

Universidad Nacional de Mar del Plata

**Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Tecnicatura en Gestión Universitaria**

Trabajo de Integración Final

**Riesgos de salud psicosociales en las docentes del Jardín
Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la
actualidad.**

**Berardo Carolina
Gómez Pereira Eugenia
Santinón Cristina**

Director: Dra. Maria Velia Soledad Artigas



Resumen

El presente trabajo final corresponde a la Tecnicatura en Gestión Universitaria de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Con objeto de integrar los conocimientos, métodos y perspectivas de la carrera, se realiza este estudio denominado: Riesgos de salud Psicosociales en las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la actualidad. Se trata de un estudio exploratorio y descriptivo cuyo objetivo es conocer si existen y en tal caso, cuáles son los Riesgos Psicosociales que pueden padecer las docentes del Jardín Maternal. A tal fin, hemos realizado una encuesta anónima online a las docentes, que tuvo como objetivo poder conocer cuál es la realidad laboral, condiciones de trabajo, afecciones, ya sean físicas o psicológicas, que tienen que ver con la salud y poder determinar su percepción con respecto a los riesgos psicosociales. Se ha podido observar que sí existen riesgos psicosociales, siendo los más frecuentes los relacionados con hernias en vértebras lumbares, cervicales y tendinitis, cuyo origen tiene que ver con los esfuerzos físicos, ya que hay que tener en cuenta que la tarea desarrollada por las maestras del jardín maternal involucra la “disponibilidad corporal”. En menor escala se pueden observar otros riesgos psicosociales relacionados con el estrés y las emociones.

PALABRAS CLAVES: Docentes; Jardín Maternal; Salud; Afecciones; Riesgos Psicosociales; Estrés.

Agradecimiento

En primer lugar, deseamos expresar nuestro agradecimiento a nuestra Directora de Tesis, Dra. María Velia Soledad Artigas, por la dedicación y apoyo que nos brindó para la realización de este trabajo, como así también por su orientación en cada una de nuestras consultas y su acompañamiento permanente en forma clara y con una gran calidez humana.

También queremos agradecer a la comunidad del Jardín Maternal por su participación y predisposición. Un gran reconocimiento a la Directora que nos dio la posibilidad de entrevistarla y permitir la comunicación en forma rápida y eficaz con las docentes del jardín.

A nuestros compañeros de la Tecnicatura en Gestión Universitaria, que fueron un sostén importante, con quienes hubo una muy buena interacción, lo que permitió ir aprendiendo juntos y llegar a la realización del tan ansiado Trabajo Final.

A todos los docentes, que con paciencia nos permitieron alcanzar nuevos conocimientos y destrezas, los cuales pudimos aplicar en nuestras tareas laborales diarias.

A nuestras familias, por el apoyo, el aliento incondicional para que pudiéramos continuar avanzando, por ser nuestro sostén e impulsarnos a crecer, tanto a nivel personal, como laboral y académico.

A todos ellos, simplemente GRACIAS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	9
Preguntas de investigación:	9
METODOLOGÍA:.....	10
Objetivos	10
Objetivo general:	10
Objetivos específicos:.....	10
Metodología.....	10
Población y Muestra	12
HIPÓTESIS:	12
MARCO TEÓRICO:.....	13
Riesgos psicosociales:.....	13
Factores psicosociales.....	15
CyMAT	17
Estrés.....	20
Antecedentes	21
ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	24
Encuesta	24
Datos demográficos	25
Salud y bienestar personal	26
Estrés.....	32
Licencias médicas.....	34
Exigencias psicológicas y cognitivas	36
Calidad de la relación con sus compañeras de trabajo.....	37
Influencia y control sobre los tiempos de trabajo:	38
Exigencias psicológicas emocionales y psicológicas.....	40

Dimensión relacionada con la calidad del trabajo	42
CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	43
BIBLIOGRAFÍA:	48
ANEXO 1:.....	50
Instrumento de relevamiento:	50

Introducción

En el presente trabajo se pretende mostrar algunos aspectos de la realidad, respecto a los riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestas las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la actualidad.

La importancia del estudio de los riesgos psicosociales se ha incrementado en los últimos años debido al alto nivel de tensión emocional en el ámbito laboral, que conlleva a un aumento de niveles de estrés, riesgos y depresión, entre otros.

El trabajo se considera imprescindible en el contexto en el que vivimos; además de permitir la obtención de recursos económicos, contribuye al desarrollo personal y social.

Es uno de los lugares en donde las personas pasan el mayor tiempo y por ende contribuye al bienestar psicosocial de éstas. Sin embargo, si el ambiente laboral no es el adecuado, puede generar repercusiones negativas no solo en la productividad del trabajador, sino también en su bienestar psicosocial (OMS, 2019).

Las docentes de nivel inicial ejercen un papel muy importante en el proceso de aprendizaje y crecimiento de los individuos como seres sociales, proporcionando herramientas de aprendizaje que aportan al desarrollo temprano de los niños. Por lo tanto, la responsabilidad de esta profesión es realmente alta, lo cual implica una amplia exposición a riesgos psicosociales.

Las profesionales que ejercen labores de servicio, es decir, atención al público, pueden verse fuertemente afectados por factores negativos que pueden alterar la salud física y psicológica de las educadoras, a causa de la exigencia laboral y personal que requiere el cargo. Es por esto que este trabajo se basa en la identificación de factores de riesgo psicosociales asociados al estrés en docentes del Jardín Maternal de la UNMDP.

Se propone indagar sobre el estado de la situación actual, para que ello represente una información que puede resultar ser una fuente de mejora para la salud de las docentes del jardín maternal. Dado que estas mejoras podrían contribuir y servir como un insumo para crear conciencia y abrir debates, teniendo como meta que este estudio sea el puntapié para generar mejoras en el ámbito de trabajo, dado que esta es una problemática que afecta a las trabajadoras y su entorno.

La modalidad que utilizaremos para poner de manifiesto esta problemática, es a través de datos de fuentes bibliográficas primarias y secundarias, con temporalidad transversal.

Además, es un trabajo exploratorio-descriptivo, con un enfoque cuantitativo. Es un tema en desarrollo que requiere de una investigación con encuestas para conocer las dimensiones del problema.

Considerando de importancia la percepción de estos riesgos, obtuvimos la información a través de la encuesta auto administrada que adaptamos, a partir de una encuesta pre armada que cuenta con las características de validez y fiabilidad. La misma fue distribuida vía mensajería electrónica al grupo estudiado. Es decir que, con el objeto de caracterizar la población, se emplea la estadística descriptiva.

Además de estos relevamientos, durante la investigación también se mantuvo un constante canal de consulta e intercambio con representantes del jardín, para así conocer de forma integral y en detalle qué tipo de tareas se desarrollan en el mismo.

JUSTIFICACIÓN

Pertinencia:

- Se espera que el presente trabajo pueda ser un insumo para generar nuevas políticas que produzcan mejoras.
- Nuestro trabajo puede ser fuente de mejoras para la salud de las docentes del jardín maternal y su interacción con los niños que concurren al mismo.
- Es una problemática que afecta a las trabajadoras y su entorno.
- La importancia del estudio de los riesgos psicosociales se ha incrementado en los últimos años debido al alto nivel de tensión emocional en la parte laboral, que conlleva a un aumento de niveles de estrés, riesgos, ansiedad y depresión.

Preguntas de investigación:

Las siguientes preguntas son las guías para nuestro trabajo de investigación:

- ¿Cuáles son los riesgos psicosociales que se presentan con más frecuencia en las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la actualidad?
- ¿Qué condiciones físicas / ambientales podrían impactar en reducir o incrementar el riesgo psicosocial?
- ¿Qué cuestiones específicas en relación con la tarea (tiempo de trabajo, intensidad de trabajo) pueden interferir en la emergencia de estos riesgos psicosociales?
- ¿Qué porcentaje de docentes del Jardín Maternal de la UNMdP presentan problemas de salud físicos y/o psicológicos?

OBJETIVOS:

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha determinado un objetivo general y otros específicos.

Objetivo general:

Relevar y caracterizar los riesgos psicosociales que afectan a la población de docentes del jardín maternal de la UNMdP.

Objetivos específicos:

- Describir los riesgos más frecuentes de las docentes del Jardín Maternal de la UNMdP.
- Conocer cuáles son las condiciones físicas/ambientales que impactan moderando la emergencia del riesgo.
- Analizar qué cuestiones específicas del contexto de trabajo pueden afectar la salud de las docentes del Jardín Maternal de la UNMdP
- Relevar la cantidad o porcentaje de docentes con estrés y problemas de salud físicos y psicológicos.

METODOLOGÍA

Para responder a los interrogantes planteados se recurrió al método cuantitativo, con encuestas e informantes claves. Fue de suma importancia escuchar la opinión de las trabajadoras para saber cómo los riesgos psicosociales afectan sus vidas y su salud. En cuanto al método cuantitativo, se analizaron las estadísticas de las fuentes utilizadas, a fin de elaborar un informe.

Para su implementación se envió un cuestionario de un Formulario de Google como prueba piloto, a 6 docentes de nivel inicial, para saber, además del funcionamiento, si las preguntas eran pertinentes, reiteradas, claras, etc. Con las respuestas obtenidas se hicieron los ajustes necesarios, antes de decidir enviar

la encuesta definitiva y de la cual se obtuvieron los resultados que serán volcados más adelante.

Con anterioridad, se tuvo una reunión con la directora del jardín maternal, quien ofreció distribuir la encuesta a través del grupo de trabajo de WhatsApp con las docentes. También tuvimos reuniones informales con algunas docentes del jardín, que manifestaron interés por el estudio.

El modelo de encuesta que se utilizó es una adaptación del *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21*, es una encuesta anónima, con consentimiento informado y realizado por medio de un cuestionario de Google forms, que se agrega como Anexo 1.

La encuesta está compuesta por 12 ítems, y un total de 54 preguntas, las cuales permiten configurar un mapeo del estado de salud en general de las docentes, es decir, si sufrieron algún accidente de trabajo, si padecen de alguna enfermedad diagnosticada por el trabajo, cantidad de licencias médicas, entre otros. Consta tanto de preguntas abiertas como cerradas. Las preguntas abiertas permitieron contestar libremente, con sus propias palabras. En cuanto a las preguntas cerradas, con opción de respuesta múltiple, se realizaron con una escala de medición, tipo Likert, con diferentes rangos de valores (5; excelente, muy buena, buena, regular, mala). Este tipo de preguntas permitió en este caso recopilar información estándar a todas las encuestadas.

Tipos de Objetivos:

Descriptivo y explicativo; es un objetivo que busca describir y conocer los riesgos psicosociales. Es un tema poco estudiado que requiere de una investigación con entrevistas y/o encuestas para conocer las dimensiones del problema.

La dimensión temporal elegida es la transversal; se toma una “fotografía” de los riesgos existentes en la actualidad.

En este trabajo se adoptó una investigación con un enfoque o estrategia cuantitativo, con el fin de identificar los factores que resultan significativos en el

estudio de los riesgos psicosociales y que influyen negativamente en la salud de las docentes del jardín maternal. Se busca describir y caracterizar estadísticamente estos riesgos psicosociales a partir de algunas variables. Las variables que presentan interés y relevancia para nuestro problema de investigación son sobre todo condiciones laborales, nivel de motivación, nivel de satisfacción laboral, tareas que realizan.

Los tipos de fuentes utilizados serán primarias y secundarias, por un lado, se obtiene datos producidos en la propia investigación a partir de encuestas y observaciones. Por otro lado, dentro del marco teórico, se toman datos de relevamientos ya existentes.

Población y Muestra

En principio, no fue necesario delimitar la población de investigación, ya que se consideraba que era posible encuestar al total de la misma. La población de este estudio corresponde al personal Docente del Jardín Maternal de la Universidad de Mar del Plata, es decir, 38 docentes que es el número total, con una tasa de respuesta de 28 maestras.

HIPÓTESIS:

En el desarrollo del presente trabajo se han determinado dos hipótesis generales:

1. Los riesgos psicosociales, sobre todo los relacionados con el estrés y el esfuerzo físico y emocional, afectan a las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata, generando problemas de salud física y psicológica.

2. Los déficits de las condiciones físicas, ambientales y psicológicas presentes en el jardín maternal impactan negativamente en las docentes, ampliando su posibilidad de estar bajo condiciones de riesgo psicosocial.

MARCO TEÓRICO:

Riesgos psicosociales:

Consideramos imprescindible comenzar el marco teórico de este trabajo presentando una conceptualización de los riesgos psicosociales. Sin embargo, no existe un consenso total acerca de este concepto, ni tampoco sobre la posibilidad de medirlos.

Las definiciones de riesgos psicosociales son muchas y diversas. Julio Neffa, en el libro *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* (2015), realiza un resumen de las principales definiciones. Por un lado, los investigadores del ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España) denominan factores psicosociales a “aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual” (Ansoleaga, 2013 citado por Neffa, 2015, p. 112).

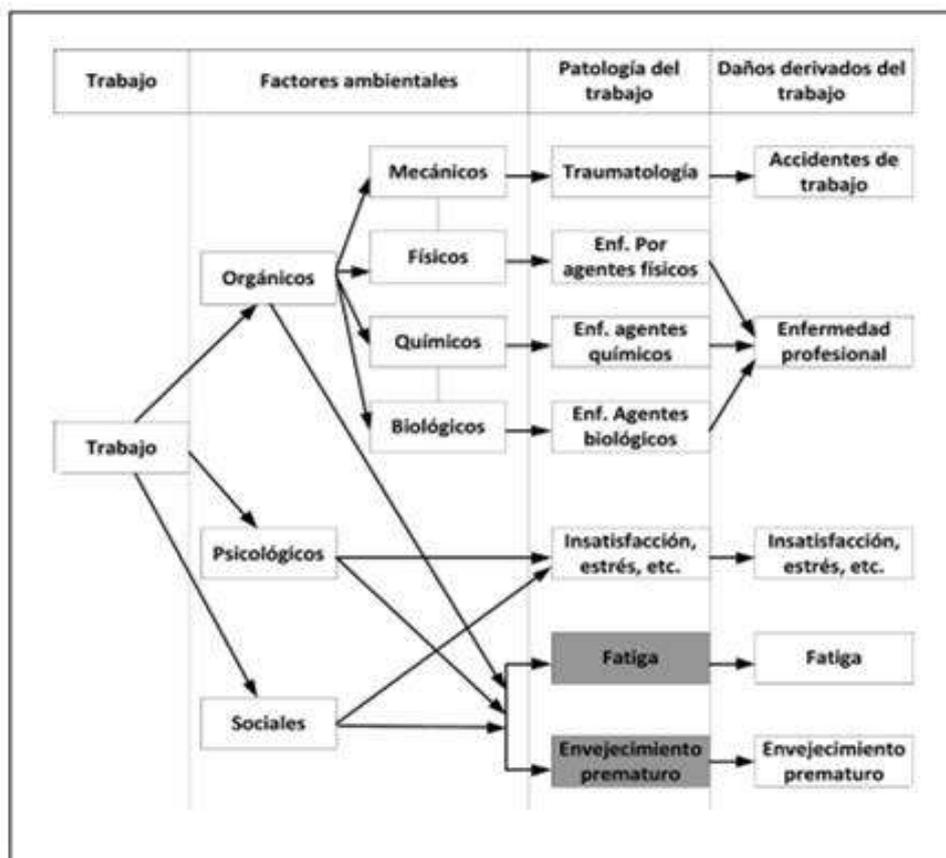
Por otro lado, un Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, plantea la siguiente definición de factores psicosociales: Los factores psicosociales en el trabajo consisten, por un lado, en interacciones entre el trabajo, su entorno, el grado de satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, y, por otro lado, tienen en cuenta 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 (Raffo Lecca, Ruez Guevara, Cachay Boza, 2013).

Desde otro punto de vista, se puede adoptar una definición que se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo y se podría resumir diciendo que los riesgos psicosociales son “los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del

trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2013 citado por Neffa, 2015, pp. 114-115).

De esta forma, los riesgos psicosociales, en el ámbito laboral, se pueden definir como un conjunto de patologías, que se expresan en síntomas y/o síndromes, de etiología compleja que están directamente relacionadas con los aspectos macro organizativos, es decir, la cultura, valores, estilos de liderazgo, etc., los aspectos departamentales (relaciones interpersonales, clima laboral, etc.) y personales (características de personalidad, competencias profesionales, etc.), los cuales tienen la capacidad de afectar tanto a la salud laboral del empleado como al desarrollo del trabajo y a la eficiencia de la empresa, siendo la afectación en el empleado mayor a nivel psíquico y/o social y en menor medida a nivel físico (Joan Boada-Grau, Pilar Ficapal-Cusí, 2012).

En el siguiente esquema se pueden observar las interacciones del trabajo y los factores ambientales mencionadas:



Fuente: J. Cortés Díaz, 2012

Moreno y Báez (2010) realizan una revisión bibliográfica, que deriva en la condensación de elementos que conforman la definición de riesgo psicosocial, particularmente en el trabajo docente, que se caracteriza por un ambiente de trabajo que tienen una carga emocional particular y también condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del docente como al desarrollo de su trabajo. Así mismo, distinguen que cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, que provocan respuestas de tensión y estrés laboral, pasan a ser factores psicosociales de riesgo. Desde este enfoque, los factores psicosociales, de riesgo o de estrés, se definirían como factores organizacionales que producen o pueden producir efectos negativos sobre la salud.

Factores psicosociales

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2009).

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Neffa, 2015).

De esta forma, los factores pueden describirse como factores protectores psicosociales, cuando están asociados a efectos positivos, ya que cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador, por el contrario, los mismos factores pueden ser generadores de efectos negativos como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral (Gil-Monte, 2009).

Riesgos del medio ambiente: Los riesgos para la salud relacionados con el medio ambiente pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones del trabajo pueden compensar o intensificar estos riesgos e impactar en cuestiones relacionadas con la duración y estructura del tiempo de trabajo, así como el contenido del trabajo, el tipo de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y también en el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías (Neffa, 2015).

Las causas del sufrimiento y sus impactos sobre la salud del trabajador son numerosas y se relacionan directamente con la organización y el contenido del trabajo y con la modalidad que adopta la relación salarial.

Este trabajo se centrará específicamente en las causas descritas por Neffa (2015) relacionadas con:

- a) La exigencia psicológica y el esfuerzo requerido: la cantidad, el ritmo y la intensidad, la duración del tiempo de trabajo y la complejidad de la actividad.
- b) El estrés, es decir, la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los riesgos y amenazas del proceso de trabajo y cuyo desequilibrio puede predisponerlos para contraer una enfermedad.
- c) Las exigencias emocionales: Pueden estar en dificultades o sufrir por algunas causas y en ciertos casos deben necesariamente esconder o negar sus propias emociones, por miedo a los accidentes, a la violencia o al fracaso de su actividad.
- d) El clima social del trabajo.

Además de los ya mencionados, Gil-Monte (2009) agrega los riesgos psicosociales que pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las características de la organización, ya sea su estructura jerárquica, los canales de comunicación e información, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc. También tiene en cuenta las

características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

Otro riesgo es el envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.

Es preciso establecer que, el riesgo no es solo físico, también puede ser riesgo psicológico.

Además, el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno, donde provienen situaciones de riesgo debido a un mal diseño y organización del trabajo.

No existe una predisposición natural al accidente o enfermedad profesional y los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden modificarse; no son “ineliminables” (Neffa, 2015).

Las condiciones laborales de exposición continua a riesgos psicosociales van más allá de ser un problema individual, y pueden constituir un verdadero problema de salud pública cuando su tasa de prevalencia e incidencia resulta alta. La promoción de la salud laboral es una estrategia de intervención importante para fomentar la salud de los trabajadores y, por lo tanto, de la población (Gil-Monte, 2009).

CyMAT

Neffa (2015) desarrolla el concepto denominado CyMAT, es decir, “Las condiciones y medio ambiente de trabajo”, que implica la articulación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo.

Las fuertes restricciones físicas que impone el puesto de trabajo (como los esfuerzos físicos prolongados, carga y descarga de objetos pesados, trabajar en permanencia en posturas penosas y soportar vibraciones, situaciones que predominan en la industria, la construcción, el transporte y las actividades agropecuarias), representan un contexto agresivo debido a los riesgos del medio

ambiente (ambientes con ruidos fuertes, etc.) y situaciones relacionadas con la intensidad y el ritmo de trabajo. Con el correr del tiempo, estos factores provocan dolores articulares, dorso lumbares y trastornos músculo esqueléticos. Además, a medida que aumenta la edad, las restricciones posturales son cada vez más dolorosas.

La formación profesional y la educación permanente pueden contribuir a mejorar las CyMAT y controlar las fuentes de los riesgos psicosociales (Neffa, 2015: p. 42).

El abordaje de los factores psicosociales del trabajo a tener en cuenta está orientado a la prevención y para esto es necesario identificar y localizar los riesgos psicosociales para el diseño e implementación de medidas preventivas.

La prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales, son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo:

- Fisiológico.
- Emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, etc.).
- Cognitivo (reducción de la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.).
- Conductual (abuso de alcohol, tabaco, etc.).

Estas respuestas son conocidas como “estrés”, y como mencionamos, pueden ser precursoras de enfermedades. La forma en que se desarrollan estas respuestas está relacionada con recursos personales tales como la autoestima y la autoeficacia. La actividad laboral promueve o dificulta que las personas puedan desarrollar sus habilidades, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades (Siegrist, Marmot, 2004, por Arriagada, Pujol, 2017).

Según Arriagada y Pujol (2017), se pueden identificar cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- 1) El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: por ejemplo, hay que trabajar rápido, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callar opiniones, tomar decisiones difíciles, etc.
- 2) La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo: no tenemos influencia, ni autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, no hay posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos, imposibilidad de adaptar el horario a las necesidades familiares, ni de elegir cuándo se hace un descanso.
- 3) La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, sin suficiente información sobre las tareas que les corresponden, o con información errónea.
- 4) Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto contra la voluntad del trabajador, falta de reconocimiento, bajo salario, etc.

En su conjunto, estos grupos conforman el mismo constructo y son interdependientes para un análisis completo de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta las diversas realidades de las organizaciones y las condiciones de trabajo.

Según un estudio llevado a cabo en España (Arriagada y Pujol, 2017), las fuentes de estrés que los docentes consideran más importantes son, por un lado, la cantidad de trabajo que les “sobrepasa” ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas, y la sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad).

Por último, hay que señalar que siempre han existido riesgos psicosociales en el trabajo; lo que ha cambiado es la percepción social que existe sobre ellos.

Estrés

Cuando se habla de riesgos psicosociales, generalmente también se habla de estrés y frecuentemente se los considera sinónimos. Esto genera ambigüedad, dado que el estrés definido de este modo “sería al mismo tiempo una de las manifestaciones de dichos riesgos y una causa de enfermedades” (Neffa, 2015, p. 116). Sin embargo, los riesgos psicosociales tienen como efecto el crecimiento de los distintos niveles y procesos del estrés. Esto produce otras formas de malestar que incrementan las condiciones de riesgo (Neffa, 2015).

De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia (Neffa, 2015).

En este trabajo consideraremos al estrés como “desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta” (McGrath y Altman (1970) por Osario, Córdenao Niño, 2017). Es decir, entendemos al estrés como la respuesta negativa que los individuos pueden tener cuando sus habilidades y destrezas no se corresponden adecuadamente con las exigencias de su trabajo y no reciben ningún apoyo del entorno. La mayoría de las causas del estrés relacionado con el trabajo afectan a la forma en la que el trabajo está diseñado y organizado y a la manera en la que las organizaciones están dirigidas (Neffa, 2015).

Las consecuencias negativas del estrés sobre la persona pueden ser agrupadas en varias categorías: enfermedades y patologías físicas, problemas psicosomáticos, riesgos psicológicos, comportamentales, y problemas de organización. En consecuencia, los riesgos psicológicos más comunes relacionados con el estrés son la ansiedad, la falta de motivación y la depresión.

Antecedentes

En Mar del Plata, ya existen estudios hechos sobre esta problemática, por ejemplo, el trabajo de Género y trabajo emocional: Los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial de Cutuli (2017). En esta publicación, a través de un estudio exploratorio de las condiciones laborales en diversos contextos institucionales, la autora describe las condiciones de trabajo de las docentes, atendiendo, entre otros indicadores, a las condiciones de infraestructura en que se desarrollan las tareas, a la organización del tiempo de trabajo, la carga del mismo, las condiciones de contratación, y las condiciones de regularidad normativa de las instituciones.

Otro trabajo de investigación consultado sobre esta temática, es “Los Riesgos Invisibilizados de las/os Docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata”, realizado por Martin y Migliore en 2017. En este estudio, se tomaron seis variables como principales indicadores de verificación de riesgos psicosociales; las exigencias psicológicas (volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para llevarlo a cabo), la transferencia de sentimientos en el trabajo (esconder sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida), la doble presencia (necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar), el apoyo social y calidad de liderazgo (el apoyo de los superiores en la realización del trabajo), el control sobre el trabajo, y por último la inseguridad contractual (inestabilidad económica, no reconocimiento de su trabajo, acoso laboral, baja autoestima y la imposibilidad de la construcción de pertenencia laboral).

Los resultados de este estudio concluyeron que las docentes del Jardín Maternal manifestaron principalmente dolores músculo-esqueléticos (espalda, brazos y piernas) y respiratorios (alergia y tos).

Según Tabak (2020), la tarea docente involucra la “disponibilidad corporal”. En el jardín maternal se comprometen, de manera particular, la palabra y el cuerpo docente.

En este sentido, todos los diseños curriculares de nivel inicial de la República Argentina, de los últimos veinte (20) años, en especial los relacionados con el jardín maternal, ponen énfasis en la necesidad de que las docentes ofrezcan esa disponibilidad corporal.

Esta disponibilidad se juega no solo al sostener el cuerpo del niño, sino también al ofrecer su propio cuerpo como sostén o para que el pequeño lo explore al tomar sus cabellos y tirar de ellos, reconocer su rostro táctilmente, subirse a su regazo, etcétera (Fuente: GCBA. Secretaría de Educación. Diseño curricular de 45 días a 2 años. 2016).

Los estudios de la presencia del cuerpo en la educación, orientados desde la mirada de la psicomotricidad, la pedagogía, la educación corporal y la antropología, esbozan la idea de un cuerpo afectivo, con capacidad de afectar y ser afectado, que se muestra en la interacción, una interacción que parece no ser nombrada en la concepción de poner el cuerpo ligada a la actividad docente en el jardín maternal (Tabak, 2020).

Relacionado con este concepto, Cutuli (2017) describe que se espera de las docentes un sostén permanente de los niños y niñas pequeños, en que lo físico y lo emocional se hallan unidos. En las primeras etapas del ciclo, en especial, toda acción educativa involucra una interacción corporal compleja. La exigencia física integra, entre otras tareas:

- Cargar a los niños y niñas que no se desplazan por sus propios medios, lo hacen con una dificultad propia de su etapa del crecimiento o presentan una limitación emocional transitoria para hacerlo,
- Sentarse en el suelo y agacharse a menudo, para facilitar el juego y la comunicación,
- Asistir en tareas cotidianas de higiene y alimentación,
- Adaptar los espacios a las diferentes necesidades de uso que se dan a lo largo de una jornada de trabajo: acomodar mesas para el momento de las comidas,

apartarlas para los momentos de juego, distribuir cunas y colchonetas para los momentos de descanso, apartarlas cuando finalizan,

- Trasladar materiales de juego en bolsos y canastos, bandejas de alimentos y bebidas, pilas de sábanas, mantas y colchonetas, entre otros objetos de uso diario.

Esta invisibilidad del trabajo físico implicado en la docencia de nivel inicial se entrelaza con un fenómeno que trasciende al sector, y puede asociarse a un sesgo de género (Cutuli, 2017, p. 43).

La sobre exigencia laboral a la que se ven sometidas las docentes del sector, se refuerza por un paradigma que niega los aspectos inmateriales del trabajo, y tratándose de trabajo realizado mayoritariamente por mujeres, también niega el esfuerzo físico involucrado en la labor.

El listado de enfermedades profesionales reconocidas constituye un claro exponente de esta concepción, ya que reconoce como único riesgo vinculado a la actividad docente la sobrecarga en el uso de la voz (Cutuli, 2017, p. 50).

Además, dentro del contexto educativo existe una preocupación de afecciones que involucran directamente al docente y que afectan de manera sustancial, tanto al desarrollo del trabajo, como la salud física, psíquica o social del trabajador, las cuales son características propias de factores de riesgos psicosociales (Cutuli, 2017).

ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis de las encuestas realizadas.

Encuesta

En el mes de diciembre de 2022 se llevó a cabo una encuesta de carácter anónima, a través de un formulario de Google.

La encuesta se envió en repetidas oportunidades durante el mes de diciembre de 2022 y también durante el mes de febrero de 2023, para aquellas docentes que no la habían realizado anteriormente y que, con el receso escolar de verano, pudieron haberse olvidado de completarla.

De este modo, solo obtuvimos un total de 28 respuestas, sobre una población de 38 docentes, que es el actual plantel con que cuenta el Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

El total de 28 respuestas obtenidas representan el 73% del cuerpo docente. Con este número haremos el análisis correspondiente.

Asimismo, consideramos importante realizar un análisis de las personas que no contestaron. Esta tasa de no respuesta podría estar originada por múltiples motivos: uno de ellos podría ser la falta de interés en responder, otra causa podría ser la falta de conocimiento del tema y su importancia para cualquier trabajador/a; o que tal vez se sientan justamente afectadas por el tema y ello no les ha permitido completarla.

Estos, sin duda, serían puntos interesantes para indagar en futuras investigaciones. D'Ancona (1996) encuadra a esta problemática como "errores de no respuesta", refiriendo a cuando alguna parte de la población de interés no participa, ya sea por una negativa personal, o por otra causa. De este modo, la importancia de este tipo de error depende de la magnitud, en este caso representan el 27% del total.

Por otro lado, con respecto a los informantes claves, solo se mantuvieron conversaciones informales, pero las mismas no pudieron ser analizadas dado

que no se llevaron a cabo en el marco de entrevistas formales, por lo que esa información, por cuestiones de confidencialidad, no fue plasmada en el presente trabajo.

Datos demográficos

Género y edad: son variables primordiales para tener en cuenta en la realización de cualquier tipo de estudio. En este caso ya sabíamos que el total de la población a encuestar, que se desempeña en el Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata, es de género femenino.

Edad

Edad:

28 respuestas

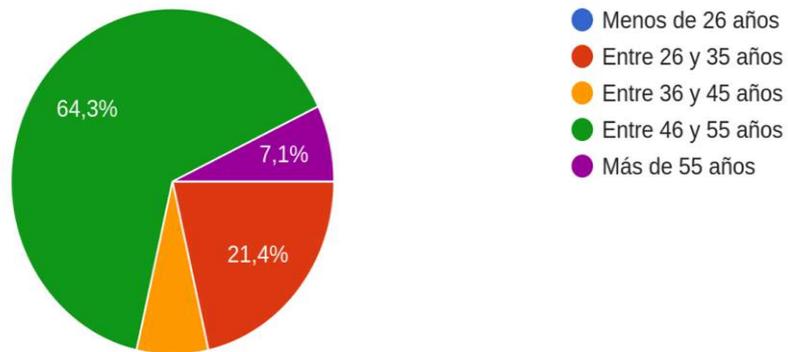


Figura 1: Edad

En cuanto a la edad, el 64,3 % de la población de las docentes tienen entre 46 y 55 años de edad. Este dato corresponde a un total de 28 respuestas obtenidas; mientras que el 21,4 % tienen entre 26 y 35 años; el 7,2% tienen entre 36 y 45 años; el 7,1% tienen más de 55 años; y ninguna docente tiene menos de 26 años.

Antigüedad.

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Jardín Maternal?

26 respuestas

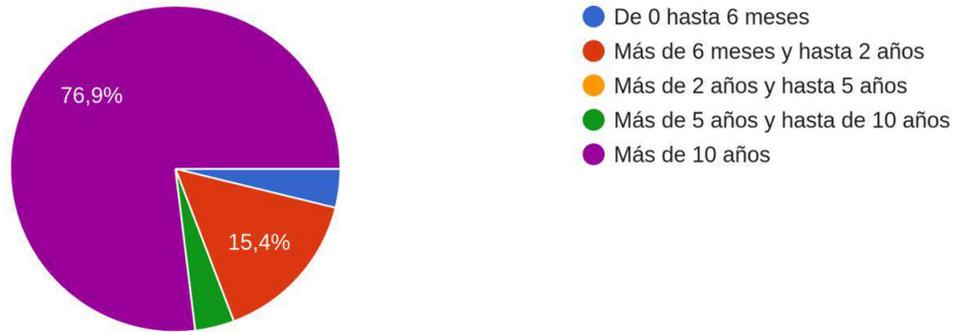


Figura 2: Antigüedad

En el ámbito laboral es el tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral.

Podemos observar que la mayor parte de la población encuestada trabaja en el Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata hace más de 10 años. Solo el 15.4 % lleva trabajando entre 6 meses y 2 años; el 3.8% trabaja en el jardín Maternal hace menos de 6 meses; y el 3.8% trabaja en el jardín hace entre 5 y 10 años.

Debido a que la mayoría de las docentes tienen una edad que va desde los 46 a 55 años de edad y con una antigüedad de más de 10 años, se podría pensar que es una población más expuesta al Riesgo Psicosocial.

Salud y bienestar personal

La salud individual tiene muchas acepciones, para fines de este trabajo la definiremos como el estado de salud en el que se encuentra cada persona, lo cual depende en gran medida de las acciones que realice la misma y la interacción que tenga tanto con otras personas como con el medio ambiente que le rodea.

El bienestar individual refiere a la condición de estar bien, percibiendo seguridad, tranquilidad y armonía a nivel personal y en el entorno en el que una persona se desarrolla (Gil-Monte, 2009).

Salud General

En general diría Ud. que su salud es:
28 respuestas

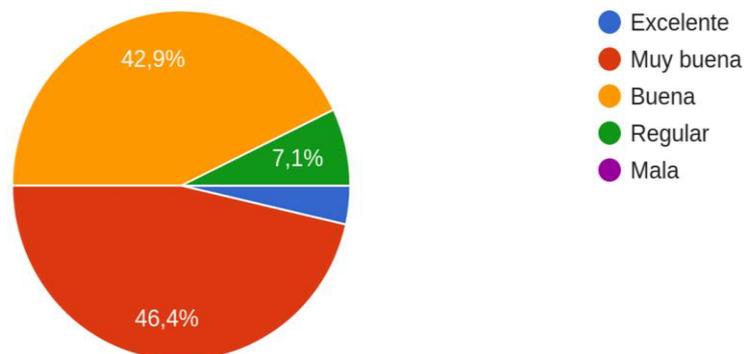


Figura 3: Salud General

Con respecto a cómo consideran que es su estado de salud general, la mayoría, el 89,3% de las Docentes manifestó que su estado de salud es muy bueno y bueno; mientras que ninguna respondió que su estado de salud es malo.

Percepción de salud general con respecto a su entorno.

Estoy tan saludable como cualquier persona

28 respuestas

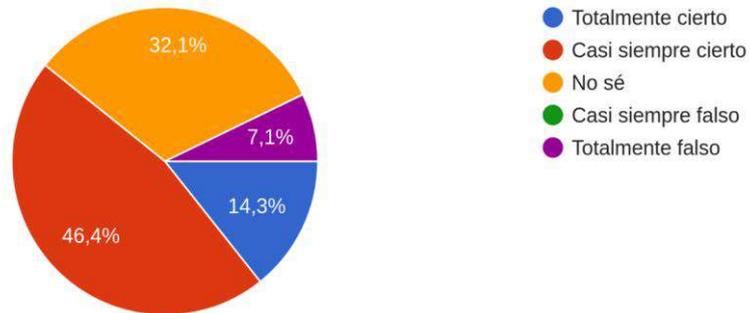


Figura 4: Percepción de salud general con respecto a su entorno.

En el mismo sentido, con respecto a la percepción de su salud en relación con el resto de las personas, el 60,7% respondieron que siempre y casi siempre están tan saludables como cualquier persona, obteniendo una mayoría de respuestas favorables.

Fatiga

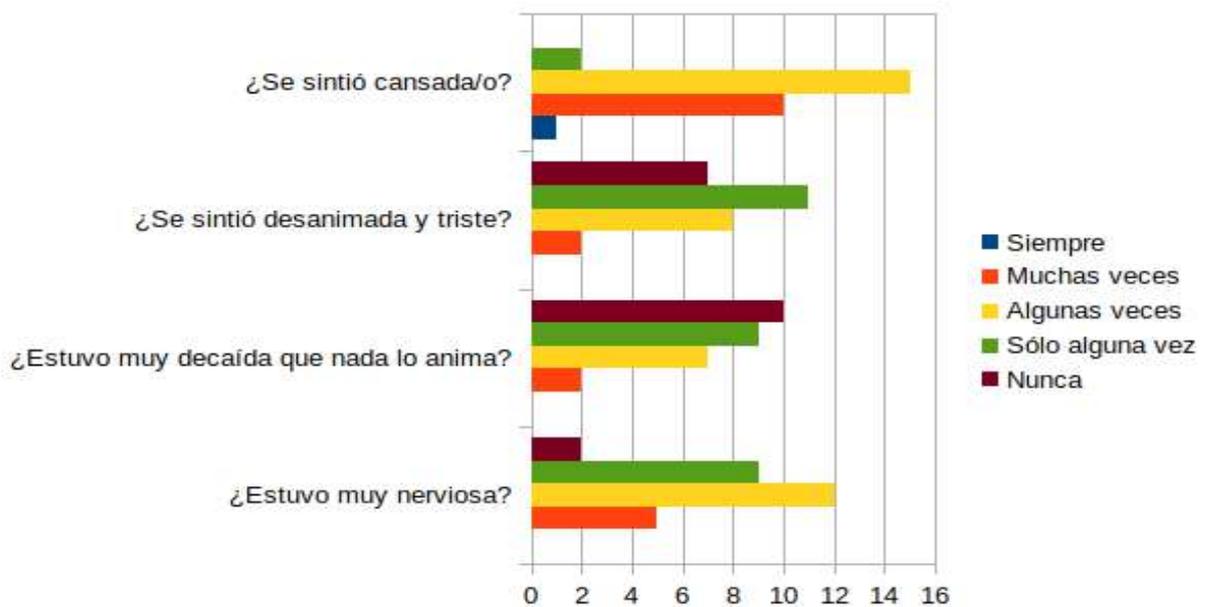


Figura 5: Fatiga

Con respecto a la pregunta si se sintió cansada, el 53,57% respondieron que algunas veces y el 35,71% muchas veces se sintieron cansadas.

Con relación a la pregunta si se sintió desanimada y triste, el 39,28% solo alguna vez y el 28,57% algunas veces, mientras que el 25% respondió que nunca se sintieron desanimadas y tristes.

Al interrogarles si se sintieron muy decaídas, el 35% respondieron que nunca, mientras que el 32,14% respondieron que solo alguna vez y el 25% algunas veces.

Y si estuvo muy nerviosa, el 42,85% respondieron que algunas veces y el 32,14% solo alguna vez, mientras que el 17,85% respondió que muchas veces se sintió nerviosa, y el 7,14% respondió que nunca.

Estado de ánimo

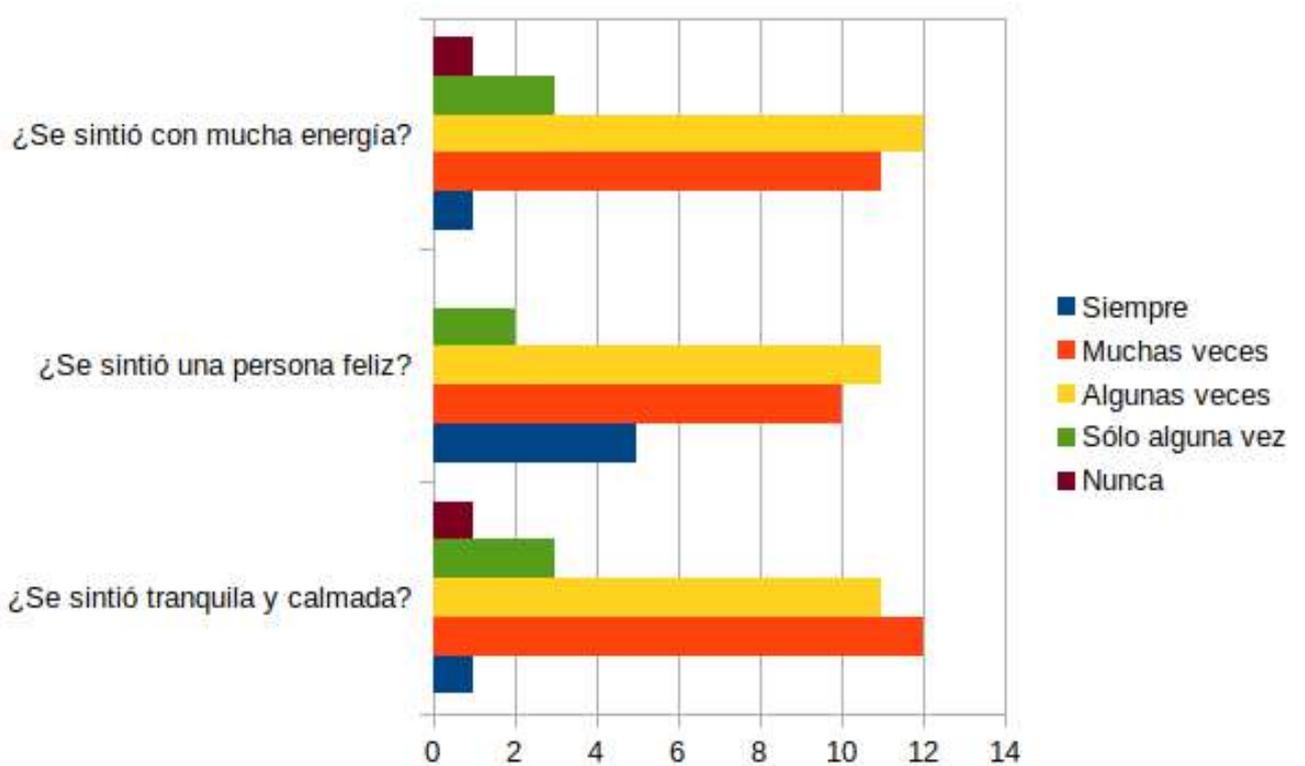


Figura 6: Estado de ánimo

En cuanto a las preguntas si se sintió con mucha energía y si se sintió tranquila y calmada, el 42,85% respondieron que algunas veces y el 39,28% muchas veces; el 10,71% respondió que solo alguna vez.

Y en cuanto a si se sintió una persona feliz, el 39,28% respondió que algunas veces y el 35,71% muchas veces, mientras que el 17,85% de las docentes encuestadas respondió que siempre.

Accidente de trabajo

Del total de los encuestados, solo el 3,6% respondió que tuvo algún tipo de accidente en el trabajo en los últimos 12 meses, por lo cual podemos deducir que en este ambiente de trabajo no es común que ocurran accidentes, lo cual hace pensar que la institución cuenta con medidas de seguridad e higiene adecuadas.

Enfermedades producto del trabajo

Se entiende por enfermedad laboral, a la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ve obligado a trabajar.

El 75% respondieron que no sufren ninguna enfermedad provocada por el trabajo y tan solo el 25% respondieron afirmativamente.

De este 25%, las enfermedades o problemas de salud que tuvieron fueron las siguientes respuestas:

- Psoriasis nerviosa, primer episodio en la segunda mitad del año.
- Problemas en la voz, cuestiones osteoartroarticulares.
- Covid.
- Problema en las vértebras lumbares.
- Hernias cervicales y hernias lumbares (por esfuerzos).
- Problemas traumatológicos.

- Tendinitis y vértebra desplazada.

Estrés

Manifestaciones de estrés

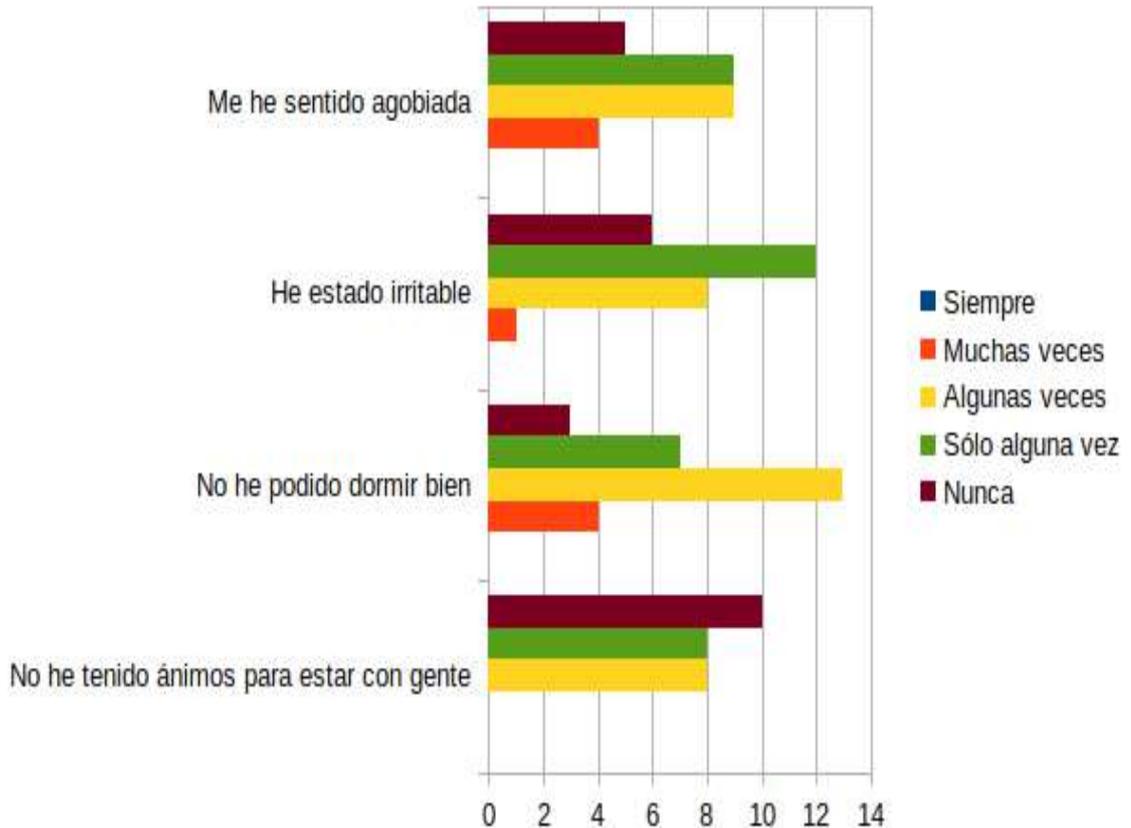


Figura 7: Manifestaciones de estrés

En relación con la percepción de agobio, el 32,14% respondió algunas veces y también el 32,14% solo algunas veces; el 17,85% nunca y el 14,28% muchas veces.

Con respecto a si se ha sentido irritable, el 42,85% expresó que solo algunas veces y el 28,57% algunas veces; el 21,42% nunca y el 3,57% muchas veces se sintió irritable.

Expresan no poder dormir bien el 46,42% algunas veces y el 25% solo algunas veces; mientras que el 14,28% muchas veces y el 10,71% nunca.

El 35,71% dijo que nunca no ha tenido ánimo para estar con gente; el 28,57% algunas veces y el 28,57% solo algunas veces.

Con referencia a las manifestaciones causadas por el estrés, se desprende que la mayoría respondió algunas veces y solo alguna vez. Con excepción de “no ha tenido ánimo para estar con gente” que en primera instancia aparece la respuesta “nunca” en primer lugar. Es de observar que no hubo respuestas con la opción siempre.

Malestar

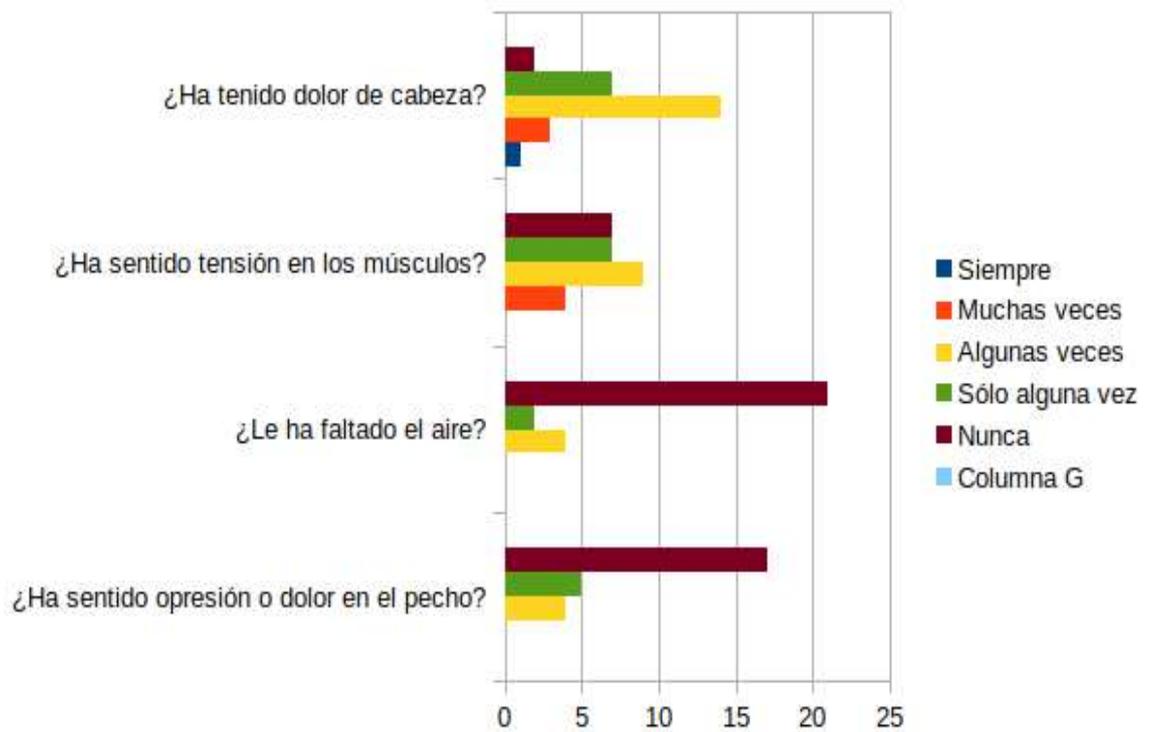


Figura 8: Malestar

Con respecto a sentir dolor de cabeza, o tensión en los músculos, podemos observar que la mayoría lo experimenta algunas veces o solo algunas veces.

Por otro lado, la gran mayoría de las encuestadas no experimenta nunca dolor en el pecho o falta de aire.

Trabajo realizado corresponde con el sueldo

¿El trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?

27 respuestas



Figura 9: Trabajo realizado corresponde con el sueldo

Del total de respuestas obtenidas, más de la mitad considera que su trabajo corresponde con la remuneración que recibe.

Licencias médicas

Por otro lado, se les consultó a las encuestadas sobre el número de licencias médicas en los últimos 12 meses (exceptuando licencia médica por prenatal y posnatal).

La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación otorgada por un médico.

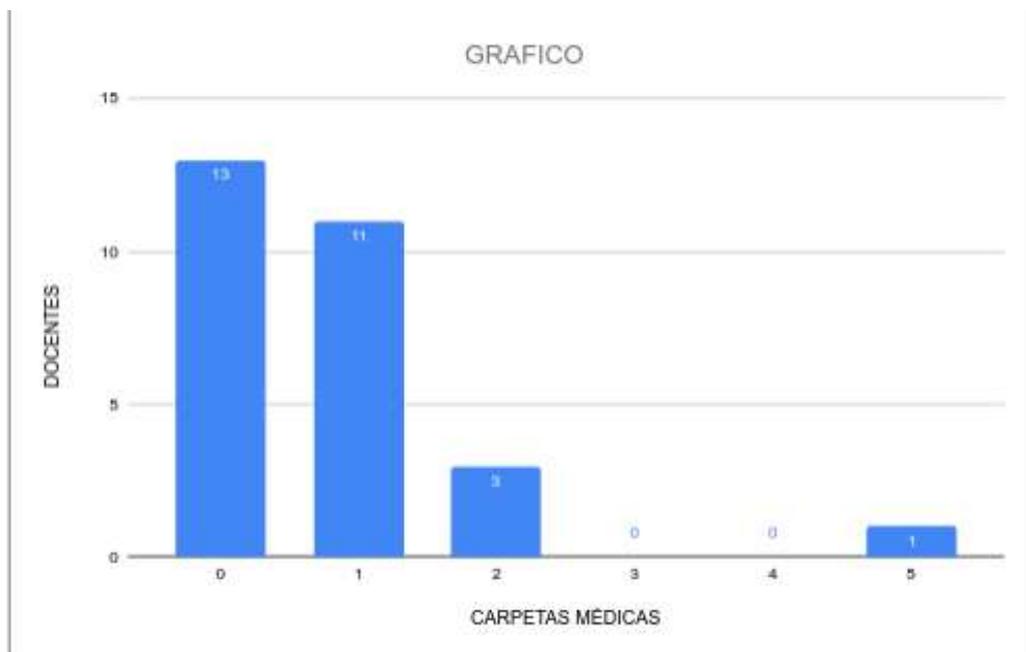


Figura 10: Licencias Médicas

Las solicitudes de carpetas médicas en los últimos 12 meses (durante el ciclo lectivo 2022) fueron:

13 docentes, ninguna carpeta

11 docentes, 1 carpeta

3 docentes, 2 carpetas

1 docente, 5 carpetas

Casi la mitad de las docentes no tomó ninguna carpeta médica.

Exigencias psicológicas y cognitivas

Las siguientes preguntas abarcan la dimensión referida a las exigencias psicológicas y cognitivas:

Riesgos psicosociales relacionados con la carga del trabajo.

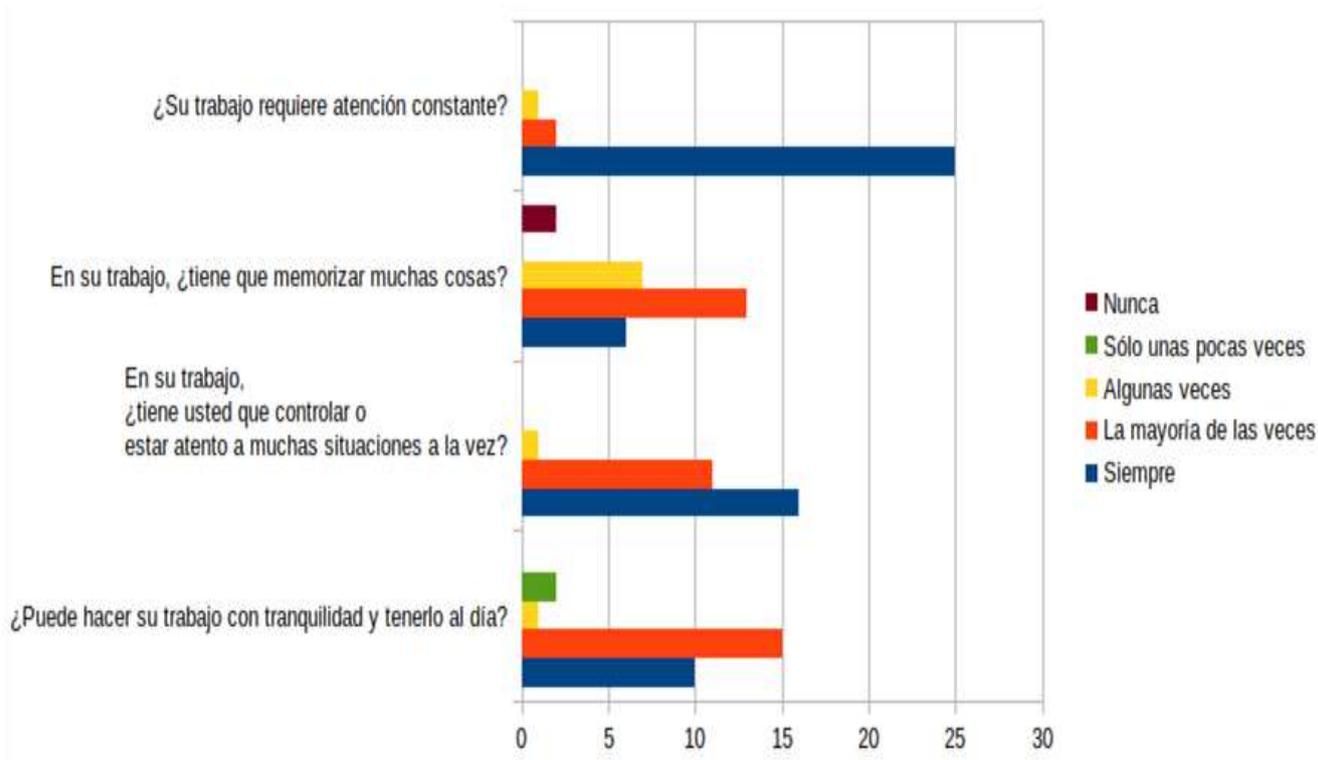


Figura 11: Riesgos psicosociales relacionados con la carga del trabajo.

Cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, imposibilidad de llevar el trabajo al día. Esto suele relacionarse con falta de personal, inadecuada planificación del trabajo o de la tecnología.

También, puede ocurrir la situación contraria, en que las exigencias sean limitadas o escasas.

En este caso, el 89 % de las encuestadas puede tener su trabajo al día.

Por otro lado, con respecto a las exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones), observamos que el 90% tiene que

estar atenta a muchas situaciones a la vez y el 75% considera que tiene que memorizar muchas cosas.

Calidad de la relación con sus compañeras de trabajo

Relación con sus compañeras de trabajo.

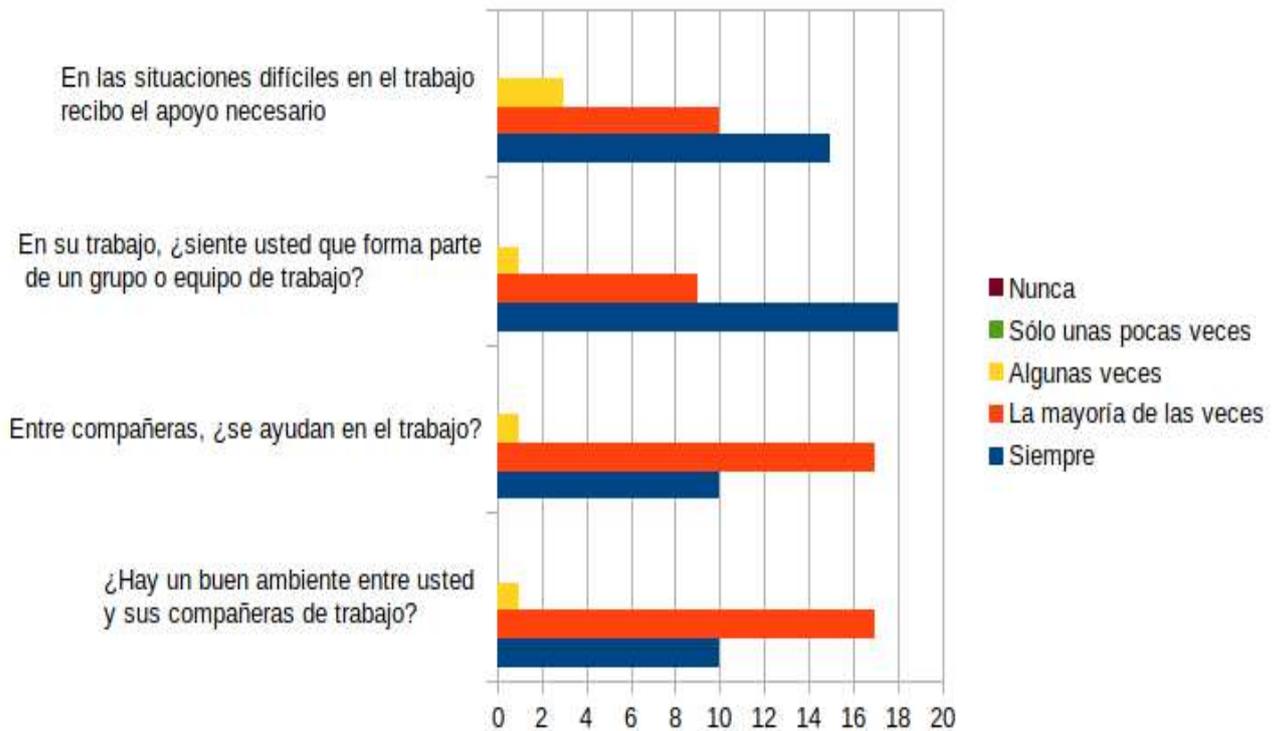


Figura 12: Relación con sus compañeras de trabajo.

Estas preguntas se proponen indagar sobre la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, que se expresan tanto en formas de comunicación, como en la posibilidad de recibir el tipo de ayuda para realizar el trabajo en el momento adecuado, así como el sentido de pertenencia a un equipo.

En las preguntas 1 y 2, el 89% y el 96% respectivamente, respondieron que siempre y la mayoría de las veces, el 10% y el 3,57% respondieron algunas veces.

En las preguntas 3 y 4, el 96,42% respondieron la mayoría de las veces y siempre; solo el 3,57% respondió algunas veces.

Como se puede observar (figura 12), la relación entre compañeros es muy favorable.

Influencia y control sobre los tiempos de trabajo:

Control sobre los tiempos de trabajo.

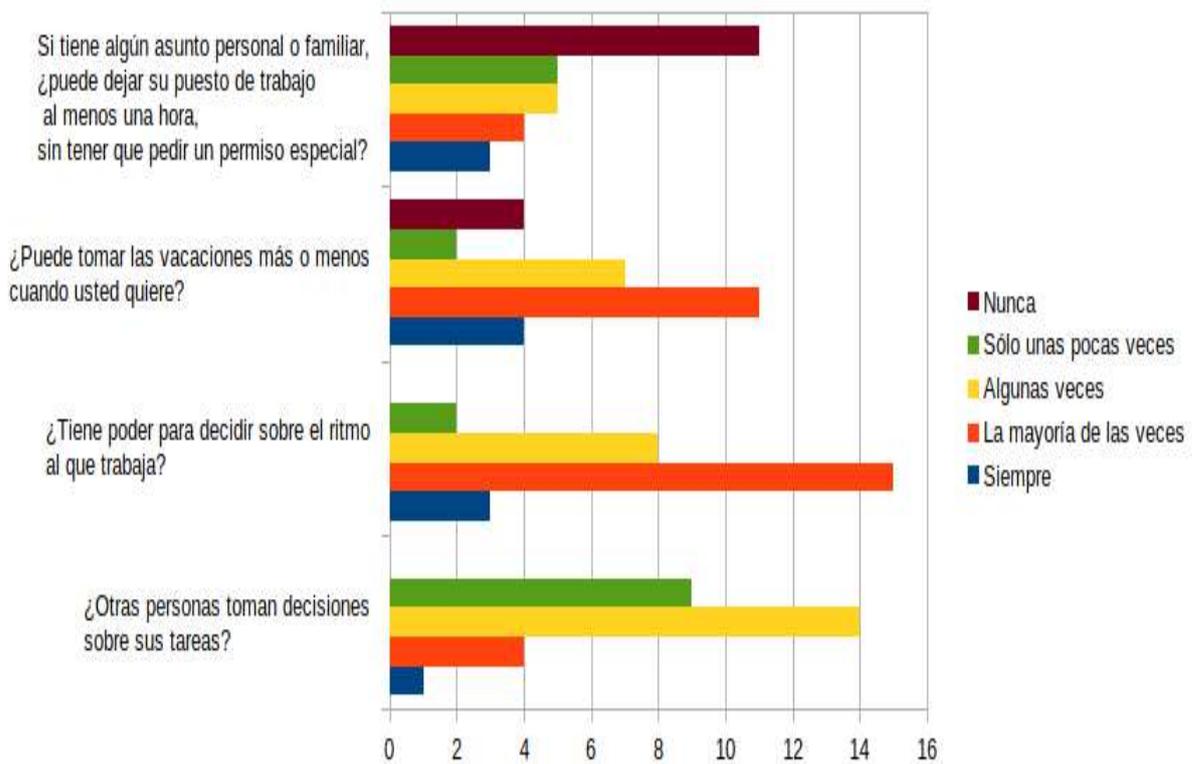


Figura 13: Control sobre los tiempos de trabajo.

Estas preguntas hacen referencia a la autonomía del trabajador. Es el margen de decisión que tiene la trabajadora respecto al contenido (lo que se hace) y las condiciones de trabajo (cómo se hace).

Incluye decidir la secuencia o el orden en que se realizan las tareas, qué métodos se van a utilizar, la cantidad de trabajo que se puede realizar, los horarios, la elección de compañeros.

También se tiene en cuenta el control sobre los tiempos de trabajo: esta dimensión complementa la de influencia y refiere a la posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, para atender obligaciones personales o para tomar vacaciones.

Con relación a la pregunta si pueden dejar su puesto de trabajo ante una urgencia sin pedir permiso, el 39,28% respondió que nunca pueden dejar su puesto de trabajo sin tener un permiso especial, el 17,85% respondieron que solo unas pocas veces y el 17,85% algunas veces y el 25% restante (14,28 y 10,71%) dijeron que pueden hacerlo la mayoría de las veces y siempre.

En cuanto a la segunda pregunta, el 39,28% respondió que la mayoría de las veces pueden tomar vacaciones cuando quieren; el 25% respondió que algunas veces; el 14,28% dijeron nunca; otro 14,28% dijeron siempre, y un 7,14% respondieron que solo unas pocas veces.

Con respecto a la pregunta 3, el 53,57% respondió que la mayoría de las veces tiene poder para decidir sobre el ritmo de trabajo; mientras que el 28,57% respondieron que algunas veces y el 10,71% siempre; solo algunas veces el 7,14%.

Y en la pregunta 4 sobre si otras personas toman decisiones sobre su tarea, el 50% respondió que algunas veces; el 32,14% solo unas pocas veces; el restante 17,85% (14,28 y 3,57%) respondieron que la mayoría de las veces y siempre.

Analizando los datos, la mayoría manifestó que puede decidir sobre el ritmo en que trabaja y puede elegir cuándo tomarse vacaciones, pero no modificar su horario de salida sin permiso especial.

Exigencias psicológicas emocionales y psicológicas

Exigencias emocionales en el trabajo.

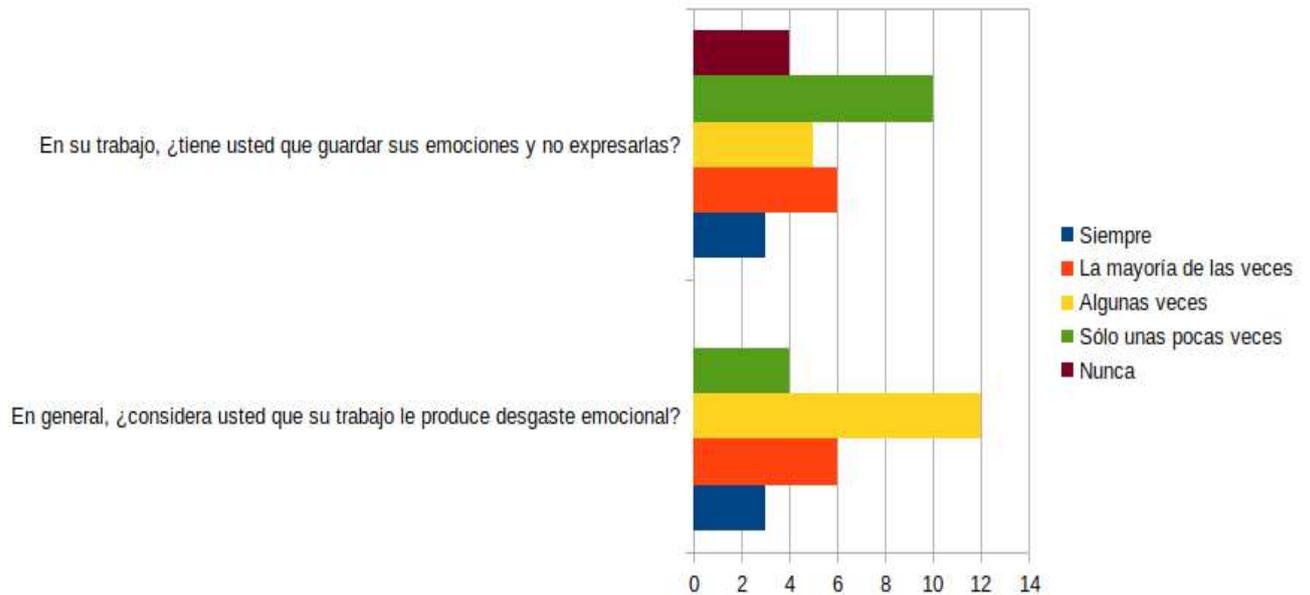


Figura 14: Exigencias emocionales en el trabajo.

Las exigencias emocionales demandan nuestra capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo cuando esas personas están a su vez con emociones intensas. Por ejemplo, niños en situación social crítica o con problemas con la justicia. En estos casos se produce una alta demanda emocional sobre la trabajadora, lo que ocasionalmente puede llevar a confundir sus sentimientos personales con las demandas de los usuarios. Al mismo tiempo, relacionado con esto, la exigencia de esconder emociones se refiere a todas las emociones básicas (rabia, tristeza, miedo, asco, alegría, sorpresa) (SUSESO, 2020).

En la práctica, la emoción que más se exige esconder por razones “profesionales” es la rabia, que usualmente es provocada por comportamientos agresivos tanto de clientes como de compañeros de trabajo. También puede experimentarse como disimulo de la vergüenza cuando se deben realizar

actividades que están en contradicción con los valores de la trabajadora, como por ejemplo al comunicar noticias desfavorables para el usuario.

En este caso, se puede observar en la figura 14, que las encuestadas no sufren estas exigencias emocionales y psicológicas, o raramente las sufren.

Exigencias psicológicas.

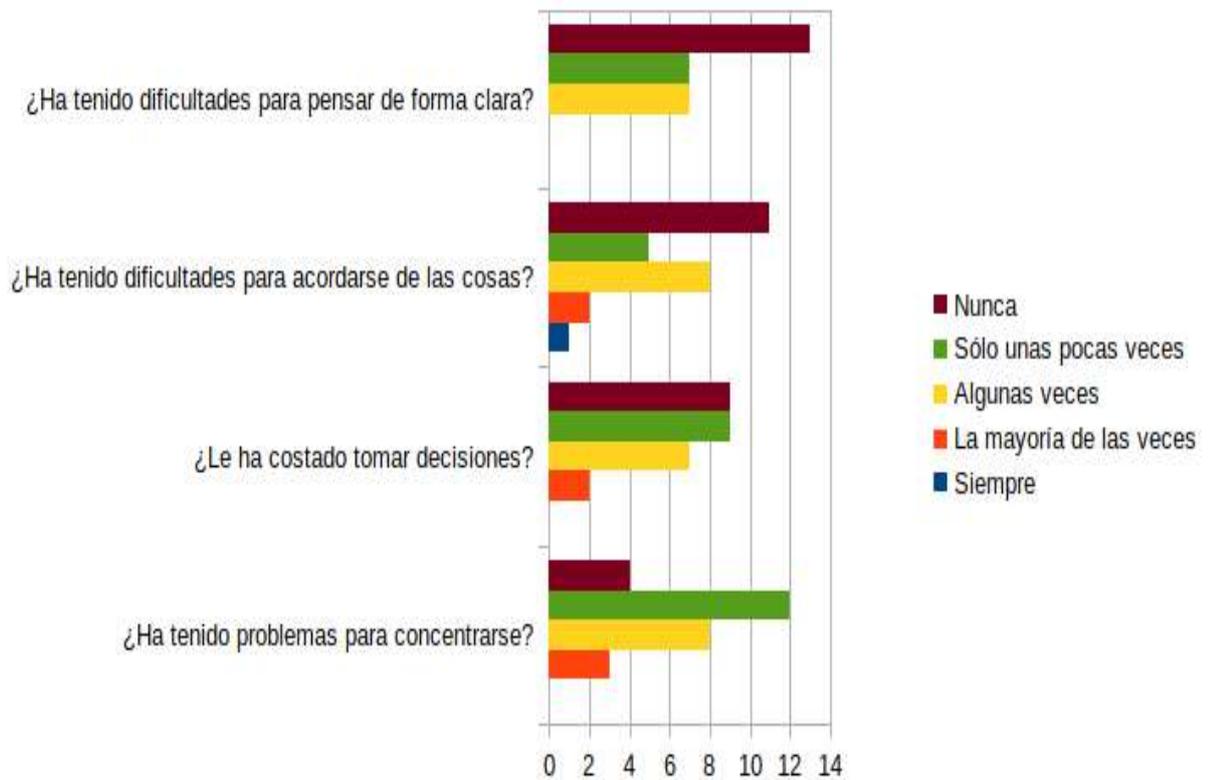


Figura 15: Exigencias psicológicas.

De la misma forma, estrechamente relacionado con las exigencias emocionales, las encuestadas raramente tienen problemas relacionados con las exigencias psicológicas, producidas generalmente por el estrés, como se puede observar en el gráfico anterior.

Dimensión relacionada con la calidad del trabajo.

Claridad del rol y variación del trabajo.

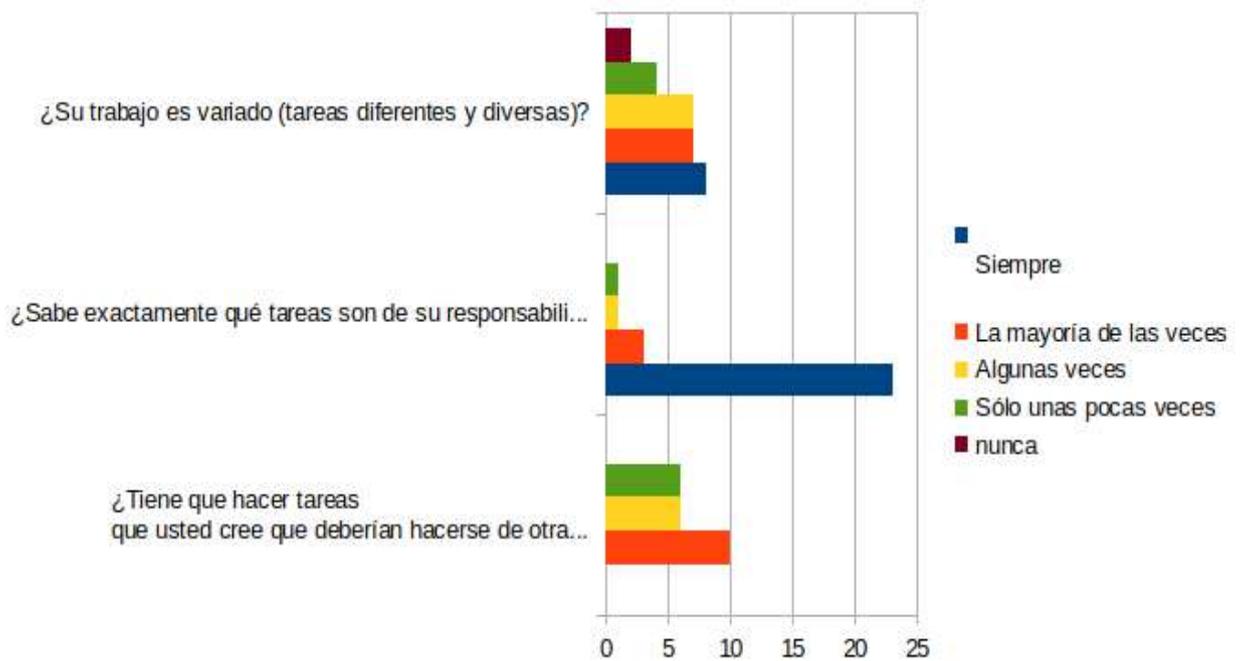


Figura 16: Claridad del rol y variación del trabajo.

Con estas preguntas queríamos indagar sobre el grado de claridad de rol que tienen las trabajadoras del Jardín Maternal, es decir, el grado de definición de las acciones, responsabilidades y recursos disponibles en las tareas que tienen asignadas.

Las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo, pueden generar conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales.

Esto también significa 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, nuevas tecnologías, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Como se puede observar en el gráfico, cerca del 90% sabe cuáles son sus tareas y responsabilidades.

Con respecto al grado de monotonía de las tareas, la mayoría respondió que su trabajo es casi siempre o siempre variado.

Por otro lado, la gran mayoría considera que siempre o casi siempre debe realizar tareas que cree deberían llevarse a cabo de otra manera.

Esta dimensión del trabajo está estrechamente relacionada con la posibilidad de desarrollo en el trabajo y la autonomía, mencionada anteriormente, es decir, la oportunidad que ofrece el trabajo para poner en práctica y desarrollar los conocimientos y habilidades que tiene la persona.

CONCLUSIONES Y PROPUESTA

A partir de los datos relevados y teniendo en cuenta los objetivos y las hipótesis planteadas, se pueden inferir las siguientes conclusiones.

Con respecto a las preguntas de investigación, los riesgos psicosociales que impactan en la salud integral que se presentan con más frecuencia en las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata en la actualidad, entendiendo que los mismos exceden cuestiones psicológicas y ambientales, son los relacionados con problemas osteoarticulares, especialmente hernias en vértebras lumbares (por esfuerzos), cervicales, tendinitis, etc. En algunos casos más particulares nos encontramos con problemas en las cuerdas vocales, psoriasis de tipo nervioso y covid. Como se mencionó en el marco teórico, la tarea docente involucra la “disponibilidad corporal” (Tabak, 2020).

Todos estos problemas estarían relacionados con el esfuerzo físico que requiere la profesión. Las restricciones físicas que impone el puesto de trabajo, como los esfuerzos físicos prolongados, carga y descarga de objetos pesados, trabajar en permanencia en posturas con exigencia corporal representan un contexto agresivo debido a los riesgos del medio ambiente, sumado a ello un ambiente con ruidos fuertes y situaciones relacionadas con la intensidad y el ritmo de trabajo. A la luz de los datos extraídos pareciera que con el correr del tiempo, estos factores provocan dolores articulares, dorso lumbares y trastornos músculo esqueléticos. Además, a medida que aumenta la edad, las restricciones posturales son cada vez más dolorosas.

Estos resultados coinciden en gran parte con el trabajo de investigación realizado en el año 2017, por Martín y Migliore, en cuyo estudio se concluyó que las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Mar del Plata manifestaron principalmente dolores músculo-esqueléticos en espalda, brazos y piernas y problemas respiratorios como alergia y tos.

En cuanto a las condiciones físicas/ambientales que podrían impactar en reducir o incrementar el riesgo psicosocial, podríamos pensar o deducir que la institución cuenta con medidas de seguridad e higiene adecuadas, ya que solo un porcentaje menor de las docentes encuestadas manifestó haber tenido algún tipo de accidente de trabajo en el último año.

Las cuestiones específicas que se pudieron detectar en relación con la tarea que pueden interferir en la emergencia de estos riesgos psicosociales fueron los relacionados con la carga del trabajo, es decir, la cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Esto podría indicar falta de personal o inadecuada planificación del trabajo. Sin embargo, la amplia mayoría de las encuestadas, respondieron que pueden tener su trabajo al día.

Otra de las cuestiones específicas relacionadas con la tarea docente, se relaciona con la influencia y control sobre los tiempos de trabajo, las cuales hacen referencia a la autonomía con que cuenta la trabajadora para realizar sus tareas. Se hizo referencia a la carga laboral y por ende el cansancio físico y mental que muchas veces traen como consecuencia problemas de salud; siendo así este el riesgo más alto y el mayor generador de estrés en esta profesión.

En cuanto a la claridad del rol y variación del trabajo, la mayoría de las docentes saben claramente cuál es su rol como trabajadora del Jardín Maternal, cuáles son las acciones, responsabilidades y recursos con los que cuenta para realizar las tareas asignadas.

Se logró evidenciar ciertas características relacionadas con el estrés, ya que algunas de las encuestadas manifestaron tener insomnio y sentirse agobiadas o irritadas en algunas ocasiones.

Otra de las preguntas de investigación hace referencia al porcentaje de docentes, que tal como se puede leer en los resultados expuestos, presentan problemas de salud físicos y/o psicológicos. Más de la mitad de las encuestadas tomó al menos una carpeta médica en los últimos 12 meses.

Con respecto a las hipótesis planteadas en este trabajo, se puede observar que los riesgos psicosociales, sobre todo los relacionados con el estrés y el esfuerzo físico y emocional, sí afectan a algunas de las docentes de dicha institución, generando problemas de salud física y psicológica. Sin embargo, la mayoría expresó no verse afectada, o por lo menos no de forma significativa.

En cuanto a la hipótesis que refiere a los déficits de las condiciones físicas, ambientales y psicológicas presentes en el jardín maternal que impactan negativamente en las docentes, confirmamos que las condiciones sí afectan negativamente. Ellos son, por ejemplo, manifestación de dolores lumbares, estrés. Las inadecuadas condiciones y ambiente de trabajo, se manifiestan en diferentes trastornos, enfermedades, muchas de ellas no reconocidas como enfermedades profesionales, pero que deterioran día a día, la salud, y calidad de vida de los trabajadores docentes, y que muchos de ellas son irreversibles.

Respecto de la exigencia psicológica, se registra que más de la mitad de la muestra percibe una exposición baja; muy pocas veces deben esconder sus emociones y el trabajo, en su mayoría, no les produce desgaste emocional.

El factor salarial también es un aspecto primordial que puede afectar la calidad de vida de las docentes, sin embargo, más de la mitad de las encuestadas consideran que el trabajo que realizan se corresponde con su sueldo.

Tal como Neffa describe, los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar tanto la actividad laboral como la calidad de vida en el trabajo de las personas. Consideramos favorable la calidad de la relación existente entre las docentes del Jardín Maternal. Ante estas cuestiones, las docentes afirman, casi en su totalidad, que en situaciones difíciles reciben el apoyo necesario, que sienten que forman parte de un equipo de trabajo, a la vez que se ayudan entre compañeras y que existe un buen ambiente laboral, por lo que consideramos que tiene un impacto altamente positivo sobre los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en este ámbito.

Se espera que este tipo de trabajos y de investigaciones logre dejar evidencia de los problemas que aquejan a una comunidad de trabajadoras tan importantes y en algunos casos tan subestimadas.

Como se había descripto, se espera que las docentes sean un sostén permanente de los niños pequeños, lo que produce una exigencia física integral, que incluye, entre otras tareas: cargar a los niños, sentarse en el suelo y agacharse a menudo, adaptar los espacios a las diferentes necesidades de uso que se dan a lo largo de una jornada de trabajo, trasladar materiales de juego, etc. Este tipo de trabajo, tal como señala Cutuli (2017), suele estar invisibilizado.

El presente trabajo se realizó con la finalidad de obtener información y conocimiento sobre los factores de riesgos psicosociales que afectan negativamente a las docentes del jardín maternal y, de esta forma, contribuir al análisis e implementación de políticas que ayuden a disminuir los mismos.

Se considera de importancia poder alcanzar una discusión más exhaustiva a este respecto, que contribuya al cambio y a la mejora de condiciones para las docentes.

Para ello, se recomienda hacer énfasis en la creación de medidas preventivas en el sector, ya sea con seguimiento médico, con la ayuda de ejercicios posturales a través de Terapistas Ocupacionales.

Teniendo en cuenta que la Universidad cuenta con carreras como Medicina, Terapia Ocupacional y Psicología, se podrían realizar encuentros, talleres o charlas, que puedan contribuir en minimizar este tipo de problemática que afectan a los docentes en general y a las maestras del Jardín Maternal de la UNMdP, en particular.

Por último, creemos que es fundamental el cuidado de las docentes del Jardín Maternal, sobre todo teniendo en cuenta que esta institución de nivel inicial es el primer espacio donde los niños y niñas inician su trayectoria educativa. Enseñar en el Jardín Maternal conlleva una gran responsabilidad ética, política y pedagógica.

Ya que la tarea docente consiste en generar las condiciones para el desarrollo integral de las infancias, pensar en el bienestar general de las docentes es pensar en el bienestar de las futuras generaciones.

Bibliografía:

- D'Ancona, Cea (1996) Metodología cuantitativa Estrategias y técnicas de investigación social. Capítulo 7: "La investigación social mediante encuesta". Madrid: Síntesis.
- Arraigada, Mariana Cecilia y Pujol-Cols, Lucas J. (2017). "Estudio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario abordado como trabajo emocional." Comunicación presentada en 13 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto 2017. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2756>
- Cutuli, Romina Denisse (2017), "Género y trabajo emocional. Los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires" *Trabajo y Sociedad, N° 28, Verano 2017: 37-54.*
- Gil-Monte, Pedro R.. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=es)
- Joan Boada-Grau; Pilar Ficapal-Cusí (2012), *Salud y Trabajo Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Catalunya, Editorial UOC, 203 pp.
- Marin, Mariel Cecilia, Migliore, Pablo Guillermo (2017) *Los riesgos invisibilizados de las/os docentes de la universidad nacional de Mar de plata*, CEIL. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/biblioteca-red-latinoamericana-de-estudios-e-investigaciones-sobre-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-rpst-la/>
- Moreno Jiménez, B; Baez León, C. (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>

- Neffa, Julio Cesar (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio*; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. 585 pp.
- Osorio, Julieth Estefanía, Cárdenas Niño, Lucila. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13, 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Raffo Lecca, E., Ruez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16:70-79. <https://doi.org/10.15381/idata.v16i1.6420>
- SUSESO (2020) [Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21](#)
- Tabak, Graciela Inés (2020). *La disponibilidad corporal de los docentes de jardín maternal: Cuerpos en oferta*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires] Repositorio Institucional - FILO:Digital.

Anexo 1:

Instrumento de relevamiento:

Encuesta: Se utilizó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21, que fue adaptado teniendo en cuenta la retroalimentación recibida con seis maestras jardineras que realizaron esta encuesta a modo de prueba.

Riesgos Psicosociales

Somos Cristina, Eugenia y Carolina, estudiantes de la TGU.

Por favor, conteste todas las preguntas. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Esta encuesta anónima es una adaptación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21.

***Obligatorio**

1- Edad: *

Marca solo un óvalo.

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

Salud y bienestar personal

2- En general diría Ud. que su salud es: *

Marca solo un óvalo.

Excelente

Muy

buena

Buena

Regular

Mala

3- Estoy tan saludable como cualquier persona *

Marca solo un óvalo.

Totalmente cierto

Casi siempre cierto

No sé

Casi siempre falso

Totalmente falso

4-

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
¿Estuvo muy nerviosa?					
¿Estuvo muy decaída que nada lo anima?					
¿Se sintió tranquila y calmada?					
¿Se sintió desanimada y triste?					
¿Se sintió una persona feliz?					
¿Se sintió con mucha energía?					
¿Se sintió cansada/o?					

5- En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente de trabajo como golpe, caída, herida, corte, fractura o quemadura?

Marca solo un óvalo.

No

Si

6- ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que haya sido provocada por el trabajo?

Marca solo un óvalo.*

No

Si

7- Si respondió que sí, ¿Que enfermedad o problema de salud tiene debido al trabajo?

8 ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

Marca solo un óvalo por fila.

Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
No he tenido ánimos para estar con gente					
No he podido dormir bien					

He estado irritable					
Me he sentido agobiado/a					
¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?					
¿Le ha faltado el aire?					
¿Ha sentido tensión en los músculos?					
¿Ha tenido dolor de cabeza?					
¿Ha tenido problemas para concentrarse?					
¿Le ha costado tomar decisiones?					
¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?					
¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?					

9- ¿Considera que el trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?

Marca solo un óvalo.

Sí

No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo

No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo

No lo sé

10 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Jardín Maternal?

Marca solo un óvalo.

De 0 hasta 6 meses

Más de 6 meses y hasta

2 años Más de 2 años y

hasta 5 años Más de 5

años y hasta de 10 años

Más de 10 años

Licencias médicas

11- En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido *

aproximadamente? (exceptuando licencia médica por prenatal y postnatal)

Riesgo psicosocial

12- Por favor, elija una respuesta para cada una de las preguntas. *

Marca solo un óvalo por fila.

Pregunta	Siem pre	La mayo ría de las veces	Algun as veces	Sólo unas pocas veces	Nunc a
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
¿Su trabajo requiere atención constante?					
¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					

¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					
¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					

¡Muchas gracias por la colaboración!