psicosociales puede generar falta de productividad por parte de los docentes y de igual manera afectaría la rotación del personal, esta rotación sería un efecto de los fenómenos producidos en el interior de la organización tales como ritmo de trabajo, monotonía, comunicación entre otros. Como es sabido, los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y como ya se mencionó antes, condiciones de la organización por un lado y por otro las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura, situación personal fuera del trabajo, etc.

No se debe pasar por alto la introducción de las nuevas tecnologías, que, si bien permiten desarrollar el potencial y en consecuencia aumenta la productividad, también de cierta forma ha incrementado la prevalencia de algunos riesgos psicosociales que afectan a las condiciones presentes en la situación laboral y se relacionan directamente con las condiciones de la tarea y su entorno.

TEMA

Riesgos Psicosociales y Desempeño Laboral en el Personal Docente

PROBLEMA

¿Cómo influyen los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de nivel primario de las escuelas públicas y privadas de la localidad de San Miguel, provincia de Bs As, durante el periodo abril- junio de 2023?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de escuelas públicas y privadas de nivel primario de la localidad de San Miguel, provincia de Buenos Aires, durante el periodo abril - junio de 2023.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes.
- Identificar cuáles son las consecuencias de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral.
- Proponer un plan que minimice la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los docentes.

METODOLOGÍA

El enfoque de esta investigación es de tipo descriptivo, cuali-cuantitativo y de corte transversal.

Descriptivo porque se propone describir la relación existente entre factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral de los docentes del nivel primario.

Cuali-cuantitativo porque se realiza una interpretación y cuantificación de los resultados.

Transversal porque el estudio se realiza durante el periodo abril- junio 2023

VARIABLES DE ESTUDIO

V₁ Factores de riesgo psicosociales

V₂ Desempeño Laboral

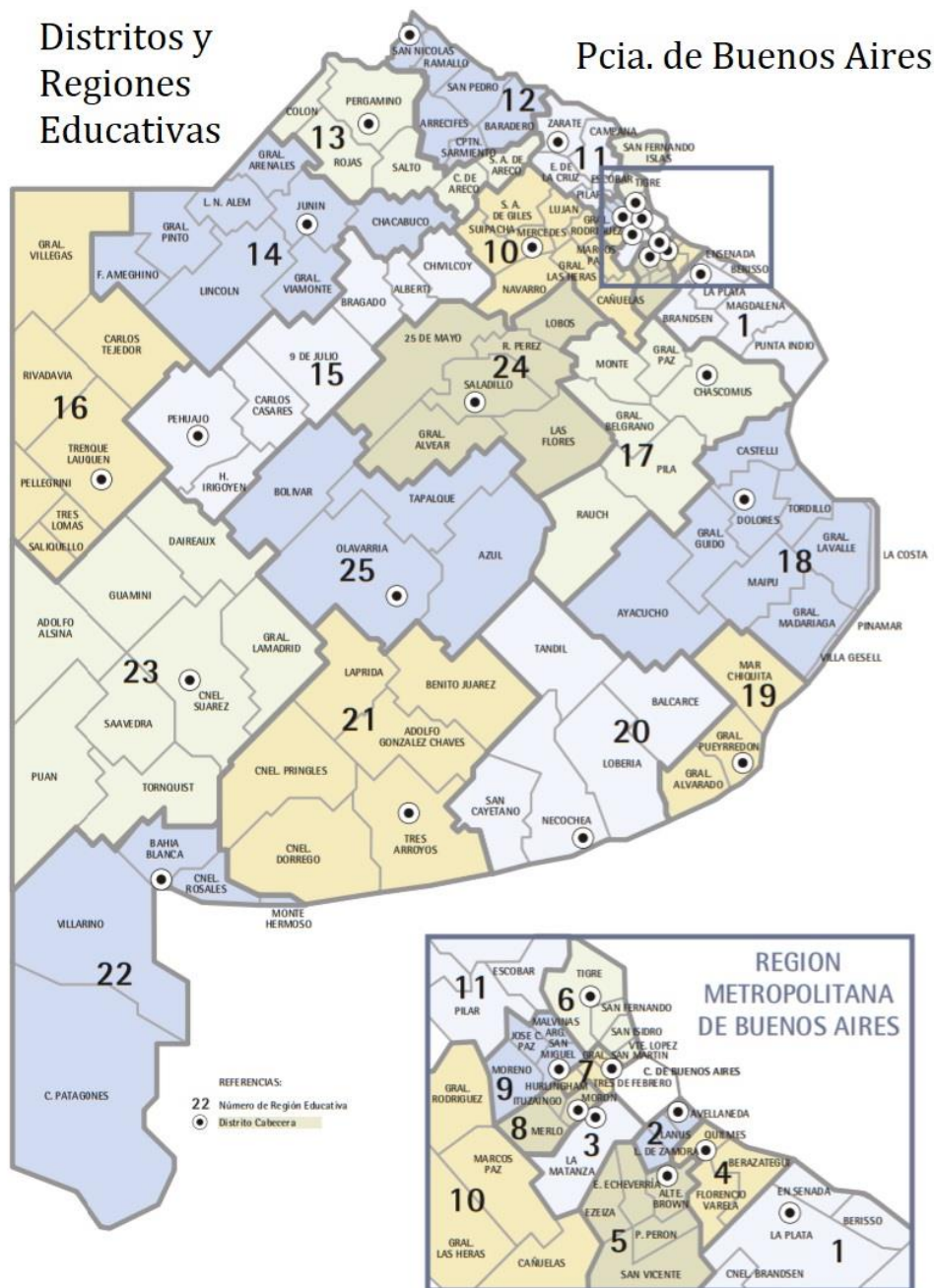
Cuadro de variables

Variable	Dimensiones	Rangos
Factores de riesgo psicosociales	Física	Carga de trabajo
		Tiempo de trabajo
	Mental	Contenido de trabajo
	Psicoafectiva	Apoyo social
		Trabajo de grupo
		Autonomía
		Conflicto de rol
		Claridad en el rol
Desgaste emocional		
Desempeño Laboral	Habilidades	
	Comportamiento	
	Metas y resultados	

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO

POBLACIÓN MUESTRAL

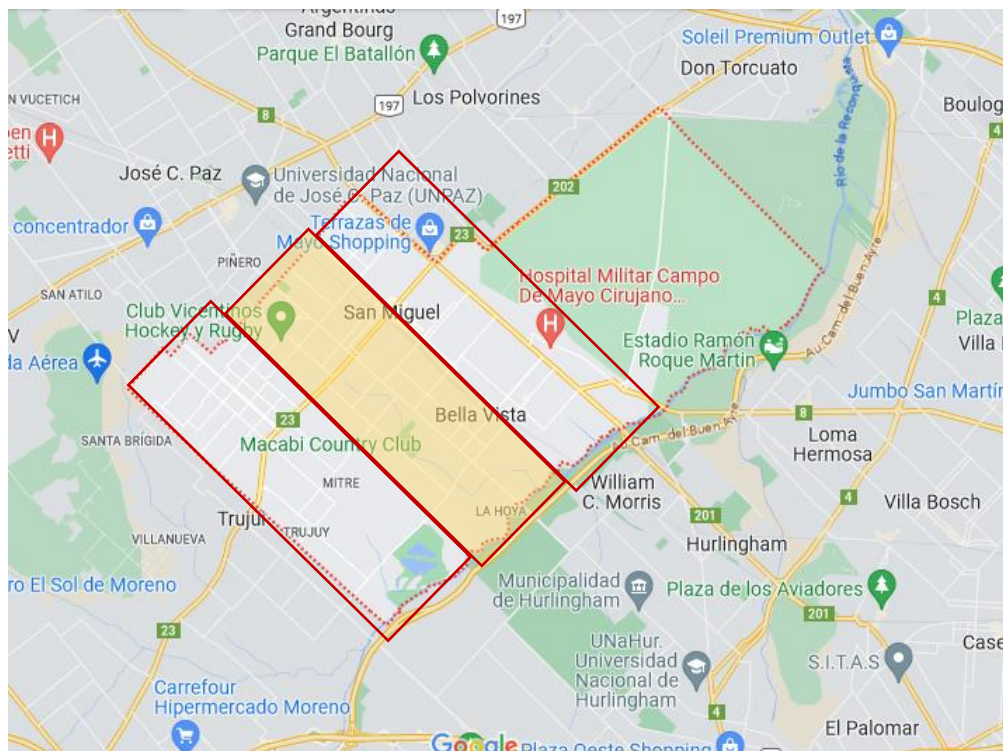
La provincia de Buenos Aires se divide en regiones y distritos educativos. Encontrándose en la zona del AMBA la Región N° 9, dentro de la cual se encuentran los Distritos Educativos de José C. Paz, Malvinas Argentinas, Moreno y San Miguel.



Fuente: Dirección General de Cultura y Educación. Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

<https://mapaescolar.abc.gob.ar/mapaescolar/>

Esta investigación se realizará sobre el Distrito Educativo de San Miguel que, dentro de la zona urbanizada, fue subdividido en 3 (tres) secciones, tomando la sección central por cuestiones de proximidad y fácil acceso en los diferentes transportes públicos para el encuestador.



Fuente: Google Maps.

Asimismo, la elección de instituciones fue de modo aleatorio primando la voluntad de participación, previa solicitud de consentimiento escrito a cada directivo (ANEXO 1), obteniendo 5 (cinco) establecimientos educativos:

- Escuela Mi Jardín: 11(once) docentes
- Escuela Nuestra Señora del Valle: 43 (cuarenta y tres) docentes
- Instituto Alejandro Bunge: 37 (treinta y siete) docentes
- Escuela Primaria N° 5 Andrés Bello: 35 (treinta y cinco) docentes
- Escuela Primaria N° 29 Dr. José María Ramos Mejía: 34 (treinta y cuatro) docentes

Se toma como unidad de análisis a cada docente, de nivel primario, que trabaje en las instituciones seleccionadas y cada una de las escuelas mencionadas anteriormente.

El universo muestra de esta investigación es de 160 docentes.

El tamaño de la muestra es 105 docentes.

Tipo de muestra: accidental; se tomarán las unidades de análisis que estén dispuestas a responder la encuesta autoadministrada, mediante formulario Google.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se realizará mediante una encuesta anónima, autoadministrada, con 34 preguntas cerradas de múltiple opción. (ANEXO 2).

Todos los docentes serán notificados mediante los Directivos de cada Escuela y se adjuntara un consentimiento junto con la encuesta.

Los datos relevados serán analizados y presentados en tablas y gráficos, a través de los cuales se evaluarán frecuencia de ocurrencias.

RESULTADOS

Finalizado el proceso de relevamiento de datos en las cinco escuelas, se obtuvieron 105 encuestas respondidas que representan al 65,6% de un total de 160 docentes que desempeñan sus tareas laborales en las mismas.

La participación mediante la herramienta digital (formulario Google) fue condición específica por parte de los directivos al momento de recolectar las respuestas, por lo que se dependió exclusivamente de la distribución de la encuesta a través de los grupos de trabajos telefónicos.

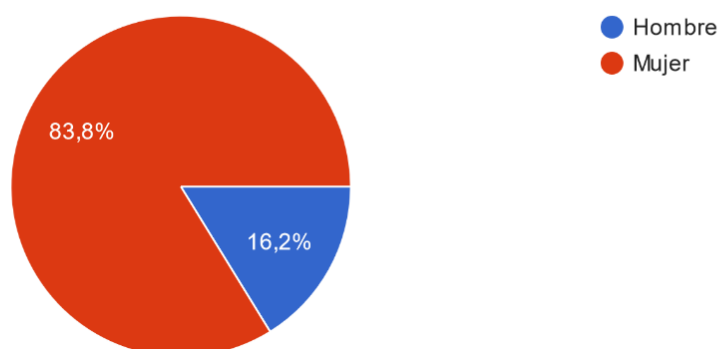
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Del total de docentes encuestados el 83,8% es del sexo femenino, en contraposición al escaso 16,2% que representa al sexo masculino, como se muestra en la figura 1.

Figura 1

Sexo

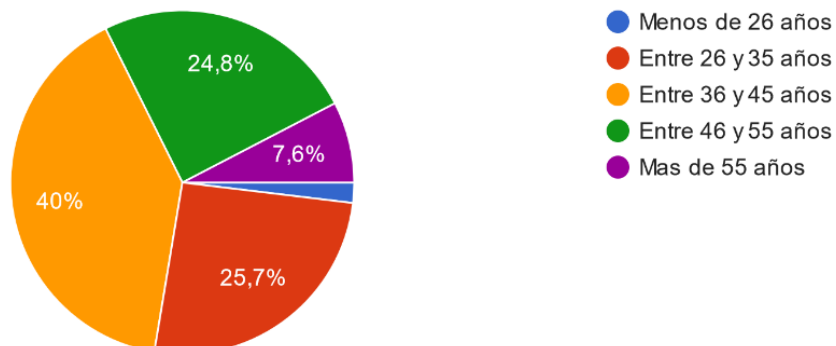
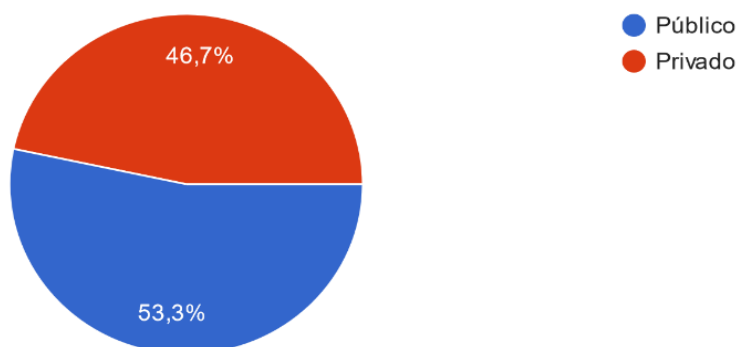
105 respuestas



En cuanto a la edad, esta oscila entre 36 y 45 años representado por el 40% como se observa en la figura 2. Por otra parte el 53,3% se desempeña en el ámbito de educación pública. Ver figura 3.

Figura 2*Edad*

105 respuestas

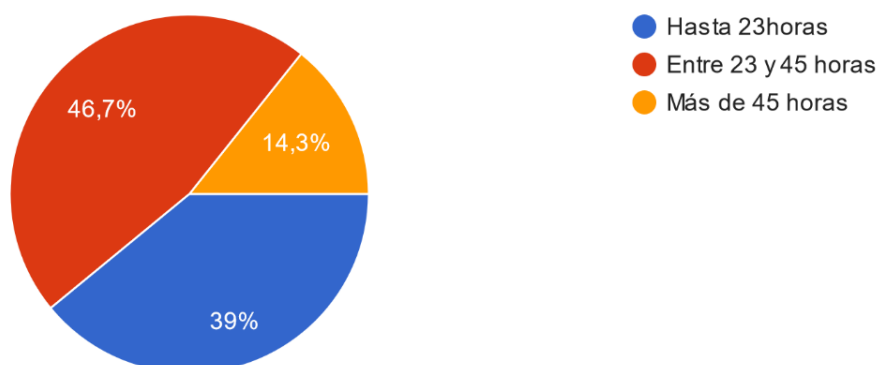
**Figura 3***Establecimiento****CARGA DE TRABAJO***

Entre los docentes encuestados es mayor el porcentaje que supera las 23hs de trabajo semanal. El 46,7% trabaja entre 23 y 45hs, ver figura 4, siendo este rango horario correspondiente a 2 cargos docentes aproximadamente. El 14,3% supera las 45hs de trabajo en la semana, se concluye así que el 70% de los encuestados tiene gran carga horaria.

Figura 4*Horas Semanales de trabajo*

¿Cuántas horas semanales trabaja?

105 respuestas

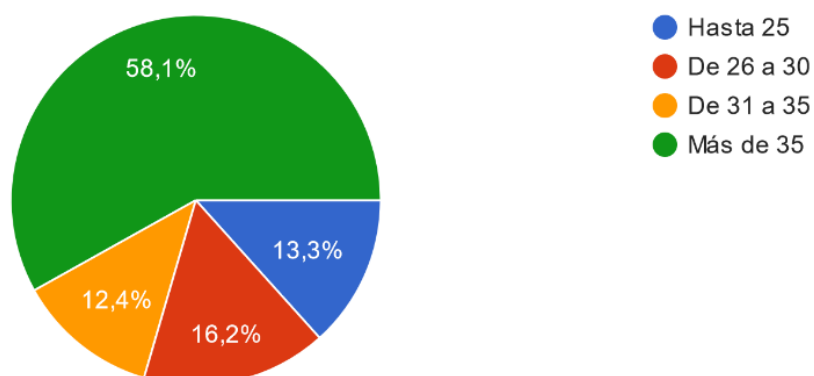


En conjunto, tal como se observa en la figura 5, el 58,1 % refieren que están al frente de un grupo de alumnos superior a 35 niños, el 16,2% entre 26 y 30 alumnos y solo el 13,3% esta frente a un grupo menor de 25 estudiantes.

Figura 5*Cantidad de Alumnos a cargo*

¿Cuántos alumnos tiene a cargo?

105 respuestas

***TIEMPO DE TRABAJO***

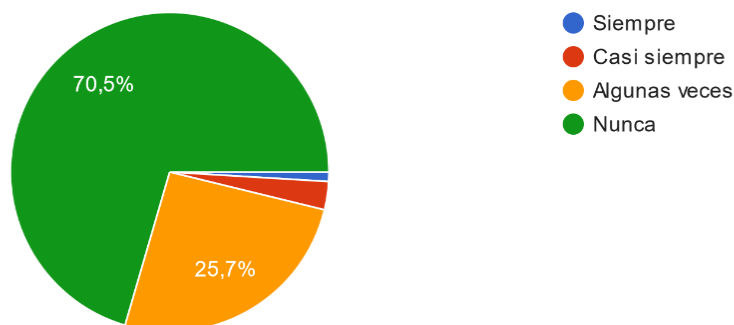
En cuanto a las tareas propias del docente el 70,5% considera que no son suficientes las horas de jornada laboral para la realización de planificaciones, diseño de evaluaciones y correcciones de las mismas entre otras como denota la figura 6.

Figura 6

Horas laborales para tareas educativas

¿Las horas laborales son suficientes para planificar, preparar material didáctico, diseñar y corregir evaluaciones, elaborar informes, etc.?

105 respuestas



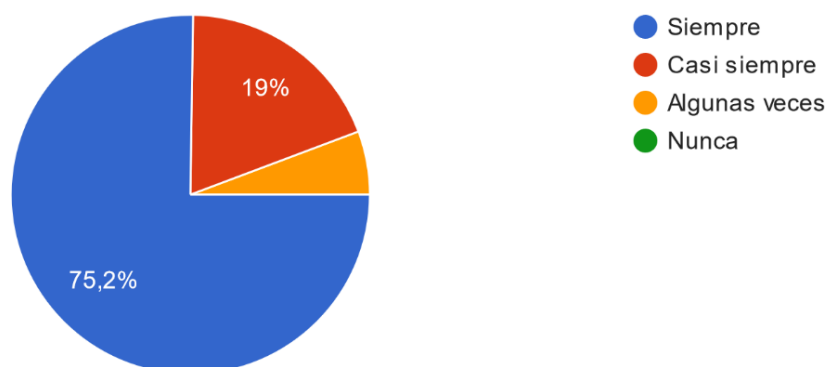
De igual manera el 75% expresa que siempre dedica tiempo extra para las tareas educativas, en la figura 7, lo que indicaría que se utiliza las horas de descanso, ocio o esparcimiento, horas que son necesarias para la recuperación psicofísica y evitar las consecuencias que apareja la falta de descanso.

Figura 7

Horas extralaborales para tareas educativas

¿Dedica tiempo extra para realizar actividades del trabajo?

105 respuestas



CONTENIDO DEL TRABAJO

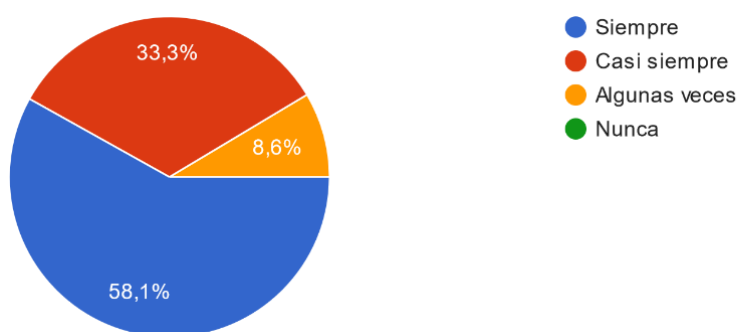
En cuanto a la especialización y sus conocimientos el 58,1% de los encuestados considera importante manejar un alto nivel de especialización para el desarrollo del trabajo docente.

Figura 8

Nivel de conocimientos

Para su labor, ¿debe manejar un alto nivel de especialización, habilidades y conocimientos específicos?

105 respuestas

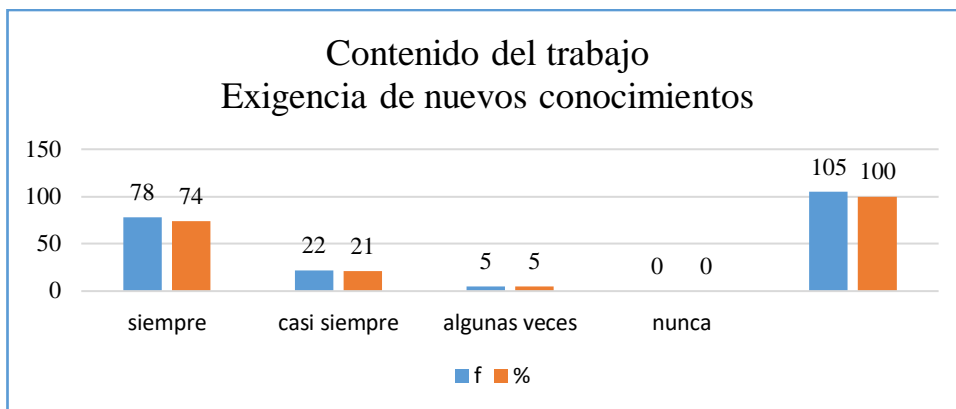


Como se observa en la tabla 1, el 78% considera que siempre esta adquiriendo nuevos conocimientos, siendo en general una inclinación predominante entre todos los docentes, ya que nadie expresó lo contrario.

Tabla 1

Contenido del trabajo		
Exigencia en adquirir nuevos conocimientos	f	%
Siempre	78	74
casi siempre	22	21
algunas veces	5	5
Nunca	0	0
	105	100

Referencia: Datos obtenidos de encuestas



Fuente: Tabla 1

APOYO SOCIAL

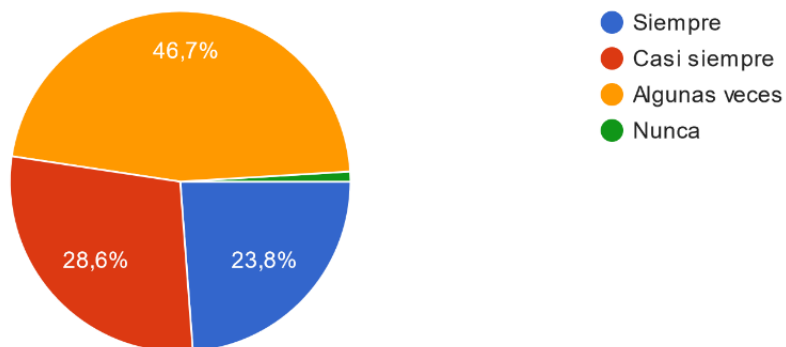
El 46,7% de los docentes refiere que algunas veces ha recibido apoyo por parte de superiores y colegas, figura 9..

Figura 9

Apoyo de superiores y colegas.

¿Recibe apoyo de los superiores y colegas?

105 respuestas

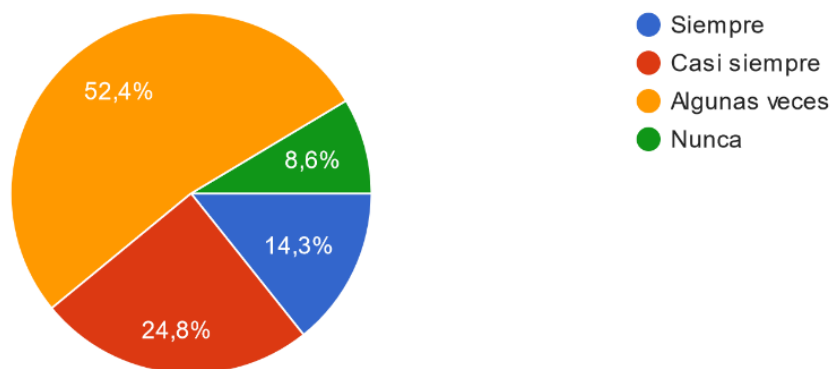


Del mismo modo el 52,4% considera que algunas veces recibió reconocimiento de los superiores en contraposición al 8,6% que nunca obtuvo el reconocimiento que esperaba figura 10

Figura 10*Reconocimiento de superiores.*

¿Considera que sus superiores le dan el reconocimiento que merece?

105 respuestas

***AUTONOMÍA***

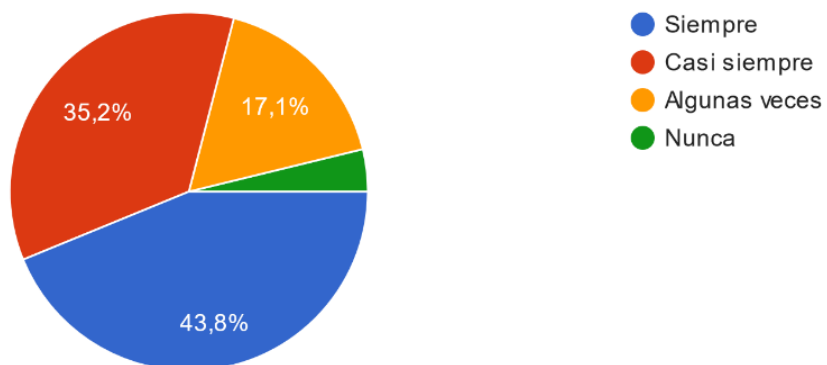
En cuanto al contenido de las clases, figura 1, el 43,8% tiene libertad de elección de temas y metodología. Concordando la generalidad respecto a la misma idea.

Siendo solo el 3,9% el que nunca pudo decidir sobre sus contenidos y metodologías respectivamente.

Figura 11*Contenido de las clases.*

¿Puede elegir libremente la metodología y el contenido de sus clases?

105 respuestas



DESGASTE EMOCIONAL

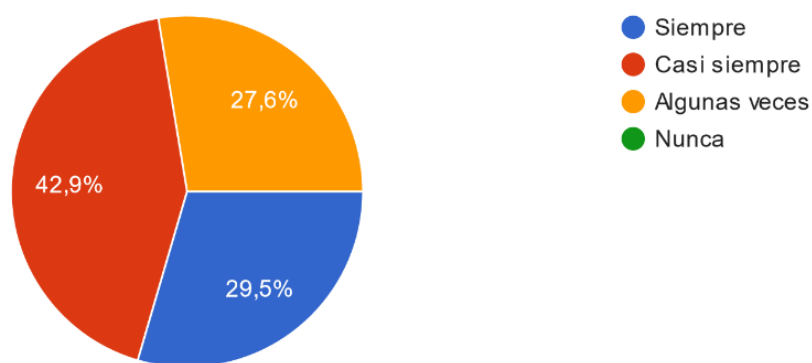
En la figura 12, respecto al desgaste emocional, todos los docentes en algún momento han sentido cansancio, siendo el 42,9% quienes lo sienten con mayor frecuencia y el 29,5% quienes siempre sienten cansancio psicofísico).

Figura 12

Agotamiento psicofísico.

¿Con que frecuencia siente cansancio o agotamiento psicofísico?

105 respuestas



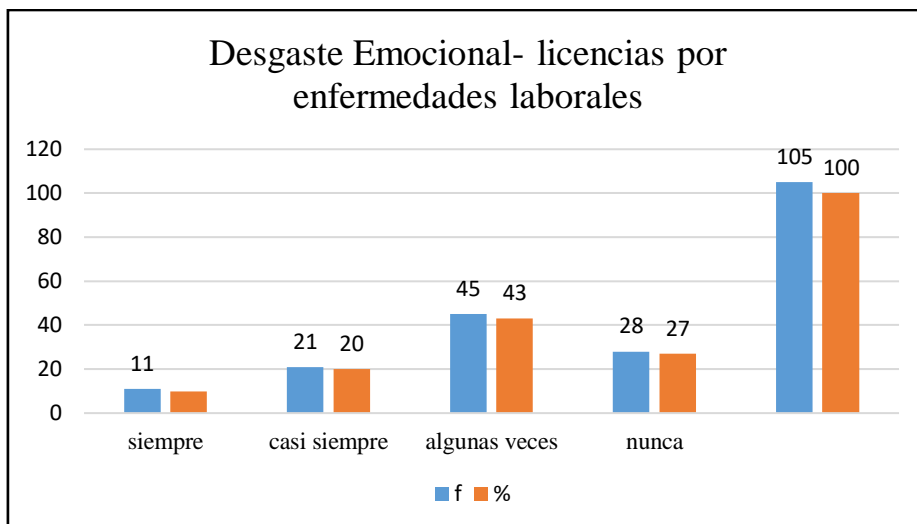
En la tabla 2, en referencia a licencias por enfermedades, solo el 10% reconoce con seguridad que las mismas son por enfermedades laborales, aunque el 43% responde que algunas veces se tomó licencia y el 27% dice nunca haber tenido licencias por enfermedades laborales.

Tabla 2

Licencias por enfermedades

Desgaste emocional		
Licencias por enfermedades laborales	f	%
Siempre	11	10
casi siempre	21	20
algunas veces	45	43
Nunca	28	27
	105	100

Referencia: Datos obtenidos de encuestas



Fuente: tabla

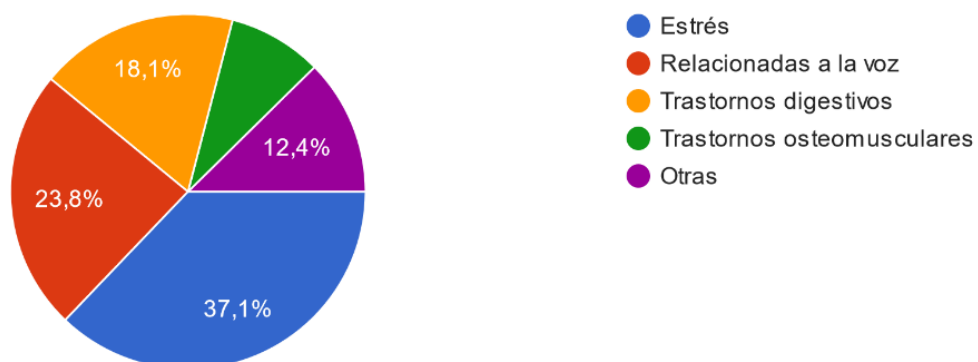
Vinculado al agotamiento psicofísico, se observa que el 37,1% sufrió estrés como enfermedad predominante, lo que se observa en la figura 13, el 23,8% relacionados a la voz y el 18,1% trastornos digestivos; todas enfermedades, en su gran medida, características de la profesión docente.

Figura 13

Enfermedades padecidas

¿Que enfermedades ha padecido con mayor frecuencia?

105 respuestas



Asimismo sólo el 30,5% ha manifestado que nunca padeció situaciones de violencia en la institución educativa, siendo un factor predominante si se relacionan el resto de las respuestas que algunas veces o casi siempre enfrenta situaciones de violencia,

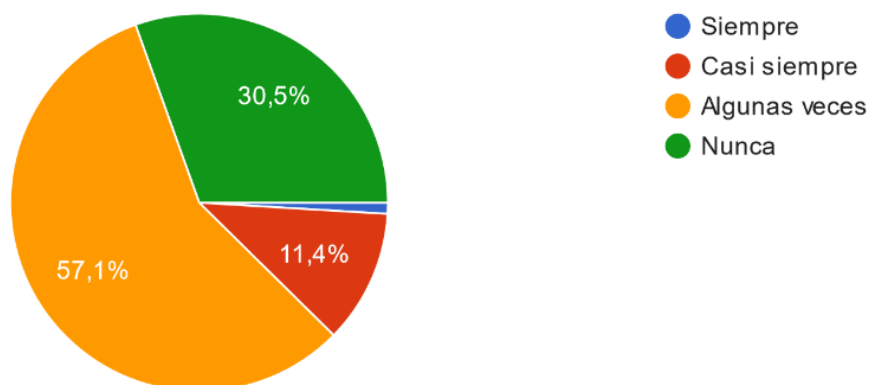
68,5% lo que implica que existen circunstancias de sufrir daños tanto físicos como psicológicos por parte de los docentes. Figura 14.

Figura 14

Situaciones de Violencia.

¿Enfrenta situaciones de violencia?

105 respuestas



CONFLICTO DE ROL

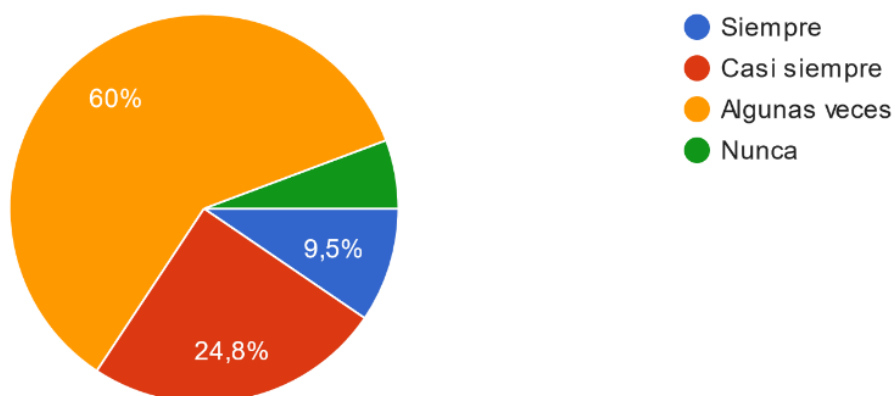
En la figura 15, el 60% concuerda que realiza tareas que podrían hacerse de otro modo, únicamente el 5,7% manifestó estar conforme con la manera de hacerlas.

Figura 15

Conformidad en el modo de hacer las tareas.

¿ Usted considera que realiza tareas que deberían hacerse de otro modo?

105 respuestas



CLARIDAD DEL ROL

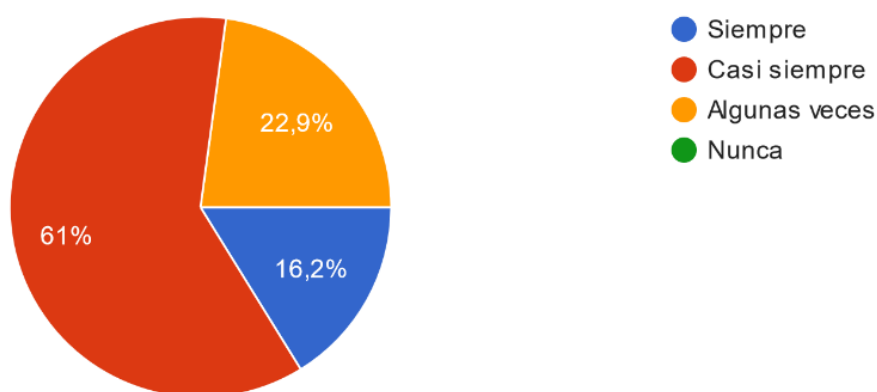
En referencia al rol como docente el 61% tiene ciertas dudas en cuanto a lo que debe hacer y cómo, datos que se ilustran en la figura 16, solo el 16,2% tiene la seguridad de como realizar las tareas.

Figura 16

Claridad en el modo en que realización de tareas.

¿Tiene claro que debe hacer y cómo debe hacerlo?

105 respuestas



DESEMPEÑO LABORAL. HABILIDADES

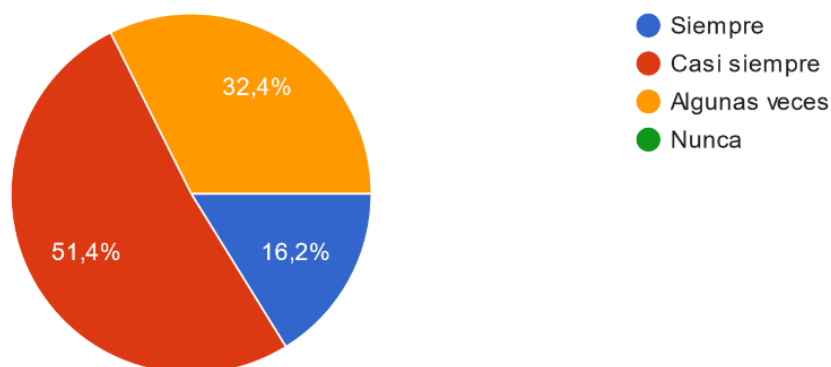
En la figura 17, se observa cómo el 16,2% de los docentes siempre utilizan estrategias de educación innovadoras consecuentemente el 51,4% estaría implementando con mayor frecuencia nuevos métodos.

Figura 17

Estrategias Innovadoras de Educación.

¿Utiliza estrategias de enseñanzas y aprendizaje innovadoras?

105 respuestas



COMPORTAMIENTO

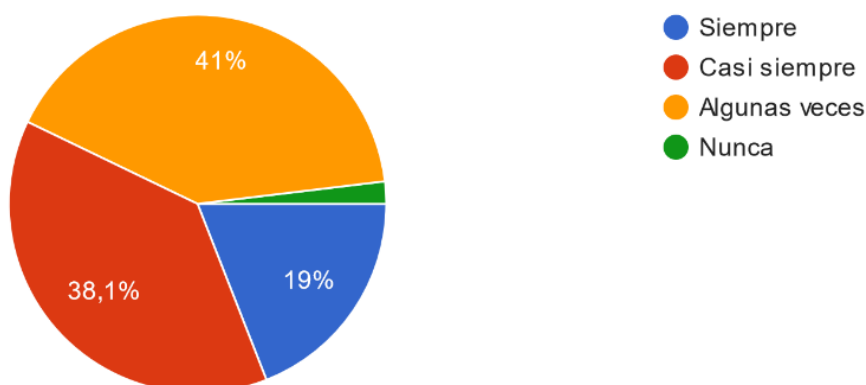
Respecto a la conducta de trabajo, en lo referente a trabajo en equipos, es relativa la frecuencia con las que se desarrollan; quedando demostrado en la figura 18 que el 41% de los docentes algunas veces ha trabajado en equipo y solo el 19% siempre trabajó de ese modo.

Figura 18

Trabajo en equipo.

¿Realiza trabajo en equipo y de manera coordinada?

105 respuestas



En cuanto a la comunicación, plasmado en la figura 19, el 60% se comunica de manera adecuada y asertiva dentro del contexto educativo. Del mismo modo el 58,1% cuenta con total autonomía para realizar su labor, figura 20

Figura 19

Modo de Comunicación.

¿Se comunica adecuada y asertivamente con sus superiores, colegas y alumnos?

105 respuestas

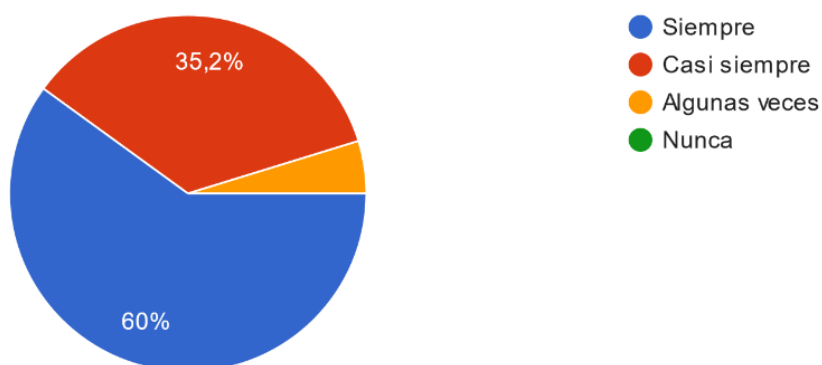
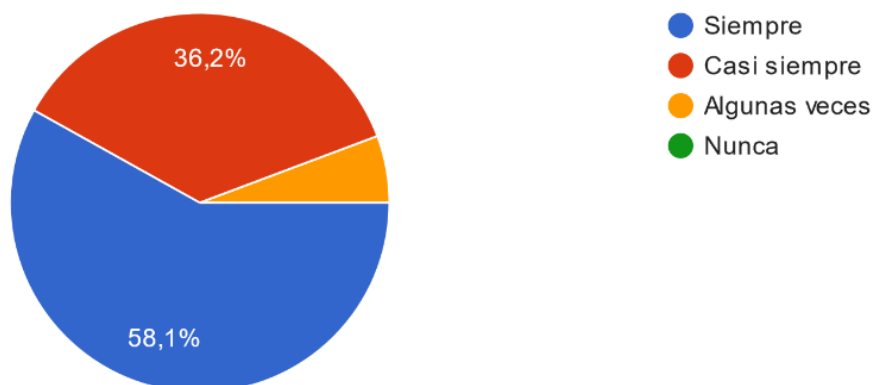


Figura 20

Autonomía para realizar su labor

¿Cuenta con la suficiente autonomía para realizar su labor?

105 respuestas



METAS Y RESULTADOS

Dentro de la gestión educativa gran parte de los docentes aportan sugerencias u opiniones para mejorar la misma, siendo el 34,3% la porción más activa como se observa en la figura 21. En efecto el 54,3 % siempre cumple con los objetivos educativos de la institución, figura 22.

Figura 21

Sugerencias para la gestión educativa.

¿Aporta sugerencias/opiniones para mejorar la gestión educativa?

105 respuestas

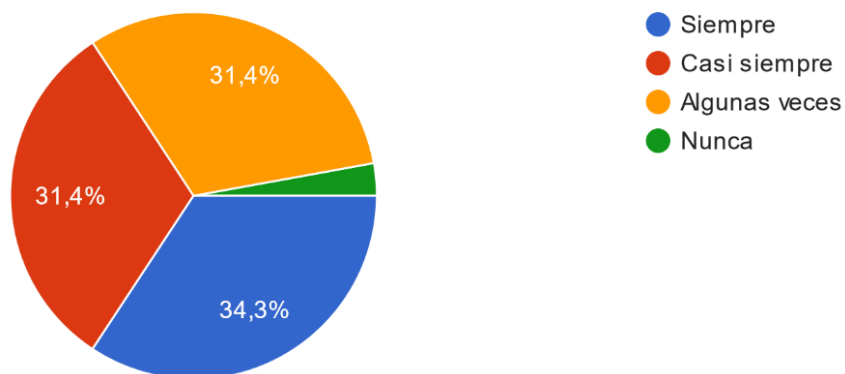
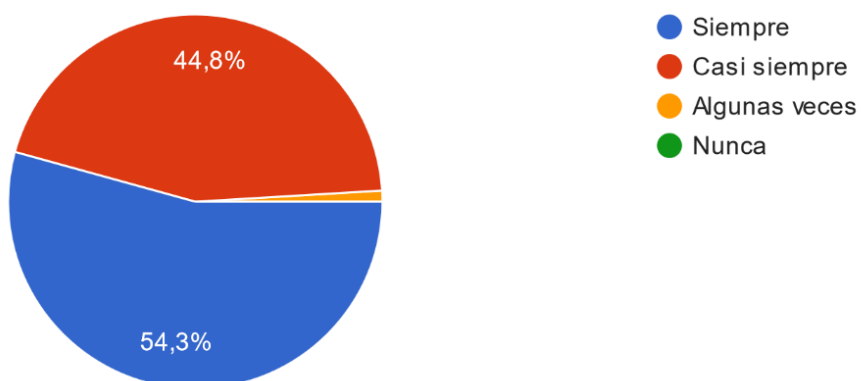


Figura 22

Cumplimiento de Objetivos.

¿Cumple con los objetivos educativos de la institución?

105 respuestas



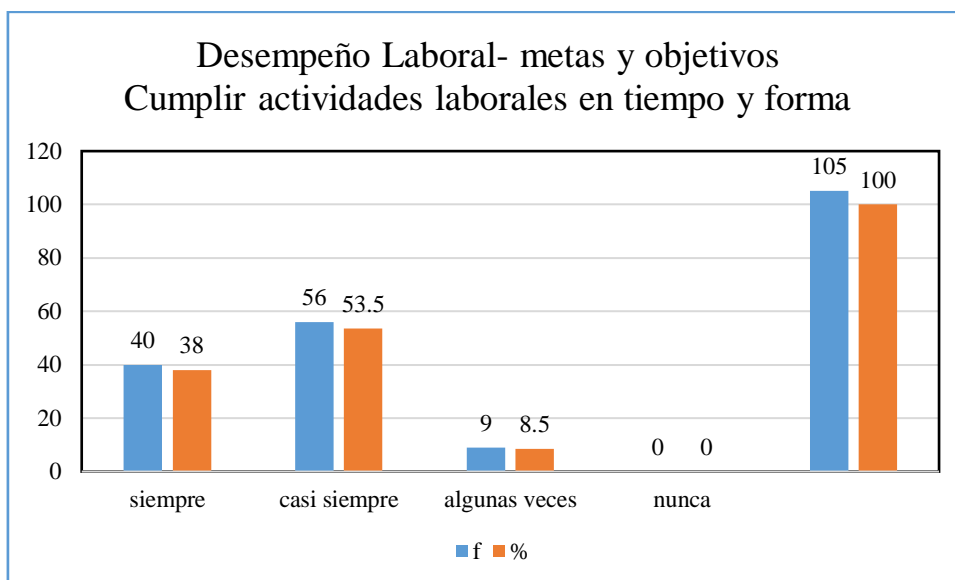
En la tabla 3, la cual hace mencion al cumplimiento en tiempo y forma de las diferentes actividades, el 53,5% de los docentes encuestados responde que casi siempre logra cumplirlas siendo un porcentaje menor aquellos que siempre cumplen, el 38%.

Tabla 3

Cumplimiento de actividades en tiempo y forma

Desempeño laboral- cumplir metas y objetivos		
Cumplir en tiempo y forma con las actividades	f	%
Siempre	40	38
casi siempre	56	53,5
algunas veces	9	8,5
Nunca	0	0
	105	100

Referencia: Datos obtenidos de encuestas



Fuente: tabla 3

DISCUSIÓN

En los resultados generales obtenidos, de las 160 respuestas esperadas, se concretan en forma efectiva 105, lo que representa el 66% del total deseado. Se observa que el 84% de la población encuestada corresponde a sexo femenino, lo que sigue demostrando que la docencia, fundamentalmente a nivel primario, sigue siendo ejercida prioritariamente por el género femenino, quienes tienen entre 36 y 45 años según se pudo observar en la figura 2.

La mayor adhesión (54%) para contestar las encuestas fue por parte de los docentes del sector público.

Relacionado al primer objetivo específico planteado en este trabajo se lograron identificar los siguientes Riesgos Psicosociales a los que están expuestos los docentes de las escuelas participantes:

Carga de trabajo: en este aspecto, el 47% tiene una carga horaria de entre 23 y 45 horas semanales; y a ello debemos añadir la **sobrecarga laboral**, resultando que la misma es excesiva, debido a que deben desempeñar su labor frente a numerosos alumnos, el 58% de los docentes encuestados tiene a cargo más de 35 alumnos. Estas mismas características también se hallaron en la encuesta realizada por CTERA en 2019.

Otro factor de riesgo detectado es el **Tiempo**: Entre los resultados el 75% dice que las horas laborales no les resultan suficientes para planificar, preparar material didáctico etc. Además, según se puede notar, el 75% de los encuestados utiliza tiempo extra para realizar sus actividades laborales, lo que hace interpretar que se están privando de horas que podrían dedicar a su familia, a esparcimiento u otras actividades de recreación. Estos datos son similares a los ya obtenidos en la encuesta realizada por CTERA en 2019, donde menciona que el 99% de los docentes dedican horas de trabajo fuera del ámbito escolar para planificar, diseñar actividades, corregir evaluaciones, realizar tareas administrativas, preparar material didáctico, etc.

La tradición de usar tiempo no laboral ni remunerado en actividades docentes es una constante en todos los países de Latinoamérica, según así lo expresa el trabajo denominado “Condiciones de trabajo y salud docente, en estudios realizados en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay” por M. Robalino Campos y Anton Körner- UNESCO. 2005.

También surge de las encuestas recabadas en este estudio otro Riesgo Psicosocial: **Contenido de trabajo**, tal es así que el 54% del personal reconoce que su trabajo le exige adquirir nuevos conocimientos.

Relacionado al Riesgo Psicosocial en el aspecto **apoyo social**, el 48% del personal docente de la muestra encuestada, permite notar que, solo algunas veces recibe apoyo social de superiores y colegas y es notable la coincidencia reflejada en que el 52% percibe que: solo algunas veces sus superiores les dan el reconocimiento que merecen, estos datos permiten demostrar que perciben un escaso reconocimiento a su labor.

El **desgaste emocional** como otro de los riesgos que surgen en este trabajo el 43% se siente cansado casi siempre, lo llamativo en este punto es que el 77 % ha tomado licencias médicas relacionadas con sus actividades laborales, y las mismas han sido 37% por estrés, el 24% por trastornos en la voz y el 18% presenta trastornos digestivos, siendo estas las tres principales afecciones de la salud, entre otras, que se presentan en la profesión docente.

Así mismo y siempre relacionado con **el riesgo emocional**, es importante destacar que el 69,5% de los encuestados menciona que ha enfrentado en alguna oportunidad situaciones de violencia.

Relacionado al **conflicto de rol** el 60% presenta conflicto de rol porque considera que las tareas podrían hacerse de otra manera a pesar de que solo el 16 % refiere que tiene claro se debe hacer y cómo hacerlo.

Hablando de desempeño laboral y su relación al segundo objetivo específico, en cuanto a las **habilidades** el 68% refiere utilizar estrategias y habilidades innovadoras, lo cual es positivo, ya que luego del aislamiento producto de la Pandemia de Covid, han surgido nuevas formas de enseñanzas con la introducción de nuevas tecnologías para el dictado de clases de modo virtual así como también el envío de diferentes actividades escolares, a las cuales los docentes se adaptaron en tiempo récord ; en lo relacionado a **comportamiento** el 57% dice realizar actividades en equipo y de manera coordinada y que la comunicación entre superiores y colegas, tanto como con alumnos es adecuada y asertiva así lo considero el 60%; del mismo modo que el 58% menciona que cuenta con suficiente autonomía para realizar su labor.

Al tratarse del **cumplimiento de metas y resultados** si bien el 34% dice aportar sugerencias para mejorar la gestión educativa y el 99% reconoce que cumple con los

objetivos y metas de la institución, cabe mencionar aquí que en la pregunta número 24 donde se consulta si cumple en tiempo y forma con las actividades designadas, solo el 38% reconoce que cumple en tiempo y forma con las actividades asignadas, con lo cual cabe duda que puedan cumplir acabadamente con los objetivos de la institución.

Atento a todo lo mencionado podría decir que en la población objeto de estudio si bien están expuestos riesgos psicosociales, mencionados anteriormente con detalles de porcentajes en figuras y tablas, podría afirmarse que los mismos no afectarían el desempeño laboral, exceptuando lo relacionado al cumplimiento de metas y resultados donde hay cierta duda dado que una mayoría importante reconoce que no cumplen en tiempo y forma las tareas asignadas, por otra parte afirman cumplen metas y resultados.

Para establecer el cumplimiento del tercer objetivo específico se desarrolla un proyecto de Plan de Acción a fin de contribuir mejorías en cuanto a los factores de riesgos psicosociales, ver tabla 4, el que debería ser introducido en la actualización del Plan de Higiene y Seguridad de cada institución, cumplimentando con la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto 351/79 y la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo.

Tabla 4: Plan de acción.

Nombre del plan de acción	Prevención frente a los riesgos psicosociales en los docentes de establecimientos educativos públicos y privados.
Duración estimada de la fase de implementación	Se confeccionará un cronograma de trabajo con los tiempos en los que se irán implementando las medidas pertinentes, ajustados a un período anual, en coordinación con las autoridades de las instituciones.
Contextualización del plan de acción	El presente plan de acción tiene como objetivo principal, disminuir la exposición de los factores de riesgos psicosociales en docentes de establecimientos educativos. Esto permitirá minimizar los riesgos y mejorar las condiciones actuales de la organización contribuyendo al buen desempeño laboral del docente.
Descripción institucional	Establecimientos educativos del sector público y privados, con nivel de enseñanza primaria.

Objetivo general del plan:	Efectuar un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones de trabajo y salud de los docentes.
Objetivos específicos:	Ejecutar un programa de prevención de riesgos identificando, evaluando y controlando los riesgos psicosociales y promoviendo el bienestar psicofísico de los docentes
Alcance:	Todo el personal docente, incluyendo autoridades de las distintas instituciones educativas.
Medidas de prevención:	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar sobre los Riesgos Psicosociales. • Capacitar y brindar charlas motivacionales. (Coaching organizacional) • Realizar campañas de promoción de la salud. • Introducir procedimientos que garanticen ciertas condiciones psicosociales de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer el horario para realizar pausas activas ❖ Reducir el nro de estudiantes por docente/aula. ❖ Establecer un distribución horaria que permita realizar todo el trabajo en horario laboral. ❖ Simplificar Procesos Administrativos y entregas de información • Fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles. • Establecer sistemas de resolución de conflictos. • Mejorar la motivación de las personas a través de incentivos (reconocimientos) • Facilitar la cohesión interna del grupo y trabajo en equipo. • Mejorar la calidad de las relaciones laborales

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Capital Humano
Metodología	<p>Efectuar un diagnóstico de factores de riesgos y evaluación del desempeño laboral con una periodicidad mínima de una vez al año, para así poder ejecutar comparaciones de la situación de la organización.</p> <p>La evaluación de riesgo involucra tres pasos básicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los peligros 2. Estimar riesgo de cada peligro (probabilidad y severidad del daño) 3. Decidir si el riesgo es tolerable. <p>Evaluación y control mediante encuestas autoadministradas, chesk-list, etc.</p>

Limitaciones

En primer lugar una limitación fundamental para el desarrollo del trabajo ha sido el tiempo y la resistencia, y porque no decirlo, falta de autonomía en relación a la toma de decisiones y ausencia de compromiso por parte de los directivos de las escuelas públicas para autorizar la realización de las encuestas; asimismo se recurrió a la Jefatura Regional de Consejo Escolar correspondiente a la Región 9, de la que dependen las Instituciones seleccionadas, solicitando la autorización para realizar el estudio, sin obtener contestación pertinente en tiempo y forma.

Por otra parte al no tener acceso a la información necesaria sobre el total de escuelas que conforman la Región 9, los resultados aquí obtenidos no resultan suficientemente fehacientes como para generalizar y tomarlos como representativos del distrito, es decir que las conclusiones del presente trabajo solo son aplicables para la población que conforma la muestra.

También se puede decir que las preguntas de las encuestas no fueron suficientes dado que no se previeron muchos aspectos importantes para determinar riesgos psicosociales como los relacionados a la organización, estabilidad y seguridad laboral, antigüedad; además

de no profundizar en el aspecto salud física y emocional, sobre todo porque en la actualidad en la que vivimos a diario la violencia es un aspecto muy frecuente. Asimismo, es necesario ahondar en las condiciones y medio ambiente del lugar de trabajo, ya que igualmente esta relacionado con los riesgos psicosociales.

Fortalezas

Entre las fortalezas, se debe destacar que, a través de terceras personas, que tienen familiares o amigos que se desempeñan como docentes o administrativos en las escuelas públicas, se logra allanar el camino para obtener las autorizaciones necesarias para llevar a cabo este trabajo científico.

La utilización de Google form para recabar las encuestas, utilizando la aplicación de whatsapp, enviada a los directivos que se encargaron de redistribuir las mismas a través de los grupos de trabajo ha sido de gran relevancia al facilitar la rapidez con que las mismas fueron contestadas.

Del mismo modo Google form facilita la realización de los gráficos y cuantificación de los resultados.

Este estudio permite una aproximación diagnóstica de la situación de las instituciones participantes, en lo relacionado a factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral de los docentes.

Aportes y recomendaciones

A través de este manuscrito se pretende contribuir con conocimientos actualizados sobre la realidad del trabajo docente, a fin de detectar factores de riesgo que pueden a corto, mediano o largo plazo afectar de manera poco satisfactoria el desempeño de quienes tienen a su cargo la educación de nuestros hijos.

Considero necesario concientizar no solo a las autoridades, sino también a los propios docentes, sobre la necesidad de fomentar cambios que favorezcan y valoricen a la profesión como tal, al detectar los factores de riesgo y sus efectos en el desempeño del docente, promoviendo una mejora en cuanto a las condiciones de trabajo con el fin último de lograr un eficaz desempeño de este invaluable recurso humano, ofreciendo para ello un plan que pretende minimizar los riesgos que se detectan en este trabajo. Sabido es que cuanto mayor conocimiento se tenga sobre un problema se podrá determinar con certeza

el comportamiento más adecuado para actuar de manera creativa, productiva y saludable en el desempeño del docente.

Se recomienda para ello ahondar en un nuevo trabajo los aspectos relacionados con el desempeño laboral, considerando en lo hasta aquí recabado, se detecta la necesidad de reelaborar una encuesta que profundice no solo en la variable riesgos psicosociales, pero fundamentalmente en lo relacionado al desempeño laboral, donde deberían brindar su aporte el personal directivo.

Siendo el desempeño laboral importante para alcanzar los objetivos organizacionales; hay que prestar atención a las condiciones psicosociales desfavorables las cuales afectan el desempeño laboral y calidad de vida del colaborador (Rojas, Ceballos, Barboza, Solano y Quintana, 2019)

CONCLUSIÓN

Los factores de riesgos psicosociales evaluados en los docentes de nivel primario de las escuelas privadas y públicas de la localidad de San Miguel , provincia de Bs As , afectan las áreas, física, mental y psicoafectiva .

Trabajan hasta 45 horas semanales, con excesiva cantidad de alumnos, dado que tienen a su cargo hasta 35 alumnos, por otra parte dedican horas extralaborales para planificación, diseño y corrección de evaluaciones, entre otras actividades laborales, lo que les quita tiempo para recreación o dedicar a sus actividades privadas; también se destaca un escaso apoyo social por parte de las autoridades; gran desgaste emocional, uso de licencias por enfermedades de índole laboral; la mayoría de los encuestados tuvo que enfrentar situaciones de violencia, así mismo no menos importante es que presentan conflictos de rol; esto está generando un ambiente no favorable; aunque a pesar de todo ello, la evaluación de desempeño reporta una ambivalencia llamativa, porque refieren que no siempre cumplen en tiempo y forma las tareas asignadas , y por otra parte consideran que alcanzan las metas y objetivos institucionales.

En conclusión, esta investigación sirve de base para la realización de un estudio mas detallado, en donde se tengan en cuenta datos que aquí no fueron mencionados, como así también agregar la participación de los directivos para la evaluación del desempeño laboral, así de este modo podrían implementarse Políticas Públicas en cuanto a la salud laboral y la prevención de riesgos. La autoridad competente podría, realizar campañas

educativas e informativas con la finalidad de disminuir o evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Sería conveniente que la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, mediante sus Regiones y Distritos Educativos tomen el compromiso de garantizar la puesta en marcha como también, y no menos importante el seguimiento y evaluación del cumplimiento efectivo de las normativas sobre higiene y seguridad en el trabajo, de modo que sea una tarea de mejora continua. Debería ser una tarea activa y no limitarse al mero cumplimiento administrativo, Por todo ello es necesario establecer una cultura de prevención como parte de la organización del establecimiento, replicándose en todos los niveles y etapas educativas, de este modo se podrían prevenir, mitigar, minimizar o eliminar todos los agentes de riesgos, ya que no se debe perder de foco que en las instituciones educativas se están formando las futuras generaciones de la sociedad y no objetos a gran escala; por lo cual no solo el personal docente estaría expuesto sino también el alumnado; esto significaría que al disminuir el rendimiento los primeros afectara negativamente a los segundos.

REFERENCIAS

Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B., Gerke, J., Picciuto, M. (2012). Factores De Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Argentina- Proyectos De Investigación. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Disponible en <https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/06/Factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-en-Argentina.pdf>

Bottinelli, M. (2003). Metodología de investigación. Herramientas para un pensamiento científico. 1ª Edición. Buenos Aires

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: 2007. Editorial McGraw Hill.

CTERA. (mayo 2019). SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CTERA. Encuesta Nacional Salud y Condiciones de Trabajo de las/os Trabajadoras/es de la Educación de la Argentina. Condiciones Dignas de enseñar y aprender para garantizar una Educación Pública de Calidad. Disponible en https://ctera.org.ar/wp-content/uploads/2020/11/Publicacion_encuesta_Salud_1.pdf

Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano. 5ta. Edición. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación. Disponible en <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3229/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Durán, A., Extremera, N., & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones.

Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, Fco. M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Ley 19.587. (1972). Higiene y Seguridad en el Trabajo. Condiciones de Higiene y Seguridad que debe cumplir cualquier actividad en el territorio de la República Argentina. Decreto Reglamentario 351/79. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

Ley 24.557. (1995). Prevención de Riesgos del Trabajo. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

Lorente, L., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2007). Estrategias de prevención de burnout desde los recursos humanos. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*.

Pineda, E; Alvarado, E; de Canale, F (1994). Metodología de investigación. OPS

Quispe, E. y Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de Investigación en Psicología*. Disponible en <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14050>

Robalino Campos, M y Körner, A. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Otras dimensiones del desempeño profesional. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Peru Y Uruguay. UNESCO. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

Robbins, Stephen y Coulter Mary. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. 8va. Edición. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.

Rojas, Ceballos, Barboza, Solano y Quintana. (2019). Psychosocial risks noted by oncology workers related to their quality of life. *Rev Bras Enferm*

Samaja, Juan Alfonso (1993). Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la Investigación Científica. Colección Temas, EUDEBA

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf

Taylor, S y Bogado, R. (1984) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Ed. Paidós. Bs As.

Valero, L. (1997). Comportamientos bajo presión: El burnout en los educadores. En M. I. Hombrados (Ed.), *Estrés y Salud* (pp.213-237). Valencia, España: Promolibro.

Viera, A., Hernández, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los trabajadores*. Disponible en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002

ANEXO 1

Consentimiento Informado

San Miguel, 19 de Abril de 2023.-

Al/ la directora/a de la Escuela..... *Mi Jardín Siglo 21*.....

Me dirijo a Ud. A fin de solicitar su consentimiento para realizar una encuesta a los docentes de la institución sobre LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO DE LAS ESCUELAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL.

Los datos obtenidos serán analizados y utilizados para una investigación académica en el marco de Trabajo Final de Grado de la Sra. Gabriela Natalia Villalba, DNI 32.732.977; estudiante de la carrera Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo, de la Universidad Empresarial Siglo 21.

Al completar y firmar el presente documento, Usted autoriza al personal docente participar en la investigación respondiendo el instrumento de recolección de datos que consistirá en una encuesta anónima, confidencial y voluntaria no implicando ninguna clase de riesgo personal o laboral.

Finalmente, los hallazgos del trabajo servirán de base para la implementación de posibles mejoras en la institución.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, saludo atentamente.

Francisca Chávez
Directora Educación
Inicial y Primaria

Gabriela
Gabriela Natalia Villalba

DNI 32.732.977

Cel.: 1122749978

Correo: Nattvillalba7@gmail.com



San Miguel, 19 de Abril de 2023.-

Al/ la directora/a de la Escuela... INSTITUTO ALEJANDRO BUNGE

Me dirijo a Ud. A fin de solicitar su consentimiento para realizar una encuesta a los docentes de la institución sobre LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO DE LAS ESCUELAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL.

Los datos obtenidos serán analizados y utilizados para una investigación académica en el marco de Trabajo Final de Grado de la Sra. Gabriela Natalia Villalba, DNI 32.732.977; estudiante de la carrera Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo, de la Universidad Empresarial Siglo 21.

Al completar y firmar el presente documento, Usted autoriza al personal docente participar en la investigación respondiendo el instrumento de recolección de datos que consistirá en una encuesta anónima, confidencial y voluntaria no implicando ninguna clase de riesgo personal o laboral.

Finalmente, los hallazgos del trabajo servirán de base para la implementación de posibles mejoras en la institución.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, saludo atentamente.

Montse Elena Luján Barrios
Directora IAB

Gabriela Natalia Villalba

DNI 32.732.977

Cel.: 1122749978

Correo: Nattvillalba7@gmail.com



San Miguel, 19 de Abril de 2023.-

Al/ la directora/a de la Escuela... N.T.A. SEÑORA DEL VALLE

Me dirijo a Ud. A fin de solicitar su consentimiento para realizar una encuesta a los docentes de la institución sobre LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO DE LAS ESCUELAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL.

Los datos obtenidos serán analizados y utilizados para una investigación académica en el marco de Trabajo Final de Grado de la Sra. Gabriela Natalia Villalba, DNI 32.732.977; estudiante de la carrera Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo, de la Universidad Empresarial Siglo 21.

Al completar y firmar el presente documento, Usted autoriza al personal docente participar en la investigación respondiendo el instrumento de recolección de datos que consistirá en una encuesta anónima, confidencial y voluntaria no implicando ninguna clase de riesgo personal o laboral.

Finalmente, los hallazgos del trabajo servirán de base para la implementación de posibles mejoras en la institución.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, saludo atentamente.

Gabriela Natalia Villalba

DNI 32.732.977

Cel.: 1122749978

Correo: Nattvillalba7@gmail.com

MARCELA INES BELIERA
Directora E.P.
Escuela Nrm. del Valle

Concedido

=



San Miguel, de Mayo de 2023.-

Al/ la directora/a de la Escuela. Dr. José María Ramos Mejía (EP29)

Me dirijo a Ud. A fin de solicitar su consentimiento para realizar una encuesta a los docentes de la institución sobre LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO DE LAS ESCUELAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL.

Los datos obtenidos serán analizados y utilizados para una investigación académica en el marco de Trabajo Final de Grado de la Sra. Gabriela Natalia Villalba, DNI 32.732.977; estudiante de la carrera Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo, de la Universidad Empresarial Siglo 21.

Al completar y firmar el presente documento, Usted autoriza al personal docente participar en la investigación respondiendo el instrumento de recolección de datos que consistirá en una encuesta anónima, confidencial y voluntaria no implicando ninguna clase de riesgo personal o laboral.

Finalmente, los hallazgos del trabajo servirán de base para la implementación de posibles mejoras en la institución.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, saludo atentamente



Mirta Farfan
DIRECTORA

Catala
Gabriela Natalia Villalba

DNI 32.732.977

Cel.: 1122749978

Correo: Nattvillalba7@gmail.com





San Miguel, 12 de Mayo de 2023.-

Al/ la directora/a de la Escuela... EPS Andrés Bello

Me dirijo a Ud. A fin de solicitar su consentimiento para realizar una encuesta a los docentes de la institución sobre LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO DE LAS ESCUELAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL.

Los datos obtenidos serán analizados y utilizados para una investigación académica en el marco de Trabajo Final de Grado de la Sra. Gabriela Natalia Villalba, DNI 32.732.977; estudiante de la carrera Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo, de la Universidad Empresarial Siglo 21.


Al completar y firmar el presente documento, Usted autoriza al personal docente participar en la investigación respondiendo el instrumento de recolección de datos que consistirá en una encuesta anónima, confidencial y voluntaria no implicando ninguna clase de riesgo personal o laboral. (Por Formulario Google)

Finalmente, los hallazgos del trabajo servirán de base para la implementación de posibles mejoras en la institución.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, saludo atentamente.


Lic. Romina Gomez
Directora EP N°5
San Miguel




Gabriela Natalia Villalba
DNI 32.732.977
Cel.: 1122749978

Correo: Nattvillalba7@gmail.com

ANEXO 2

Encuesta

Encuesta sobre “LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL PRIMARIO DE LAS ESCUELAS PUBLICAS Y PRIVADAS DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL”.

Su participación es voluntaria, anónima y confidencial; la misma no implica ninguna clase de riesgo para usted. Puede abandonar la investigación en cualquier momento.

1. Sexo
 - a) Hombre
 - b) Mujer
2. Edad
 - a) Menos de 26 años
 - b) Entre 26 y 35 años
 - c) Entre 36 y 45 años
 - d) Entre 46 y 55 años
 - e) Mas de 55 años
3. Establecimiento
 - a) Público
 - b) Privado
4. ¿Cuántas horas semanales trabaja?
 - a) Hasta 23horas
 - b) Entre 23 y 45 horas
 - c) Mas de 45 horas
5. ¿Cuántos alumnos tiene a cargo?
 - a) Hasta 25
 - b) De 26 a 30
 - c) De 31 a 35
 - d) Mas de 35
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca

7. ¿Las horas laborales son suficientes para planificar, preparar material didáctico, diseñar y corregir evaluaciones, elaborar informes, etc.?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
8. ¿Dedica tiempo extra para realizar actividades del trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
9. Para su labor, ¿debe manejar un alto nivel de especialización, habilidades y conocimientos específicos?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
10. Su trabajo ¿le exige que adquiriera nuevos conocimientos?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
11. ¿Recibe apoyo de los superiores y colegas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
12. ¿Considera que sus superiores le dan el reconocimiento que merece?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
13. ¿Considera suficiente el tiempo entre las actividades laborales para relacionarse con colegas?

- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
14. Sus jefes/directivos ¿le resuelven conflictos?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
15. ¿Puede elegir libremente la metodología y el contenido de sus clases?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
16. ¿Puede expresar sus opiniones libremente?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
17. ¿Con que frecuencia siente cansancio o agotamiento psicofísico?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
18. En cuanto a licencias médicas, las mismas ¿han sido como consecuencia del trabajo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
19. ¿Que enfermedades ha padecido con mayor frecuencia?
- a) Estrés
 - b) Relacionadas a la voz
 - c) Trastornos digestivos
 - d) Trastornos osteomusculares

- e) Otras
20. ¿Enfrenta situaciones de violencia?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
21. ¿Usted considera que realiza tareas que deberían hacerse de otro modo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
22. ¿Con que frecuencia debe tomar decisiones difíciles?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
23. ¿Tiene claro que debe hacer y cómo debe hacerlo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
24. ¿Cumple en tiempo y forma con las actividades asignadas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
25. ¿Utiliza en forma optima los recursos que le brindan?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Algunas veces
 - d) Nunca
26. ¿Utiliza en forma óptima las tecnologías de información y comunicación?
- a) Siempre

- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

27. ¿Utiliza estrategias de enseñanzas y aprendizaje innovadoras?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

28. ¿Realiza trabajo en equipo y de manera coordinada?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

29. ¿Se comunica adecuada y asertivamente con sus superiores, colegas y alumnos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

30. ¿Cuenta con la suficiente autonomía para realizar su labor?

- 31. Siempre
- 32. Casi siempre
- 33. Algunas veces
- 34. Nunca

35. ¿Mantiene buena relación con los colegas, superiores y alumnos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

36. ¿Aporta sugerencias opiniones para mejorar la gestión educativa?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

37. ¿Cumple con los objetivos educativos de la institución?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca

38. A través de su formación profesional y personal ¿considera que contribuye a construir la sociedad que el país necesita?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Nunca