



Proyecto de Investigación y Capacitación en Salud Laboral

**Salud y Condiciones de trabajo en el
sector docente: diagnóstico y
respuestas posibles**

ADEMYS Asociación Docente- Taller de Estudios Laborales (TEL)

Informe final provisorio Marzo de 2011

Índice

Capítulo	Página
1. Introducción	1
2. Marco Conceptual	5
3. El Sistema Educativo de la Ciudad: algunas estadísticas.	12
4. Relevamiento de condiciones edilicias de escuelas de la C.A.B.A.	14
5. La Carga laboral. Principales resultados	20
6. Percepción de malestar y problemas de salud en el trabajo. Riesgos organizacionales y psicosociales	23
7. Conclusiones	28
8. Anexos	33
I. Estadísticas del Sistema Educativo	
II. Relevamiento Edificio	
III. La carga laboral	
IV. Resultados de la encuesta	
9. Bibliografía	

1. Introducción.

Este trabajo constituye un primer informe final –sujeto a discusión-, del proyecto **Salud y Condiciones de trabajo en el sector docente: diagnóstico y respuestas posibles** llevando adelante, de marzo a diciembre de 2010, entre Ademys y el Taller de Estudios Laborales (TEL).

Los principales objetivos del proyecto fueron:

- Conocer las condiciones y medio ambiente de trabajo, y las características del proceso de trabajo de los trabajadores de la educación nivel primario y secundario del Sector Público de la Ciudad de Buenos Aires.
- Desarrollar procesos de capacitación de los trabajadores mediante estrategias colectivas de recolección de información y elaboración de diagnósticos
- Elaborar colectivamente posibles líneas de intervención sindical en las problemáticas vinculadas con el proceso de trabajo y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Conformación del equipo de trabajo:

A partir de la concepción marcada en el proyecto original, en cuanto a que toda producción es colectiva, y que en el caso de la salud de los trabajadores, son los mismos quienes tienen la mayor cantidad de elementos para llevar adelante no sólo el diagnóstico, sino también para plantear las soluciones posibles, es que se conformó un equipo conjunto de investigación.

Como se mencionó en el proyecto: *“Se propone una metodología participativa, que permita, a través de diferentes instancias: la identificación de los agentes de riesgo presentes en el trabajo diario, la desnaturalización de los malestares y padecimientos cotidianos y su puesta en relación con las CyMAT y la construcción de posibles respuestas y líneas de acción tendientes al mejoramiento de las mismas”*.

En general se trabajó en reuniones quincenales, en las cuales participan integrantes del TEL (un equipo de un especialista en Seguridad e Higiene, una antropóloga y dos sociólogos), y un número variable de activistas y dirigentes de Ademys. En general participan unos cuatro o cinco compañeros del sindicato. La dinámica de la acción sindical (los distintos conflictos que se llevaron adelante durante el año, y las elecciones del sindicato y de la CTA), sumado a la propia problemática de la tarea docente, hizo que otras compañeras sólo pudieran participar ocasionalmente.

El método de trabajo del equipo de investigación

A poco de comenzar la investigación se vio que la forma más productiva iba a resultar trabajar cada reunión del equipo como un taller. Ya sea para el análisis de problemas específicos (como incide el tema del puntaje en la presión sobre el docente, el análisis de los distintos factores de la carga laboral, etc.), como para el armado de los instrumentos de recolección de información (planilla de relevamiento edilicio –anexo II-, encuesta de percepción de malestar y riesgos psicosociales –anexo IV-), el trabajo colectivo y en base a consignas, potenció la tarea colectiva.

Tareas llevadas adelante por el equipo de investigación

Revisión bibliográfica

Como es habitual en toda investigación, se ha realizado una amplia revisión de la bibliografía referida al proceso de trabajo docente y a su impacto en la salud, en lo vinculado a las falencias y limitaciones del llamado Modelo Médico Hegemónico para comprender los problemas de salud, y a los riesgos psicosociales que supone la tarea educativa¹. La

¹ Ver Bibliografía al final del informe.

sistematización de esta revisión y el consecuente desarrollo conceptual será parte del informe final.

Se adelantan en este informe las principales problemáticas en torno de las que se organizó la revisión bibliográfica:

- Trabajo docente: se priorizaron investigaciones acerca de las transformaciones en el trabajo docente; en su dinámica de proletarización, los cambios en la institución escolar y los procesos de organización sindical. La revisión de estos materiales permite comprender la dinámica de los procesos de transformación / resistencia tanto en la forma de organización del trabajo docente como en el entramado institucional y social que sustenta a la institución escolar - especialmente a la luz de las reformas educativas de las últimas décadas -.
- Trabajo docente y salud: se exploraron las investigaciones en torno de la problemática y se analizaron resultados de investigaciones cuantitativas a escala comparada en Latinoamérica. Asimismo, se recurrió a estudios en profundidad en torno de las condiciones de trabajo y salud en docentes. La revisión de investigaciones previas permite identificar problemáticas recurrentes y confrontar herramientas de exploración y análisis.

Procesos de salud / enfermedad en los trabajadores: La pertinencia de la revisión de este aspecto se funda en que desde el marco teórico propuesto en el proyecto se consideran los procesos socio – históricamente determinados que condicionan tanto la salud/enfermedad como la atención. En relación con estas cuestiones se delimita el llamado Modelo Médico Hegemónico, cuyos alcances y limitaciones para el diagnóstico y la prevención de la salud de los trabajadores serán problematizados a lo largo de la investigación.

Entrevistas:

A fin de ajustar el proyecto, e ir definiendo las especificidades de la tarea y los problemas en la salud docente en la Ciudad de Buenos Aires, se realizaron entrevistas a docentes de los distintos niveles de educación.

Las entrevistas abiertas brindaron una importante cantidad de datos relacionados con la *experiencia* que cada docente en particular tiene de su trabajo y de cómo éste se relaciona con su vida familiar y social, Esto permitió establecer relaciones entre diferentes variables (antigüedad, carga horaria, expectativas, características institucionales etc.). La reconstrucción de la *experiencia laboral* a través de entrevistas en profundidad permite indagar las formas en que los y las docentes perciben, tratan y le dan sentido a sus padecimientos y malestares.

Las entrevistas también resultaron de utilidad para el análisis de la carga de trabajo docente, y los riesgos que implica.

Relevamiento del problema edilicio

En la medida que en las reuniones previas a la puesta en marcha del proyecto y luego en las entrevistas exploratorias, el problema del mal estado de los establecimientos y su equipamiento aparecía entre uno de los problemas que enfrentan los docentes, se definieron varias líneas de trabajo para dar cuenta del problema. Ellas son:

1. Relevamiento del estado edilicio a través de una planilla que completaban los docentes
2. Denuncias presentadas y actuaciones llevadas adelante en la Defensoría del Pueblo
3. Información periodística
4. Relevamiento de establecimientos *tipo* a cargo del especialista en Seguridad e Higiene del TEL.

Investigación sobre el malestar docente, la percepción de los problemas de salud y los riesgos psicosociales.

El conocimiento de los “expertos” generalmente sólo reconoce algunas relaciones entre las Condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. En general estos aspectos son

aquellos cuya incidencia puede ‘medirse’ y cuyas consecuencias pueden establecerse de antemano. No es habitual que los “expertos” recuperen y analicen el conjunto de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Muchos de estos aspectos no son ‘medibles’ en términos tradicionales y están en la base de sufrimientos y malestares cotidianos (especialmente en lo vinculado a los riesgos organizacionales, y al sufrimiento psíquico). Algunos de estos aspectos que adquieren importancia son los ritmos de trabajo, la situación de estabilidad o inestabilidad laboral, la intensidad de las tareas, las formas de control y supervisión, la relación entre el docente, sus pares, directivos, alumnos y padres. El saber de los “expertos” tampoco tiene en cuenta las articulaciones entre las condiciones de trabajo y la vida cotidiana como instancias en las que también se generan malestares y sufrimientos específicos.

Frente a esta realidad, se decidió abordar el problema a través de múltiples herramientas: las entrevistas, la matriz de carga de trabajo, talleres, etc. Pero el principal instrumento para dimensionar la percepción de problemas de salud, el malestar docente y en especial los riesgos psicosociales, consistió en una encuesta.

La encuesta

La construcción de la información proveniente de la encuesta implicó su revisión, ingreso, análisis de consistencia, elaboración de un plan de tabulados y la discusión con los docentes, tanto del equipo de investigación como con un grupo más amplio.

En dicho cuestionario se incluyeron los siguientes aspectos: Sexo, edad, situación de revista; Antigüedad en la docencia y en el último cargo; Cantidad de horas trabajadas; Percepción de dolores o malestar según frecuencia; Percepción de agotamiento/nerviosismo/irritación; Consumo de medicación; Asistencia médica y psicoterapéutica; Exigencias psicológicas; Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; Inseguridad en la situación laboral; Apoyo social y calidad de la conducción.

Aunque la cantidad de casos relevados no es muy elevada (cerca de 180 docentes), permite al menos brindar una mirada más amplia de los problemas existentes.

Recopilación de información estadística

Se recopiló información general del sistema educativo de la Ciudad y del total del país (ver Anexo I). Un dato significativo es la falta de disponibilidad de información de niveles y causas de ausentismo docente.

Análisis de la carga de trabajo:

Teniendo en cuenta las relaciones que se establece entre el proceso de trabajo y lo que se denomina “carga laboral” (tanto en los aspectos físico, psíquico y mental), una tarea fundamental del equipo de investigación fue avanzar en establecer cuáles eran los componentes de cada uno de los aspectos de la carga laboral.

Se realizó el acercamiento a la carga laboral a través de dos tipos de herramientas: Entrevistas exploratorias y el trabajo específico en el grupo de investigación.

Talleres integradores

Lo que se ha mencionado hasta el momento remite a aspectos particulares de la tarea de enseñar. Pero la misma es una unidad, y la forma de poder integrar y dar sentido general y superador a la información parcial, es a través de la reflexión colectiva, en la que quienes tienen mayor posibilidad y capacidad para realizarlo son los propios docentes. Parte de esta tarea se realizó a lo largo de la investigación, pero la propuesta es poner este informe en debate entre la mayor cantidad de docentes posible.

Debate del informe

La propuesta es poder llevar adelante distintas instancias de presentación del informe, que permitan corregir, mejorar y ampliar el mismo, y al mismo tiempo multiplicar su difusión.

En este mismo sentido se buscará tener nuevas interpretaciones de la información, que sean herramientas en la lucha del sindicato por la mejora de la salud de los docentes.

Buenos Aires, Marzo de 2011.

2. Marco conceptual

En lo que sigue se presentan algunos de los principales conceptos a partir de los que se organizó el trabajo del año; así como una breve reseña de los conocimientos acumulados – con los acuerdos y los debates - acerca del trabajo docente. Como se trata de un proceso de co . investigación, esta sistematización conceptual no es de ninguna manera un marco rígido e inamovible. Se trata más bien de recuperar las cuestiones principales trabajadas por la investigación académica y sindical; que fueron guiando el trabajo del año; con la expectativa de profundizar el debate, cuestionando y complejizando estas mismas conclusiones.

Trabajo y procesos de salud – enfermedad. Sus relaciones y su estudio

El presente proyecto se estructuró con base en algunas premisas fundamentales para los estudios sobre las relaciones entre las condiciones de trabajo y la salud (y las enfermedades o malestares) desde el punto de vista de los trabajadores (que suele presentar diferencias respecto de las visiones de las patronales, estatales o privadas). Estas premisas son:

- El estado de salud no es solamente la ‘ausencia de enfermedad’. Es necesario definirlo en relación con las condiciones de vida, las perspectivas y posibilidades de proyección de las propias actividades, los niveles de satisfacción de necesidades (que se definen en relación con el momento histórico).
- Las condiciones de trabajo y la carga laboral no remiten solamente al conjunto de factores ‘observables’ en el medioambiente y ‘medibles’ – en términos tradicionales - sino que abarcan todos los procesos y disposiciones que hacen a la tarea de los trabajadores y las trabajadoras: la organización del trabajo, las formas de reclutamiento y selección, la cuestión salarial (tanto el régimen de salario como su monto), las formas de asumir- distribuir responsabilidades, las jerarquías y formas de supervisión – evaluación del trabajo entre otras.
- En tanto el trabajo constituye una actividad central que condiciona el resto de las actividades de la vida cotidiana, las condiciones de trabajo y la carga laboral tienen una importancia fundamental en la salud (o en su falta) de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, el enfoque no se restringe a las “enfermedades” que aparecen claramente asociadas con las condiciones de trabajo, sino que busca complejizar esa mirada atendiendo a otros factores que puedan provocar sufrimiento o malestar.
- Las relaciones entre condiciones de trabajo y salud/enfermedad son complejas, no son unilineales y dinámicas, es decir, van variando de acuerdo a diferentes factores. Lo mismo se establece respecto de las causas de los procesos de enfermedad o malestar en el trabajo.

Estas premisas orientan numerosos trabajos sobre los procesos de salud – enfermedad en trabajadores y trabajadoras de diversos sectores de la producción y permitieron establecer *patrones de desgaste*² característicos de grupos de trabajadores sometidos a condiciones de trabajo similares. El patrón de desgaste indica que los procesos de salud/enfermedad son **procesos colectivos** – más allá de que se manifiestan en cuerpos y sujetos individuales – y que hay un proceso de deterioro particular para cada tipo de trabajador. De allí la importancia de generar acciones colectivas para revertir las causas que generan el desgaste y no meramente acciones reparatorias hacia los daños. Una particularidad de la investigación de Ana C Laurell es que es parte de un proceso de coinvestigación entre científicos sociales y profesionales del área de la salud, en el marco de los cuales se han producido herramientas de recolección de información, sistematizaciones colectivas y nuevos conocimientos fundamentales para la acción sindical.

² Laurell C **Procesos de trabajo y salud en SITCARSA**. UAM, México 1987.

El trabajo docente: sus características y particularidades

En todo proceso de trabajo existen tres elementos: el objeto de trabajo – es decir, sobre qué se trabaja -, los medios de trabajo – es decir con qué se trabaja – y la finalidad u objetivo – es decir para qué se trabaja -. Las relaciones entre estos elementos son fundamentales para caracterizar al proceso de trabajo y presentan características propias en el capitalismo, que se expresan muy claramente en el trabajo industrial. En este tipo de trabajo no es el colectivo de trabajadores el que define cuáles son los objetivos del proceso o su finalidad, tampoco eligen los medios o el objeto ni la forma de organizarse para llevar adelante ese proceso de trabajo – o sea, no programan ni planifican el proceso de trabajo -; quienes tienen ese poder son las patronales (a través de muchas funciones administrativas). Por eso mismo, las patronales también establecieron formas de controlar que los trabajadores trabajen según los objetivos que ellos pautaron y utilizando adecuadamente los medios de trabajo (sin derrochar materiales o romper máquinas por ejemplo). Esas formas significan la descalificación del trabajo; es decir que el proceso de trabajo se organiza dividiendo y especializando las tareas de manera que ningún trabajador tenga la posibilidad de llevarlo adelante completo y de que sean fácilmente reemplazables. Esto significa para los trabajadores la pérdida paulatina de habilidades complejas y conocimientos de oficio, que se van olvidando porque ya no son necesarios en el trabajo diario.

Al estudiar las formas de organización del trabajo a mediados de la década del '70 Harry Braverman descubrió que muchas de las formas de organización y control que estaban presentes en la industria se podían encontrar también en el trabajo de oficina, o sea que el trabajo mental de administración iba tomando cada vez más las características del trabajo manual en producción de bienes; los trabajadores de oficina también tenían estipulados los tiempos para las tareas que realizaban y esas tareas eran cada vez más simples. Entonces Braverman llegó a la conclusión de que estas formas de división del trabajo y de control de los trabajadores se extenderían a todos los sectores y a todos los oficios.

En la década del '80, algunos autores tomaron estas conclusiones y las desarrollaron para analizar qué ocurría con el trabajo docente. Comenzó así un debate crucial para la caracterización del trabajo docente que es el de la “proletarización”. Caracterizar el proceso de trabajo docente implica un gran debate, porque se trata de un trabajo mental e intelectual, cuyo objeto son relaciones (de enseñanza - aprendizaje) con otros sujetos y cuya finalidad es ‘inmaterial’; pero que además inevitablemente involucra componentes afectivos y emotivos en mucha mayor medida que otros tipos de trabajo. Otro elemento que hace particular al trabajo docente es que la visión que la sociedad tenga del educador y de la educación impacta muy directamente en los objetivos del proceso de trabajo, generando expectativas y determinando satisfacciones y frustraciones. Todos estos elementos son retomados por diferentes autores y a lo largo del proceso de investigación fueron fundamentales para orientar el trabajo hacia los riesgos psicosociales y organizacionales, como se verá más abajo. En lo que sigue se puntualizan algunos de los debates más importantes sobre trabajo docente:

Si bien hay coincidencias generales en miradas de mediano y largo plazo, acerca del proceso de proletarización del sector docente éstas presentan matices y diferencias que brindan elementos conceptuales para ubicar la relación trabajo/salud³. Sintéticamente, se plantea que el proceso de proletarización opera en una doble perspectiva: la ‘objetiva’, a nivel de relaciones y procesos de trabajo; y la ‘subjetiva’ es decir, en el proceso de autoidentificarse como parte de la clase trabajadora⁴.

³ Este debate está desarrollado muy profundamente en el trabajo de Ricardo Donaire “La posición social de los docentes en la actualidad. Una aproximación a partir del estudio de los docentes de la Ciudad de Buenos Aires” Buenos Aires 2009

⁴ La vertiente ‘subjetiva’ de la tesis de la proletarización asume como elementos principales los cambios en la identificación de los y las docentes; con el pasaje de la imagen de una profesión vocacional y con fuertes

Respecto de la primera forma de proletarización, los autores que la investigan sostienen que habría un proceso de descalificación y de separación entre concepción del trabajo y ejecución en el trabajo docente. Como ejemplos de este proceso, se mencionan, entre otras, las tendencias a exámenes únicos por nivel que se diseñan centralizadamente; a la presión para el uso de materiales pedagógicos estandarizados que ‘bajan’ los contenidos curriculares de forma unívoca y limitan la autonomía del docente en cuanto a la selección de contenidos y la forma de incluirlos en el proceso de enseñanza⁵, etc. Al mismo tiempo, esto significaría mayor control sobre el trabajo del docente y recortaría su autonomía para la planificación y la programación del trabajo⁶. Sin embargo, otros autores van a plantear que tales procesos se dan de manera muy particular entre los trabajadores docentes porque esa centralización de la concepción y ese aumento del control no abarcan totalmente las tareas del docente; y que siempre quedan márgenes de reunión entre la planificación (de hecho, ésta se mantiene como una de las tareas del trabajo docente) y la ejecución. El debate es mucho más extenso y profundo, porque también hay que incorporar el conjunto de relaciones más amplio en que se desarrolla el trabajo docente, pero los elementos presentados hasta aquí permiten identificar elementos de exploración: las relaciones entre trabajo docente y salud: la tensión que existe entre tendencias al recorte de la autonomía del trabajo docente y al aumento del control y la efectiva realización de las tareas en el aula; la cuestión del salario y la calidad de vida; la cantidad de tareas que deben realizar los docentes además de las específicamente pedagógicas.

El establecer precisamente cuáles son las transformaciones propias de la organización escolar y del trabajo docente brinda algunos indicios para considerar los procesos de salud/enfermedad. En términos generales, a lo largo del proceso de investigación se han verificado las tendencias mencionadas con diferentes grados de desarrollo, así como otros aspectos del trabajo docente que se suman a aquellos y pueden parecer contradictorios.

Así, a pesar de las mayores exigencias administrativas y de gestión, los y las docentes continúan reivindicando el aula y el proceso de enseñanza aprendizaje que conducen como un espacio de relativa autonomía. En este sentido, algunos investigadores mencionan esta autonomía – cada vez más condicionada - en el proceso pedagógico como una particularidad del trabajo docente⁷. No obstante, también se manifiestan lógicas institucionales contrapuestas, que hacen que esa ‘autonomía’ se convierta en ‘soledad’ y sea fuente de padecimiento, como se analizará.

Transformaciones en el trabajo y el malestar de los y las docentes.

A través de una importante revisión bibliográfica, fue posible contextualizar y generalizar numerosas percepciones que surgieron en el trabajo del año. Si bien se han

reminiscencias misionales, predominantemente femenina y como prolongación de la misión maternal (Birgin, 1997), a una identificación con y acercamiento a sectores de trabajadores evidenciada en sus formas de organización (sindicatos) y lucha (huelgas) (Gindin (comp): 2009). También – y en la versión ‘pesimista’ – se presentan las formas subjetivas ‘acomodaticias’ a los procesos de proletarización que consisten en una ‘desensibilización ideológica’; es decir, en concebir al trabajo docente como meramente técnico, despojado de aspectos emocionales, ideológicos o políticos. Este mismo trabajo, como parte de una acción sindical, es un elemento que comprueba el primer elemento. En cuanto a las formas ‘acomodaticias’, es necesario problematizar si estos procesos subjetivos no están en la base de padecimientos o malestares propios de la carga de trabajo docente. Estas formas de “adaptación” a la pérdida de control sobre los objetivos y la finalidad del trabajo se debe a lo que Derber indica como “proletarización ideológica”. Esto es, los docentes no pierden el control sobre las tareas sino sobre los objetivos y la finalidad de las mismas.

⁵ Esta ‘presión’ es doble. Por una parte, institucional (envío de materiales por parte de ministerios y editoriales, acuerdos o convenios de las editoriales con directivos y autoridades, etc.) pero también surge de las propias condiciones del trabajo docente, por ejemplo en el caso del docente que – siendo suplente – debe dictar muchas materias al mismo tiempo, sin especializarse en ninguna o que tiene cargas horarias que le impiden trabajar profundamente en preparar las clases.

⁶ Apple y Teitelbaun: 1986; Ozga, Lawn: 1991

⁷ Oliveira et al: 2005; Achilli E: 2010

mencionado los sustanciales cambios que tuvieron lugar en todos los niveles de la sociedad y sus indudables repercusiones en la vida escolar, es necesario en esta instancia, centrarse en los cambios que tuvieron lugar en la organización escolar misma y en la organización del trabajo docente.

En términos generales, existe consenso entre los investigadores, los dirigentes y militantes sindicales y algunos docentes en torno de las profundas transformaciones que experimentó la organización del trabajo docente desde la década del '90 – no sólo en Argentina, sino en América Latina - . Estas transformaciones significaron

- mayor responsabilidad del/la docente por el desempeño de sus alumnos y por el desarrollo de la escuela.
- Aumento de las exigencias y la responsabilidad individual en relación con la formación, expresados en el sistema de puntaje como mecanismo de selección.
- Nuevos procedimientos de registro, diagnóstico y observación que usualmente agregan tareas al/los docentes. Además de estas tareas administrativas suelen incorporarse tareas de asistencia (atención de comedores o merenderos)
- Nuevos dispositivos institucionales (implementación de proyectos de relación con la comunidad o de desarrollo pedagógico) que insumen más tiempo de trabajo
- Nuevas responsabilidades en la escuela que recaen sobre los docentes, en general a través de tareas vinculadas con la búsqueda y gestión de recursos a través de proyectos o con la participación en los sistemas de evaluación escolar, en un contexto de retraso (o estancamiento) presupuestario.
- Prolongación del tiempo en situaciones de revista que implican inestabilidad (interinatos, suplencias)
- Aparición y crecimiento de nuevas formas de contratación, temporales o como contratación de servicios (monotributistas)

Este conjunto de transformaciones se dieron junto a importantes retrocesos en materia salarial, de manera que los y las docentes necesitan más horas o más cargos para aumentar sus ingresos. Desde esta perspectiva, se puede establecer un proceso de intensificación del trabajo relacionado con el aumento en la cantidad de tareas prescriptas para la misma unidad de tiempo (hora cátedra o cargo) y por otra parte, un proceso de extensión de la jornada, empujado por el retraso salarial⁸. En relación con el proceso de proletarización señalado anteriormente, algunos investigadores analizan cómo se va construyendo una *práctica docente* que se ve paulatinamente alejada de las específicas tareas pedagógicas e intelectuales del maestro⁹

Este conjunto de cambios plantea nuevas condiciones de trabajo y de realización de la tarea docente y deben ser considerados como parte del problema objeto de este proceso de investigación. En los hechos, muchos de estos cambios han sido y son cuestionados y resistidos por las organizaciones sindicales, pero no siempre son percibidos en su relación con el malestar y los procesos de salud/enfermedad de los docentes.

Los trabajos enfocados en los trabajadores y trabajadoras docentes, han elaborado la categoría de *malestar docente*¹⁰ para describir un conjunto de síntomas y percepciones (que son tanto físicos como emotivos o mentales) que son producto del desgaste que ocasiona el proceso de trabajo.

⁸ Birgin: 1997; Oliveira D et al: 2005

⁹ Achilli: 2010

¹⁰ Martínez, Collazo, Liss: 2009

Carga laboral, riesgos y riesgos psicosociales

En la organización de la información que se produjo a lo largo del año, se usaron tres conceptos que permiten diferenciar distintos elementos del proceso laboral y de las condiciones de trabajo que producen distintos aspectos del malestar. Estos conceptos son los de:

Carga laboral: la carga laboral refiere específicamente a las tareas que forman parte del trabajo y tiene componentes físicos, mentales y psíquicos. A modo de ejemplo, la tarea de corrección de evaluaciones implica un componente tanto físico (postura que puede causar molestias o contracturas) como componente mental (concentración constante durante un lapso prolongado). Se establecieron los aspectos más importantes de la carga laboral a través del trabajo en los talleres quincenales y en entrevistas.

Riesgos: este elemento es parte de las concepciones tradicionales de las relaciones entre trabajo y salud, que ponen el acento en las condiciones y medioambiente de trabajo. En general, la existencia de riesgos se mide a partir de la presencia agentes de riesgo en el ambiente. Se clasifican en físicos (los agentes más comunes son las temperaturas extremas, el ruido, las vibraciones); químicos (vapores, gases, polvillo); biológicos (bacterias, hongos); ergonómicos (relacionados con los movimientos repetitivos, el acarreo o levantamiento de peso) y de instalaciones y equipos (por ejemplo, el hacinamiento, la falta de ventilación, la mala iluminación, las instalaciones eléctricas). En esta investigación, este conjunto de riesgos se detectaron a partir del relevamiento edilicio llevado a cabo tanto por el especialista del TEL como por docentes que evaluaban sus lugares de trabajo.

Riesgos psicosociales y organizacionales: Son una categoría particular de riesgos que se relacionan con la forma en que se organiza el trabajo y las relaciones con los compañeros y superiores que se generan a partir de esa organización. Sus consecuencias no son necesariamente del ámbito de lo psíquico (irritabilidad, insomnio, agotamiento), hay muchos síntomas físicos (como la presión alta, las contracturas, problemas gastrointestinales o cardíacos) que pueden asociarse a estos riesgos.

Dadas las características del trabajo docente, se considera que este tipo de riesgos son los que tendrán mayor incidencia en los estados de salud y en los de malestar. Es necesario aclarar que tanto esta forma de clasificarlos como las formas de detectarlos y medirlos – fundamentalmente para que puedan ser reconocidos por la legislación de salud laboral – son parte de un debate internacional. En el trabajo del año, se retomaron definiciones y metodologías que elaboró el ISTAS 21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud promovido por Comisiones Obreras de España), que a su vez se basa en el método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca, y en la conceptualización del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT). En base al marco conceptual sobre el proceso salud-enfermedad se reformularon parcialmente algunos elementos de dichas definiciones¹¹ y otros se cuestionaron críticamente.

En principio se pueden identificar cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- 1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo,** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
- 2. Falta de influencia y de autonomía en el trabajo,** cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o carece de sentido para el trabajador, o no se puede decidir cuándo se hace un descanso;

¹¹ La versión original de ISTAS 21 puede verse en <http://www.istas.net/istas21/istas21.htm>.

3. Relación con los compañeros y jefatura, y actitudes de las jefaturas, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los/as compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, con jefaturas que hostigan al trabajador;

4. las escasas compensaciones del trabajo, cuando el trabajador es maltratado, se precariza la relación contractual, generando incertidumbre, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

Para profundizar la descripción se señalarán algunas de las dimensiones de exposición a riesgos incluidas en los puntos anteriores. Como ya se mencionó se tomarán sólo aquellas que parezcan apropiadas:

- *Exigencias psicológicas cuantitativas*: definidas como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Aparecen cuando hay más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado.
- *Exigencias psicológicas cognitivas*: son las exigencias generadas por la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimiento y controlar muchas cosas a la vez. Pueden significar sobrecarga mental en determinadas circunstancias
- *Exigencias psicológicas emocionales*: se trata de las exigencias emocionales que afectan a los sentimientos y requieren de la capacidad para entender la situación de otras personas, sus emociones y sentimientos. Situación clave en ciertos trabajos profesionales (atención de la salud, educación), y en algunos puestos de atención al público.
- *Exigencias psicológicas de esconder o fingir emociones*: se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde a clientes, superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones “profesionales”, o la imposición empresarial para que el trabajador realice una “puesta en escena” para convencer al cliente o usuario.
- *Influencia y autonomía en el trabajo*: se refiere a tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo.
- *Control sobre los tiempos de trabajo*: capacidad para decidir sobre los tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones, etc.).
- *Sentido del trabajo*: significa poder relacionarlo con otros valores o fines distintos a los simplemente instrumentales. Es decir, un trabajo que sólo tiene el sentido de asegurar una remuneración, pero las tareas son tan monótonas o empobrecidas que no tienen sentido para el propio trabajador, terminan teniendo un costo en su autoestima y en su salud.
- *Previsibilidad*: se refiere a la necesidad del trabajador de disponer de la información adecuada y suficiente para adaptarse a los cambios que pueden afectar a su vida.
- *Claridad de rol*: definición clara del puesto de trabajo y de las tareas a realizar.
- *Conflicto de rol*: se trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer entra en conflicto con las normas y valores personales.
- *Características de mando*: hace referencia a la forma de dirección y gestión de los jefes.
- *Apoyo social en el trabajo*: hace referencia al hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, tanto de los compañeros de trabajo como de los superiores.
- *Sentimiento de grupo*: se refiere a la calidad de la relación con los compañeros de trabajo, representa el componente emocional del apoyo social. Se referencia en el sentido de formar parte de un grupo de trabajo con relaciones de solidaridad y compañerismo.

- *Inseguridad en el trabajo*: se refiere a la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general a la precariedad laboral, con condiciones de trabajo que implican inestabilidad e incertidumbre.
- *Estima*: hace referencia al reconocimiento del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo por parte los superiores, y de recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. En ciertos trabajos, la necesidad de este reconocimiento se hace extensiva a otros grupos sociales, en el caso de los docentes, por ejemplo el reconocimiento de padres y estudiantes es tan importante como el de los superiores.
- *Doble presencia*: el trabajo remunerado entra en contradicción con las tareas domésticas fundamentalmente por las diversas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, que en el caso específico del trabajo docente se expresa en la extensión de la jornada de trabajo más allá de los límites del tiempo de clases y más allá de la escuela, hacia la casa. Aunque este es un problema que se presenta con mayor gravedad en las mujeres (quienes más allá de los avances en su lucha por la igualdad de género, siguen cargando con la mayor parte de trabajo doméstico), se agrava para todos con la ofensiva del capital¹².

Este conjunto de dimensiones fueron exploradas a través de una encuesta, cuyo diseño fue producido por el grupo de trabajo.

¹² Aquí se debe hacer una diferencia entre la lucha por la igualdad de género (que trasciende el tema específico de la lucha por la salud laboral) del impacto de la organización del trabajo en la salud de los trabajadores.

3. El sistema educativo de la Ciudad: algunas estadísticas

El sistema educativo de la Ciudad en relación al total del país.

En primer lugar se determinará el peso del sistema educativo de la Ciudad, en términos cuantitativos (unidades educativas, cargos docentes y alumnos), en relación al sistema educativo nacional¹³.

Esto implica tener en cuenta algunas consideraciones: la información se toma de fuentes diferentes¹⁴, y remite a períodos distintos (2007 en el caso nacional, 2008 para Ciudad). Por otra parte, y aunque es muy obvio, es necesario señalar que se está comparando una ciudad (con una extensión acotada) con provincias que contienen áreas rurales y extensiones mayores.

La Ciudad se encuentra en el quinto lugar en lo referido a la cantidad de establecimientos (se debe recordar las diferencias de extensión territorial), en segundo lugar en cuanto a cantidad de cargos, **y en cuarto lugar en cuanto a cantidad de alumnos del sector público (ver Anexo I).**

El sistema educativo de la Ciudad de Buenos Aires

Un rasgo distintivo de la educación en la Ciudad es la fuerte presencia de las instituciones privadas. Un 57% de las unidades educativas y un 48% de la matrícula se encuentran bajo gestión privada. En lo referido a los docentes, se puede ver asimismo el peso del sector privado, pero también las formas de contratación a las que recurre.

La gestión privada abarca un 33% de los cargos docentes totales (como puede verse un porcentaje mucho menor que la matrícula), pero a su vez abarca un 51% de las horas cátedra. Esto se explicaría por la tendencia de las empresas a realizar contratos por horas y eventuales¹⁵ -o inestables - antes que a crear cargos estables.

Si se restringe el análisis al sector público, se puede observar que en el año 2008 existían en total 1.149 unidades educativas, con una matrícula de 370.395 alumnos. Para ese año existían 38.801 cargos docentes y 262.343 horas cátedra, de acuerdo al siguiente detalle:

¹³ Para ver el conjunto de la información remitirse al Anexo I.

¹⁴ A nivel nacional se utiliza información generada por la Subsecretaría de Planeamiento Educativo Ministerio de Educación, en tanto que para la Ciudad se toman los datos provenientes de la Dirección General de Planeamiento Educativo del Ministerio de Educación (GCBA).

¹⁵ Inclusive bajo Convenios Colectivos de Trabajo como el de Comercio.

Unidades educativas, matrícula y secciones del sector de gestión estatal según tipo de educación y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

	Nivel de enseñanza	Unidades educativas	Matrícula	Secciones	Cargos docentes	Horas cátedra
Total general		1.149	370.395	14.378	38.801	262.343
	Total	867	322.830	13.121	33.610	222.071
Común	Inicial	212	46.522	2.154	5.708	140
	Primario	455	147.961	6.842	15.447	170
	Medio	147	97.883	4.125	11.492	172.607
	Superior no universitario	53	30.464	.	963	49.154
	Total	68	4.567	.	3.095	60
Especial	Inicial	22	791	.	.	.
	Primario	45	3.747	.	.	.
	Medio	1	29	.	.	.
	Total	200	36.967	901	1.481	21.665
Adultos	Primario	83	5.398	443	594	-
	Medio	117	31.569	458	887	21.665
	Total	14	6.031	356	615	18.547
Artística	Medio	10	4.828	356	604	11.225
	Superior no universitario	4	1.203	.	11	7.322

A su vez el promedio de alumnos por nivel de enseñanza es el siguiente:

Promedio de alumnos por sección en gestión estatal por nivel de enseñanza. Educación común. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Nivel de enseñanza	Estatal
Total	25
Inicial	22
Primario	22
Medio	24

Nota: incluye datos correspondientes a unidades educativas de los Ministerios de Cultura y de Salud. También incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires.

Fuente: Ministerio de Educación (GCBA). Dirección General de Planeamiento Educativo. Dirección de Investigación y Estadística sobre la base de Relevamiento Anual 2008, datos provisorios

Las cifras antes mencionadas dan cuenta del peso cuantitativo de la educación de la Ciudad de Buenos Aires en relación al total del sistema educativo nacional.

Como se puede comprobar, es una parte muy significativa, a la vez que se corresponde con una jurisdicción relativamente “privilegiada” en referencia a muchas de las provincias.

Pero, como se verá, cantidad no significa necesariamente calidad, y las condiciones de trabajo de la educación de la Ciudad presentan fuertes problemas y riesgos para la salud de los docentes.

4. Relevamiento de condiciones edilicias de escuelas de la C.A.B.A.

En la medida que en las reuniones previas a la puesta en marcha del proyecto y luego en las entrevistas exploratorias, el problema del mal estado de los establecimientos y su equipamiento aparecía entre uno de los problemas que deben enfrentar los docentes, se definieron varias líneas de acción para dar cuenta del problema. Ellas fueron:

1. Relevamiento del estado edilicio a través de una planilla que completaban los docentes (ver planilla utilizada en el Anexo II)
2. Denuncias presentadas y actuaciones llevadas adelante en la Defensoría del Pueblo
3. Información periodística
4. Relevamiento de establecimientos *tipo* a cargo del especialista en Seguridad e Higiene del TEL.

Se sistematizó la información proveniente de las tres primeras fuentes, y se pudo comprobar la existencia de problemas y riesgos recurrentes y ampliamente extendidos.

La cuarta fuente apuntó a poder relevar en profundidad la situación de algunos establecimientos, y detectar aquellas condiciones que no cumplen con la normativa vigente, y/o que afectan a la salud docente o ponen en riesgo su seguridad, y han sido “naturalizados” por los trabajadores, no visualizándolas como problema.

1. Información proveniente del relevamiento docente, Defensoría el Pueblo y medios de comunicación.

En este punto se articuló la información obtenida por un grupo de docentes que relevaron, a través de una planilla diseñada en forma colectiva para tal fin; las numerosas denuncias presentadas ante la Defensoría del Pueblo de la Ciudad, así como las actuaciones que llevó adelante la misma en función de las denuncias, y los datos que surgieron a partir de la amplia cobertura periodística¹⁶ que tuvo el tema a partir de las luchas de los estudiantes. (mejorar/ampliar redacción)

Aunque sin duda el “parque” edilicio escolar es heterogéneo, los edificios tienen distinta estructura, antigüedad y calidad, y las fuentes de información son de tipo muy diferente, se puede afirmar que existen una serie de problemas que se repiten y que demuestran un deterioro creciente, falta de mantenimiento e inversión.

Recordemos incluso que entre los meses de julio a septiembre se produjeron numerosos conflictos y tomas de escuelas por parte de los alumnos, con apoyo de los padres y en muchos casos de los docentes, por la crisis edilicia.

Entre los principales problemas que se desprenden de las distintas fuentes se puede señalar:

- Problemas de calefacción.
 - Calderas que no funcionan
 - Falta de gas, o instalaciones anuladas
 - A esto en algunos casos se agrega la falta de vidrios
- Problemas con los baños:
 - Baños en mal estado
 - Cantidad insuficiente para la cantidad de alumnos y docentes

¹⁶ Para esto se tomaron las noticias provenientes de diarios de circulación nacional en el período específico del conflicto.

- Baños clausurados.
- Falta de agua
- Ausencia de agua caliente
- Falta de artículos de higiene
- Problema de limpieza
- Problemas con el mobiliario
 - Mobiliario (sillas, escritorios, mesas, etc.) en mal estado, lo cual obliga a malas posturas.
 - La falta de mobiliario o el mobiliario inadecuado obliga a esfuerzos o movimientos nocivos para la salud.
 - En el caso del Nivel inicial la virtual ausencia de mobiliario para adultos.
- Filtraciones y humedad.
- Iluminación insuficiente o defectuosa.
- En algunos casos se debe trabajar en edificios en obra, debiendo soportar el consiguiente ruido, polvillo, etc.
- Problemas en caso de evacuación
 - Falta de salidas de emergencia
- Mala aislación o aislación inexistente. Alto nivel de ruidos, proveniente de la calle o de otras aulas
- Instalaciones eléctricas defectuosas/ peligrosas
- Mala ventilación.
- Falta de ascensores o ascensores fuera de servicio.
- Aulas pequeñas para la cantidad de alumnos. Hacinamiento.
- Falta de vestuarios
- Ausencia de comedores
- Ampliaciones realizadas con materiales y en condiciones precarias

2. Relevamiento de establecimientos

En los meses de julio y agosto de 2010 se efectuaron los relevamientos de cinco establecimientos educativos de distintos barrios de la C.A.B.A. Estos relevamientos permitieron conocer con mayor profundidad los problemas edilicios y la no adecuación de las instalaciones a la normativa vigente. Las escuelas relevadas fueron:

- Escuela N° 9 D.E. 21 “Héctor Panizza”. Berón de Astrada 5920, Villa Lugano. Jornada simple, Nivel: primario.
- Escuela N° 5 D.E. 12 “República de El Salvador”. José G. de Artigas 878, Flores. Jornada completa, Nivel: primario.
- Escuela N° 1 D.E. 7 “Tomas de la Quintana de Escalada”. Av. Corrientes 5332, Villa Crespo. Jornada completa nivel primario, nivel inicial y especial nocturna.
- Escuela N° 25 D.E. 1 “Bandera Argentina”. Letonia y Combate de Costa Brava, Retiro. Jornada completa, Nivel: primario.
- Escuela No 1 D.E. 9 “República de Cuba”. Costa Rica 4942, Palermo. Jornada completa, Nivel: inicial y primario.

Si bien los informes de cada establecimiento (ver Anexo II) surgen de relevamientos que no han pretendido ser exhaustivos, constituyen disparadores para la comprensión del estado de situación general en cuestiones edilicias y de higiene y seguridad. Para un mejor entendimiento, al igual que los citados informes, se ha subdividido este resumen conforme los riesgos generales detectados en la mayoría de los establecimientos destacándose asimismo las particularidades más críticas halladas.

En líneas generales se puede aseverar que la mayor parte de los problemas encontrados en los relevamientos propios efectuados se corresponde con la información obtenida de las fuentes antes mencionadas. En especial los problemas de calefacción y/o red de gas seguidos de problemas en los sanitarios y condiciones edilicias / habitabilidad

Resultado de los relevamientos efectuados

El Cuadro N° 1 (página 18) ilustra las falencias detectadas conforme los distintos riesgos. A saber:

❑ Riesgo de incendio

Las falencias en cuanto a las vías de escape (salidas de emergencia, anchos mínimos, circulaciones libres de obstrucciones, etc.) y la señalización son una constante en todos los establecimientos relevados.

Excepto en uno de los establecimientos, la carencia de luces de emergencia (sea por su inexistencia o por su falta de mantenimiento) también es notable.

❑ Riesgo eléctrico

Distintas falencias en la instalación eléctrica propiamente dicha (tendido de cables, tomacorrientes fuera de norma, etc.) se constituyen como uno de los mayores puntos de atención en este riesgo.

Si bien se comprobó la existencia de disyuntores y puesta a tierra en varios establecimientos, la revisión periódica de la funcionalidad de los mismos debería ser de carácter obligatorio al menos anualmente antes del comienzo del ciclo lectivo.

❑ Calefacción

La falencia en este punto ha sido una constante en todos los establecimientos recorridos.

❑ Riesgo por falencias edilicias y otros

De la multiplicidad de factores relevados, la iluminación inapropiada y la existencia de vidrios no adecuados para establecimientos educativos (no son de seguridad) representan las falencias de más urgente atención.

3. La desinversión en mantenimiento edilicio

En Diciembre de 2007, atento a la situación existente, la actual gestión de la C.A.B.A. arrancó con una Ley de Emergencia edilicia en establecimientos educativos sancionada por la Legislatura. Ante el cúmulo de problemas y el clima de protestas de la comunidad educativa, el 7 de Julio de 2010, el Jefe de Gobierno junto a su Jefe de Gabinete y su Ministro de Educación anunciaron que a Marzo de 2011 no habría ningún establecimiento más con problemas de calefacción a gas. Asimismo se anunciaron obras para contener una matrícula de 5200 alumnos más, dentro de ellas quince escuelas en el sur de la ciudad, con lo que se arribaría a un déficit cero en materia de vacantes.

El 25 de Agosto de 2010 el Jefe de Gobierno declara¹⁷ “como de carácter urgente y prioritario la refacción, remodelación y acondicionamiento de la infraestructura edilicia de los

¹⁷ B.O. CABA N° 3489 del 25-08-2010, Decreto N° 654/GCABA/10.

establecimientos escolares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se detallan en el Anexo¹⁸ que a todos sus efectos forma parte integrante del presente”.

De acuerdo con diversos informes¹⁹ y el propio Ministerio de Hacienda de la C.A.B.A., al finalizar el tercer trimestre de 2010 se había ejecutado poco más del 10 % del presupuesto para obras en escuelas.

Paradójicamente, en medio de esta situación, el día 18 de noviembre de 2010 el Gobierno de la Ciudad aprueba²⁰ una “modificación de créditos”, es decir reasigna partidas presupuestarias, pasando cuarenta y un millones de pesos destinados a Educación a la esfera de Obras Públicas (básicamente pavimentos y aceras).

¹⁸ Ver Cuadro N° 2.

¹⁹ Martín Hourest legislador de la Ciudad de Buenos Aires.

²⁰ Boletín Oficial N° 3547, Resolución 2846/MHGC/10.

Cuadro N° 1 – Relevamiento de escuelas

Los casilleros sombreados y con una X marcan los problemas encontrados

Establecimiento	INCENDIO					ELECTRICIDAD		
	Matafuegos	Vías escape	Señaliz.	Luz de emergencia	Materiales	Instalación	Disyuntores	Puesta a Tierra
Esc. 9 D.E. 21	X	X	X		X	X	X	
Esc. 5 D.E. 12		X	X	X	X			X
Esc. 1 D.E. 7		X	X	X				
Esc. 25 D.E. 1	X	X	X	X		X		
Esc. 1 D.E. 9	X	X	X	X		X		

Establecimiento	CALEFACCION	CONDICIONES EDILICIAS						
		Vidrios	Agua caliente	Iluminación	Humedad	Pavimentos	Baños y vestuarios	Elevadores
Esc. 9 D.E. 21	X	X	X	X				n.a.
Esc. 5 D.E. 12	X			X				n.a.
Esc. 1 D.E. 7	X	X			X			n.a.
Esc. 25 D.E. 1	X			X		X	X	n.a.
Esc. 1 D.E. 9	X	X		X	X	X		X

n.a.: no aplica

Cuadro N° 2 – Anexo del Decreto N° 654/GCABA/10

D.E.	Escuela	Dirección
DISTRITO ESCOLAR 20°	ESCUELA N° 21 "SOLDADO DE MALVINAS" y ESCUELA DE RECUPERACION N° 20 "ALICIA MOREAU DE JUSTO"	Goleta Santa Cruz 6997/99
	ESCUELA N° 4 "LOLA MORA"	Carhué 2970
DISTRITO ESCOLAR 15°	ESCUELA TÉCNICA N° 36 "AL TE. BROWN"	Ballivián 2329
	LICEO N° 10 "CORNELIO SAAVEDRA" y COLEGIO N° 12 "RECONQUISTA"	Av. Triunvirato 4492
	ESCUELA N° 15 "MANUEL ACEVEDO"	Tronador 2861
DISTRITO ESCOLAR 14°	ESCUELA N° 11 "ANTONIO BUCICH"	Brandsen 1057
DISTRITO ESCOLAR 1°	ESCUELA NORMAL SUPERIOR EN LENGUAS VIVAS N° 81 "JUAN A. FERNANDEZ"	Av. Carlos Pellegrini 1515
	ESCUELA NORMAL SUPERIOR EN LENGUAS VIVAS N°1 "PTE. ROQUE SÁENZ PEÑA"	Av. Córdoba 1951
DISTRITO ESCOLAR 5°	ESCUELA N° 7 "JUAN DE GARAY"	Av. Caseros 734
	ESCUELA N° 10 "FRAY LUIS BELTRÁN"	Vieytes 942
DISTRITO ESCOLAR 19°	ESCUELA N° 34 "ING. ENRIQUE HERMITTE"	Loyola 1500
	ESCUELA N° 22 sin nombre	Mom 2358
DISTRITO ESCOLAR 12°	ESCUELA N° 6 "FERNANDO FADER"	La Porteña 54
DISTRITO ESCOLAR S/N	ESCUELA N° 33 "FUNDICIÓN MAESTRANZA DEL PLUMERILLO"	Av. Rabanal 1549/79
DISTRITO ESCOLAR S/N	ESCUELA N° 4 "ARTURO ILLIA"	Av. Rivadavia 6025

5. La Carga laboral. Principales resultados

Teniendo en cuenta las relaciones que se establecen entre el proceso de trabajo y lo que se denomina “carga laboral”, una tarea fundamental del equipo de investigación fue avanzar en establecer cuáles eran los componentes y principales riesgos de cada uno de los aspectos de la carga laboral.

Se estableció un primer momento de acercamiento, que consistió en poder precisar los aspectos físico, psíquico y mental de la misma. El objetivo de esta aproximación es determinar cuáles son los factores de malestar presentes en el trabajo docente *en las condiciones actuales de realización*.

Se realizó el primer acercamiento a la carga laboral a través de dos tipos de herramientas: Entrevistas exploratorias individuales y grupales y el trabajo específico en el grupo de investigación.

Entrevistas exploratorias: se realizaron 4 (cuatro) entrevistas de aproximadamente una hora de duración cada una; a docentes de nivel inicial, primario y medio. Las entrevistas fueron abiertas, sin un recorrido o cuestionario predeterminado, aunque sí estaban estructuradas según ejes vinculados con la problemática que interesa explorar. En un análisis preliminar se pueden establecer cargas diferenciadas para cada nivel, como se corroboró posteriormente con el trabajo de sistematización en el equipo de investigación. Se realizó una entrevista grupal, en la sede sindical, con docentes de todos los niveles. En la misma se establecieron mayores precisiones respecto de los matices que reviste la carga laboral en los diferentes niveles, como se desarrollará más adelante.

Trabajo en el grupo de investigación: Se destinaron 3 (tres) encuentros – taller del grupo de investigación para trabajar colectivamente esta problemática.

Los resultados del trabajo se volcaron en el cuadro contenido en el Anexo III y pueden ser sistematizados y resumidos como sigue:

* El componente **físico** de la carga laboral

Problemas vinculados con el sobreesfuerzo de la voz: se agravan en cursos o grados superpoblados y con niños y adolescentes de los primeros años. De todas maneras, es una problemática presente en todos los niveles. Se profundizan en docentes de inicial y primaria que realizan doble turno o de media que tienen horas en varios turnos. También se relacionó con las características acústicas de los edificios escolares (mala aislación entre aulas, presencia de ruido proveniente de la calle, etc.). Los síntomas más comunes son disfonías, nódulos, hiato en las cuerdas vocales y ardor.

Problemas posturales y de levantamiento de peso: se presentan con mayor intensidad en el nivel inicial, toda vez que las salas de jardín no suelen tener el mobiliario adecuado para adultos; y en el nivel especial dado que los alumnos del mismo suelen tener problemas de movilidad que atienden las y los docentes a cargo. En media y primaria se relaciona con la necesidad de cargar materiales de un colegio a otro o de un aula a otra – porque no hay en las escuelas espacio físico donde el docente pueda realizar trabajo de preparación de materiales y clases -. Se mencionaron también los problemas posturales derivados de la actividad de corrección o llenado de planillas, cuando se realizan en períodos prolongados. Este componente de la carga se expresa en contracturas, dolores cervicales y de cabeza, hernias de disco, lumbalgias, etc.

* El componente **psíquico** de la carga laboral

Este es el aspecto de la carga laboral más problematizado, toda vez que se trata de una actividad que implica constantes relaciones interpersonales y, básicamente,

responsabilidad sobre niños y jóvenes. De manera que un ‘piso’ de carga psíquica está dado por la presión que implica esa responsabilidad, la angustia frente al fracaso de los alumnos. Por contrapartida, el trabajo docente también implica gratificaciones que se producen al observar los avances y los esfuerzos que realizan los chicos. Esta responsabilidad como factor de carga, se extiende hacia la ‘integridad’ de los estudiantes (que no se lastimen o golpeen; que no pierdan cosas). En el caso de los docentes de inicial o especial esta situación es constante y se ve agravada por la imposibilidad de dejar solos a los niños o jóvenes. Además, en estos niveles, una parte de la carga laboral en su dimensión psíquica, se da porque los alumnos no tienen pautas institucionales introyectadas, y esto se agrega como tarea al docente. Al problema de la ‘integridad’ de los niños y jóvenes como elemento de la carga laboral, se suma que cualquier resolución ante un accidente (y la ocurrencia misma del accidente) o contratiempo puede generar problemas legales para la institución y para el docente.

La dimensión psíquica de la carga laboral se vincula también con la dinámica de las instituciones escolares y la organización del trabajo docente: fundamentalmente se marca la falta de espacios – y tiempos - de contención y tratamiento colectivo de los problemas derivados de las relaciones cotidianas. Asimismo, se menciona que no se proveen los recursos necesarios para desarrollar las tareas exigidas, lo que provoca frustración y mayor autoexigencia por parte de los docentes.

La necesidad de obtener puntaje, y las pautas disciplinarias son otros de los elementos que constituyen una importante carga psíquica. La cuestión del puntaje se vincula íntimamente con la de la formación²¹, y es claro que los trayectos que los docentes construyen para su formación están en función de obtener puntos y no de la pertinencia de la capacitación. De hecho muchos caminos (como seguir una carrera universitaria, por ejemplo) terminan por descartarse en función de otros que aseguran mayor puntaje y esto también provoca angustia y frustración.

También es una problemática la vivencia de la desvalorización del rol docente por parte de padres y alumnos y la dificultad de ser aceptados como figuras de autoridad y con potestad para tomar decisiones pedagógicas sobre los niños (como pasar de grado, por ejemplo). Un nivel de frustración importante que refleja lo que los y las docentes perciben como la ‘desvalorización’ de su rol, se expresa en el hecho de que en ciertas oportunidades ‘si el padre no autoriza’ las decisiones del docente quedan sin efecto. Este aspecto de la actividad docente es relativamente nuevo, según surge de las entrevistas. Esta misma situación provoca a veces episodios de agresión verbal o roces con los padres. Indudablemente, como se explicitó en el análisis de entrevistas, la antigüedad en las tareas, la superpoblación de las salas o grados y la falta de personal auxiliar son elementos que acrecientan este componente de la carga laboral. Una de las relaciones que surge de las entrevistas es que los principales síntomas que expresan este componente de la carga laboral se dan en términos de las sensaciones de irritabilidad, ansiedad y frustración como a través de molestias físicas como dolores de cabeza, malestar gastrointestinal; por lo que de conjunto alimentan el malestar docente.

* El componente **mental** de la carga laboral:

Este aspecto de la carga laboral se relaciona con tres dimensiones del trabajo docente. La primera está dada por la cantidad de alumnos, el grado de heterogeneidad

²¹ El tema de la obtención de puntaje, y su poca relación con una capacitación real, es una tema recurrente y merece un análisis específico que sobrepasa los aspectos vinculados a la salud.

de los cursos / grados y la necesidad de emplear estrategias diferentes según el momento del trayecto (los primeros o los últimos años). A su vez, el esfuerzo de concentración y atención varía según el turno y según el tiempo que el docente haya trabajado en el día (si trabaja sólo en un turno, o en dos o en los tres, por ejemplo). Las tareas extraclase (como planificar, corregir, evaluar) también demandan un esfuerzo mental importante. En los niveles inicial y especial, es la atención de los grupos de niños durante la jornada escolar la tarea que requiere el mayor esfuerzo mental por los niveles de atención que demanda. Aunque se trata de tareas diferentes ambas fueron enunciadas como las que demandaban mayor concentración. Generar estrategias para proveerse de los recursos necesarios (libros, fotocopias) es una tarea que genera una carga extra y se vincula con el problema salarial, ya que se manifestó la imposibilidad de actualizar bibliografía por ejemplo.

Otro aspecto del componente mental de la carga laboral está dado fundamentalmente por las consecuencias que tuvieron las transformaciones de las últimas décadas: se profundizó la desconexión entre planificación / contenidos que se exigen y contenidos que realmente se pueden desarrollar y se fue perdiendo la posibilidad de crear, desarrollar y aplicar herramientas pedagógicas porque viene todo “desde arriba”. Estas transformaciones también implicaron el agregado de tareas administrativas, burocráticas y de proyectos a los docentes o modificaciones en las exigencias que ‘bajan’ desde la supervisión, la dirección o el ministerio

En síntesis, en este trabajo de aproximación a la carga laboral docente en los diversos niveles, se pudieron establecer los principales factores que la componen; así como aspectos comunes y algunas diferencias entre los distintos niveles del sistema educativo. Para precisar más la carga y avanzar en estrategias gremiales para morigerarla, parece importante rescatar la percepción acerca de la incidencia en la carga laboral de la relación entre factores como el número de alumnos, el nivel o momento de su escolarización, los turnos en que se trabaja, la carga horaria o de cargos. Asimismo, esta aproximación permite identificar núcleos comunes de malestar docente ligados con la forma actual de organización del trabajo.

6. Percepción de malestar y problemas de salud en el trabajo. Riesgos organizacionales y psicosociales

En este capítulo nos concentraremos en una primer parte en la percepción que tienen los docentes acerca de sus problemas, dolencias y malestar de salud, así como lo referido a la atención médica y el uso de medicamentos.

Una segunda parte estará enfocada al “estado de animo” con el que llevan adelante su tarea cotidianamente, en tanto que una tercer parte se dedicará al análisis de los problemas organizacionales y los riesgos psicosociales que enfrentan en su tarea.

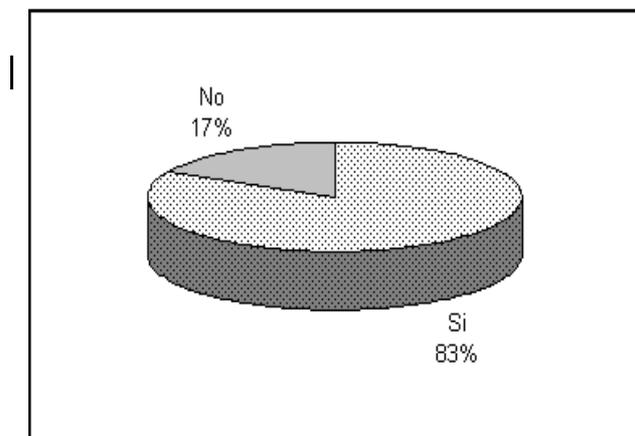
En esta instancia los datos provienen básicamente de la encuesta (en especial los cuantitativos), pero se agregará información que surge de las entrevistas y el trabajo grupal.

En un primer momento se analizarán las respuestas de conjunto para luego marcar los datos más significativos en función de la antigüedad, el sexo y el nivel.

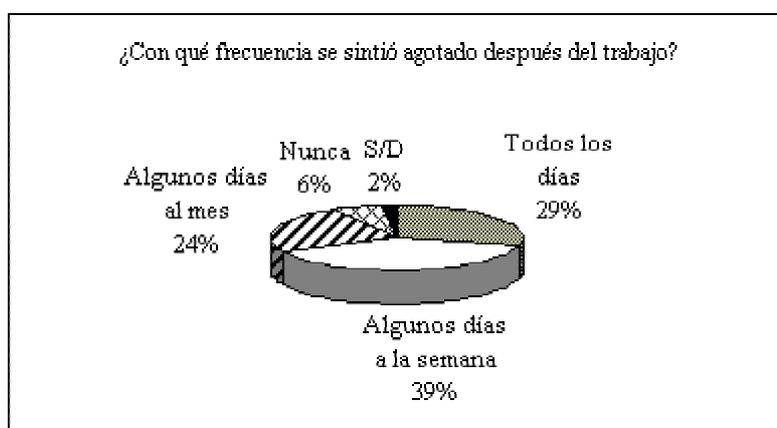
La percepción de problemas y malestar de la salud y la atención médica

El primer dato significativo, es que un 83% de los docentes sintió algún tipo de dolor, malestar o problema de salud por motivos laborales²².

¿En el último mes sintió Ud. algún tipo de dolor, molestia o problema de salud en el trabajo?



Un segundo dato llamativo es que un 68% de los docentes se siente agotado al finalizar su jornada laboral, todos los días o algunos días por semana.



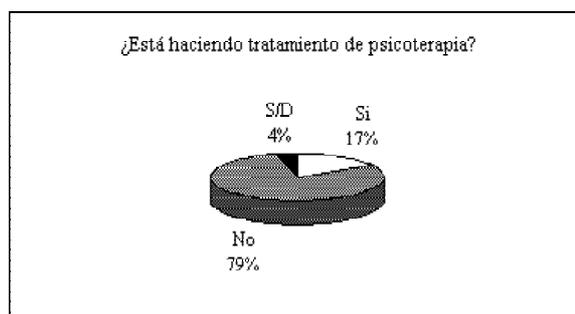
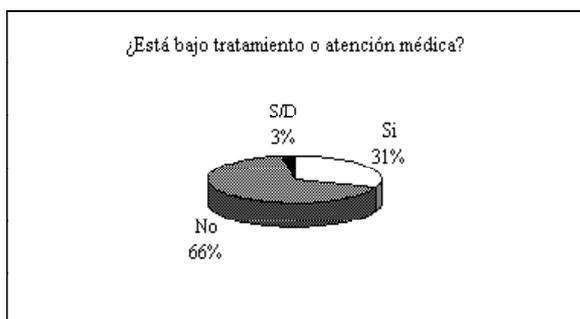
²² Los cuadros pueden verse en el Anexo IV.

Los problemas típicos de la tarea docente aparecen también con claridad: un 38% de los trabajadores tuvo en el último mes problemas vinculados con la voz, y un porcentaje semejante tiene varices.

Por fuera de esto se pueden ver otras de las dolencias que enfrentan los docentes:

Un 40% de los docentes sufre dolores de espalda todos los días o algunos días por semana; un 39% sufre contractura también todos los días o algunos días por semana. Un 55% manifiesta tener dolores de cabeza algunos días por semana o algunos días al mes, un 32% siente dolores en las piernas algunos días por semana o algunos días al mes, en tanto que un 28% presenta malestares gastrointestinales también algunos días por semana o algunos días al mes.

Frente a esta realidad, un 31% de los docentes estaban bajo atención médica en el momento de la encuesta, en tanto que un 17% estaba realizando algún tipo de tratamiento de psicoterapia.



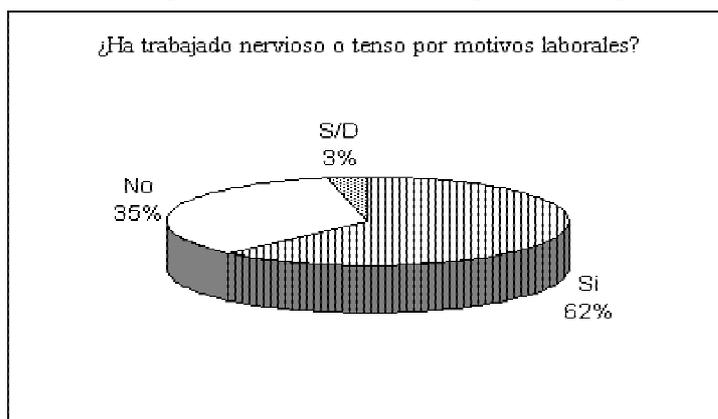
La situación muestra mayor gravedad al ver la proporción de docentes que consumen medicación: un 58% de los mismos consumían habitualmente algún tipo de medicamento. Un 33% consumían analgésicos, un 28% relajantes musculares, y el uso de medicación para problemas gástricos, para problemas cardiacos y antialérgicos rondaba el 14% para cada tipo de medicación.

Es interesante señalar que en numerosos casos, en la encuesta se señalaba que no se consumía medicación, pero en la pregunta referida al tipo de medicina marcaban que utilizaban analgésicos y/o relajantes musculares. Es decir que se ha naturalizado tanto cierto tipo de malestar que no se considera que tomar un analgésico o un relajante muscular sea tomar un fármaco.

Consecuencias de la tarea sobre el estado anímico

Pero el desarrollo de la tarea docente no sólo demuestra generar problemas de orden fisiológico, sino que también afecta al estado de ánimo docente:

Un 62% ha trabajado nervioso o tenso por motivos laborales, en tanto que un 55% ha estado irritable. Por otra parte un 50% ha tenido problemas para concentrarse.



Malestares y problemas de acuerdo a nivel de educación, sexo y edad

A partir de aquí se realizará un análisis de las respuestas de los docentes, considerando algunas variables, como el nivel en que se dictan clases, la edad y el sexo. Sólo se consideraran los datos más significativos, a fin de hacer más ágil la lectura. No se aludirá a aquellos problemas o malestares que no presentan diferencias marcadas entre los distintos grupos de docentes.

Una información más detallada puede encontrarse en el Anexo IV, donde se encuentran los principales tabulados resultantes del procesamiento de la encuesta.

Por nivel:

En primer lugar debe aclararse que si bien se preguntó por cada uno de los niveles, en función de las respuestas y que muchos docentes dan clase en varios niveles, se debió agrupar a los mismos.

Considerando las combinaciones más frecuentes se han creado 3 categorías:

- Inicial y primaria
- Media y Superior
- Otros (incluye otros niveles, otras combinaciones y combinaciones de más de 2 niveles)

En términos generales se observan claras diferencias en la percepción de malestar y problemas de salud entre las 2 primeras categorías, siendo los docentes de Inicial y/o Primaria (en adelante IyP) quienes mayor proporción de casos con dificultades presentan.

Entre las diferencias más marcadas se pueden mencionar los problemas en la voz (52% en IyP frente a 34% de Media y Superior – en adelante MyS); varices (43% versus 37%),

Las únicas excepciones se relacionan con una mayor irritabilidad en los docentes de MS (57% frente a 48% de IyP), y quienes llevan adelante tratamiento de psicoterapia (40% de la categoría Otros, en relación a un 14% de IyP y 10% de MyS).

Resultados según sexo

En todos los temas indagados, es notoriamente mayor la proporción de problemas en las mujeres que en los varones.

Un 86% de las mujeres ha percibido malestares o problemas de salud en el mes anterior a la encuesta, frente a un 76% de los varones.

En cuanto a los problemas en la voz, los valores son del 42% frente a un 24%, varices un 47% versus un 14%, agotamiento todos los días o varios días a la semana un 77% frente a un 43% y dificultades para concentrarse un 52% frente a un 40%, siempre mencionando en primer lugar a las mujeres.

Como se podía suponer, las mujeres son las principales responsables de las actividades domésticas, lo que significa una doble tarea, y con seguridad explica en gran parte las diferencias en la presencia de los malestares.

Resultados por edad

En la encuesta se trabajó con 3 grupos de edades: 21 a 30 años; más de 30 a 45 años y más de 45 años.

En términos generales, de acuerdo a lo esperado los malestares se profundizan, en función del paso de los años²³. Mientras que el 48% de los docentes mayores de 45 años

²³ Como era de esperar la edad está fuertemente correlacionada con la antigüedad en la docencia.

tienen varices, en la franja de más de 30 a 45 años la presencia de este problema es de un 28% y de un 24% en la franja de menor edad.

Otro tanto sucede con el trabajar tenso todos los días o varios días a la semana. Los valores son 69% para el grupo de mayor edad y 53% para los dos grupos restantes.

También se observa una diferencia notable en la atención médica: un 38% de los mayores de 45 años están bajo tratamiento médico, en relación a un 26% del grupo intermedio y un 6% del grupo de menor edad.

Una situación distinta se observa en lo concerniente a los problemas con el uso de la voz: en este tema el grupo con mayor presencia de trabajadores con problema es el de más de 30 a 45 años, con un 45% de los mismos, en tanto que en los de mayor edad alcanza a un 34% y en los más jóvenes abarca un 29%.

Frente a los datos que muestra la encuesta, es importante remarcar que en entrevistas y trabajo grupal, muchos docentes señalan que los malestares y el deterioro se presentan en forma cada vez más temprana. Es así que docentes con una antigüedad no muy elevada, ya presentan signos de estar siendo afectados por su tarea.

Condiciones generales de trabajo, riesgos organizacionales y riesgos psicosociales

Continuando con el análisis del impacto de las condiciones de trabajo, y del desarrollo de las tareas docentes, se pasará a la descripción de los riesgos organizacionales y psicosociales:

Las exigencias psicológicas

En este punto haremos referencia a los problemas que los encuestados sienten que los afectan siempre o muchas veces.

Un 78% de los encuestados señala que su tarea requiere mucha concentración. A su vez un 41% manifiesta que debe esconder sus emociones para poder realizar sus tareas.

Del mismo modo casi una tercera parte (30%) siente que su trabajo lo afecta emocionalmente, y a un 37% le cuesta olvidar los problemas laborales.

Posibilidades de trabajar con autonomía y desarrollar los conocimientos

Aquí también haremos referencia a los problemas que los encuestados sienten que los afectan siempre o muchas veces.

En este aspecto los principales problemas o malestares están concentrados en el tener que realizar tareas que se consideran innecesarias, que afecta a un 45,5% de los docentes (respuestas acordes a la queja acerca del cúmulo de tareas burocráticas, ajenas a la tarea pedagógica que han surgido en numerosas charlas), y el recibir exigencia o pedidos contradictorios en relación al trabajo, que abarca a un 54,5% de los encuestados.

Por otra parte poco más de una tercera parte de los encuestados (35%) manifiesta no contar nunca o sólo algunas veces, con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, en tanto que un 51% considera que los tiempos de descanso pautado no son suficientes con la misma frecuencia.

Estima y valorización de la tarea

En este aspecto se tomarán varias dimensiones que aluden a la forma en que el docente valora su trabajo, y la forma en que percibe como es visto su trabajo por demás.

Un 69% se siente comprometido siempre con su profesión, un 72% habla siempre o muchas veces con entusiasmo de su trabajo a otras personas, y un 63% siente que su trabajo le permite aprender cosas nuevas con la misma frecuencia, datos que podrían ser vistos como

contradictorios con la información proveniente de entrevistas, en las que se prioriza el malestar.

Relación con compañeros de trabajo y autoridades

La mayoría de los encuestados encuentra que la relación con sus pares es positiva: un 66% de los mismos sienten que reciben ayuda y apoyo de sus compañeros siempre o muchas veces, en tanto que con la misma frecuencia un 63% se siente que forma parte de un grupo. Un 87% de los encuestados nunca ha tenido conflicto con sus compañeros, o lo ha tenido sólo alguna vez.

Pero a su vez, los valores son tan positivos al preguntar sobre la realización de tareas o proyectos en equipo: sólo un 40% manifestó hacerlo siempre o muchas veces.

Esto explicaría que mientras se tiene una perspectiva positiva de compañerismo o camaradería, el término “soledad” es recurrente para marcar el sentimiento que se tiene en el momento de estar frente a los alumnos.

La situación se torna más compleja, al analizar la relación con los directivos, y es coherente con lo manifestado con muchos docentes, en el sentido que la situación es muy variable de acuerdo a la forma de conducción del directivo.

Un 75% dice no tener conflictos con sus directivos, pero esto se atribuye en muchos casos a una “ausencia” o “prescindencia” de los mismos, más que a una buena relación. Por otra parte un 59% opina que los directivos resuelven bien los conflictos algunas veces, sólo algunas veces o nunca.

En cuanto a la capacidad de los mismos para planificar bien el trabajo, y para comunicarse, las opiniones son dispares y ninguna categoría sobresale significativamente.

Relación con padres y alumnos

A pesar de una imagen muy instalada acerca de la mala relación entre docentes, alumnos y padres, los resultados de la encuesta parecen marcar que esta realidad se acota un porcentaje reducido de casos:

Tomando una vez más las respuestas de “siempre” o “muchas veces”, se comprueba que un 2% tiene conflictos con los alumnos, y menos de un 2% tiene conflictos con los padres o encargados.

Los valores son algo más elevados en lo referido a las agresiones físicas y verbales por parte de alumnos y padres. Entre un 4% y un 5% sufre dicho tipo de agresiones por parte de los estudiantes, y poco más del 1% por parte de los padres.

Síntesis

El conjunto de los resultados pone de manifiesto el costo que significa llevar adelante la tarea docente: más del 80% de los encuestados sintió molestias, dolores o problemas de salud en el último mes y casi el 70% se siente agotado al finalizar su jornada laboral todos los días o varios días por semana.

Por otra parte más del 60% ha trabajado nervioso o tenso por motivos laborales, y más de la mitad de los encuestados ha estado irritable y/o tuvo problemas para concentrarse.

Los problemas son más pronunciados en el caso de las mujeres, los docentes de mayor edad y en quienes ejercen sus tareas en los niveles inicial y primario.

7. Conclusiones.

1. Resumen de lo hallado

El trabajo se focalizó en cuatro dimensiones diferentes del trabajo docente: la carga laboral, las condiciones edilicias, las percepciones de los problemas de salud que tienen los docentes y riesgos psicosociales y organizacionales presentes en la tarea docente. Para investigar cada una de estas dimensiones se elaboraron estrategias recolección de información particulares (elaboración en talleres y entrevistas, planilla para el relevamiento de las condiciones edilicias, encuesta de percepción de salud y riesgos psicosociales).

A estas herramientas se sumó la información proveniente de fuentes periodísticas, informes de la Defensoría del Pueblo y relevamiento de la situación edilicia de establecimientos tipo por parte del profesional en seguridad e higiene del equipo del TEL. EL conjunto de esas herramientas se anexan en el presente informe.

Los principales resultados alcanzados se reseñan en lo que sigue:

- *Carga laboral*: se constata que los principales componentes de la carga laboral docente se encuentran asociados a la dimensión psíquica – producto de las relaciones cotidianas y continuas con niños, padres, directivos - y mental – fundamentalmente en relación con las tareas burocráticas y extra – áulicas- . El componente físico de la carga laboral está dado principalmente por la sobrecarga en el uso de la voz y por las consecuencias posturales y de carga de peso.
- *Situación edilicia*: tanto los relevamientos realizados por el especialista del equipo del TEL como la información periodística – incluida la cobertura mediática del proceso de movilización estudiantil por estas reivindicaciones durante 2010 - y de la Defensoría permiten constatar numerosos riesgos y situaciones de deterioro edilicio como producto del proceso de desinversión estatal en el área.

Entre los principales problemas relevados se encuentran: los derivados de falta de calefacción y ventilación adecuadas; en las instalaciones sanitarias (baños y vestuarios) y provisión de agua caliente; en el mobiliario escolar; en la falta de vidrios o en el no reemplazo de vidrios rotos; en las instalaciones eléctricas y de gas así como en las condiciones de los edificios – problemas de humedad, filtraciones, iluminación, etc. – Estos problemas deterioran seriamente las condiciones de trabajo y estudio y alimentan riesgos de diverso tipo, fundamentalmente los riesgos eléctricos y ante incendios.

- *Percepción de salud*: En términos generales, se pueden observar diferentes síntomas de malestar que se manifiestan en una alta proporción de docentes. Entre los más frecuentes se encuentran los problemas de la voz y vórices seguidos por dolores musculares, de cabeza y malestar gastrointestinal. También es significativa la incidencia del agotamiento y de la sensación de irritabilidad por motivos laborales en el conjunto de los docentes. Es importante la frecuencia de la automedicación como primer paso para la atención de los problemas; en efecto la frecuencia de estos síntomas se vincula con el consumo de medicamentos de venta libre (como analgésicos, relajantes musculares, etc.).
- La incidencia del malestar varía según los niveles de educación en que ejerce, el sexo y la edad. En términos generales, los síntomas del malestar tienen mayor incidencia en docentes de Inicial y Primaria – aunque los de nivel medio y superior se sienten más irritables -; en mujeres que en varones – lo que amerita la exploración de las relaciones entre el trabajo doméstico y el trabajo docente o *dobles presencia* - y en el grupo mayor de 45 años – que es al mismo tiempo el de mayor antigüedad en el ejercicio de la docencia -

- Riesgos psicosociales: En términos generales se evidenciaron las altas exigencias psicológicas que reviste el ejercicio de la docencia, en coincidencia con la importancia que adquiere el componente psíquico de la carga laboral. Proporciones importantes de docentes no logran olvidar los problemas del trabajo, consideran que deben esconder sus emociones para realizarlo y que el trabajo los afecta emocionalmente. Contradictoriamente con las percepciones volcadas en entrevistas y talleres, una baja proporción de docentes manifestó sufrir algún tipo de agresiones físicas o verbales por parte de alumnos o padres. Tampoco se manifestaron importantes conflictos con directivos o compañeros de trabajo. Sin embargo, y atendiendo a otras respuestas, se puede afirmar la poca presencia o la debilidad de las relaciones de grupo antes que la conformación de equipos y grupos para llevar adelante tareas en el ámbito del trabajo docente. El centro de las percepciones negativas está puesto en la insuficiencia de los tiempos de descanso, la realización de tareas burocráticas consideradas innecesarias o los pedidos contradictorios; es decir en elementos propios de la organización del proceso de trabajo.

El “diagnóstico docente”

Los docentes, como cualquier sujeto inscripto en un conjunto de relaciones sociales, construyen visiones, explicaciones e interpretaciones sobre su situación, que influyen tanto en la percepción de los problemas (el ‘diagnóstico’) como en las respuestas que se generan. No se trata de un conjunto de ideas sistemático y ordenado, que se refleje en cuestionarios, sino que son más bien elementos fragmentarios que salen a la luz en la reflexión colectiva; combinándose con diferentes posiciones políticas o ideológicas y que sirven como base para la identificación de los docentes como trabajadores. De allí que la principal fuente para reconstruir este ‘diagnóstico’ sean instancias de reflexión sobre las propias tareas, como el trabajo en talleres y las entrevistas en profundidad.

Estas visiones contienen elementos de verdad que pueden motorizar la acción colectiva, por ejemplo los que ubican la cuestión docente como un problema laboral y los que hacen del sindicato una herramienta válida para vehicular los reclamos y las demandas, la concepción de los problemas docentes como problemas de política educativa que permite dirigir los reclamos y reivindicaciones al Estado y a los distintos gobiernos. Sin embargo, en el *diagnóstico docente* estos elementos conviven con otros que encubren la complejidad de las relaciones y de las causas de los malestares que aquejan a los docentes, tendiendo en muchos casos a la construcción de un sentido común desmovilizador, fundado en la *queja* y que reproduce los valores dominantes.

Este *diagnóstico docente* contiene cinco elementos fundamentales:

- Hubo un conjunto de cambios sociales que los docentes *no están preparados* para afrontar. Estos cambios son valorados en forma negativa, y afectan principalmente a los padres (son muy permisivos, no aceptan los consejos del docente, son jóvenes, están separados, son inmigrantes, cuestionan al docente, son despreocupados, son agresivos) y a los niños (no prestan atención, son dispersos, no tienen interés en aprender, no saben expresarse, no tienen pautas introyectadas, están sobreprotegidos, son caprichosos, son desordenados, son inmigrantes o hijos de inmigrantes, tienen otra cultura, les falta capacidad intelectual, si son adolescentes no tienen proyectos a largo plazo, les falta afecto, son agresivos, no tienen contención familiar). También son parte del problema – aunque en menor medida – los directivos y el conjunto de instancias institucionales en los que se desarrolla a tarea docente, en general porque son ineficaces para resolver problemas y lentos para responder a las demandas de los docentes.

- Junto con la idea de que la causa está en los niños, se da la tendencia a *patologizar a los diferentes*, a partir de la apropiación de un conjunto de desarrollos psiquiátricos y psicológicos que han diagnosticado un conjunto de ‘síndromes’ “de atención” o “de

desobediencia”, que hacen que cada niño sea individualizado en función de las desviaciones de conducta que presenta²⁴, segregándolo del conjunto y haciéndolo objeto de un tratamiento especial que puede implicar derivaciones a otras instituciones escolares, medicación con psicofármacos y tratamientos especiales.

- La dificultad para enfrentar estos cambios se debe en parte a la *formación*, que no prepara a los futuros docentes para los problemas con los que se deben enfrentar (se remite a un momento anterior en el que la escuela y la sociedad habrían estado ‘en sintonía’) y también presenta problemas en lo específicamente pedagógico (se mencionaron desfases entre la realización de las prácticas y la formación pedagógica específica, los cambios curriculares en la formación docente) que van en detrimento de las herramientas necesarias para desenvolverse en el aula.

- al problema de la formación se suma la dinámica de la *capacitación docente*, intrínsecamente ligada al *sistema de puntaje* – método de evaluación y promoción laboral de los docentes. La dinámica para acumular puntaje supone que la capacitación adquiere una lógica instrumental. Ya no se relaciona con las necesidades e inquietudes que surgen de la práctica docente, sino que se subordina a la necesidad de acumular puntos. Al mismo tiempo, existe un ‘mercado del puntaje’ que es relativamente independiente de la calidad de la formación y se relaciona con arreglos entre ciertas organizaciones privadas y el Ministerio. Esto tiene dos consecuencias, la primera, como se señaló, es que la capacitación se hace para acumular puntaje y la segunda es que se interrumpe una vez que se ‘satura’ el puntaje que puede otorgarse por capacitación.

- Estos cambios *desvalorizan el rol del docente* y de su tarea pedagógica, ya que con sus decisiones debe ‘conformar’ a los padres, a los directivos y a los equipos de gestión educativa; por lo que ‘cualquiera puede opinar sobre su tarea’ a la vez que poco importan las inquietudes e iniciativas propias. Esta desvalorización no sólo se relaciona con las actitudes de padres y alumno, sino que está incluida en el mismo esquema institucional de diseño y gestión del sistema educativo, que no considera los aportes que los docentes puedan realizar a la mejora de sus condiciones de trabajo, en la realización de sus tareas, en la dinámica de las escuelas, etc.

En esta visión de las cosas, los cambios sociales no han afectado el trabajo de los docentes – aunque sí afectaron a la valorización de su rol – y lo fundamental de la situación se explica por procesos y situaciones que los docentes no pueden cambiar (por ejemplo, la pertenencia étnica de los alumnos, la edad de sus padres, la situación ocupacional etc.) y que, en todo caso, son ‘anomalías’ para las cuales los docentes no están preparados. Este sentido común, además de abonar en la reproducción de discriminaciones étnicas o de cualquier otro tipo, alimenta una visión desmovilizadora, fundada en la *queja*, recurso que obtura la *crítica*. La queja lleva a ubicarse en el lugar de víctima. El problema son los otros (“el infierno son los otros” según Sartre), no las relaciones que se establecen en el aula y en la institución escolar y de la cual el docente es **parte**. De hecho, una de las quejas pasa por un cuestionamiento a los cambios habidos en la sociedad, pero es una visión “unilateral”; el mundo cambió y “para mal”, pero sólo en los padres, alumnos, valorización del docente, etc., pero el docente no da cuenta en ningún cambio en su persona, en su rol, no se piensa a si mismo en esa transformación.

2. Reivindicaciones sindicales y salud

Entre las causas de los malestares y padecimientos que les aquejan, los docentes consideran problemas denunciados frecuentemente por la organización sindical y proponen soluciones que forman parte de las reivindicaciones generales de la misma. Entre los mas

²⁴ La identificación de desviaciones de conducta por parte de los docentes, debiera disparar la pregunta por lo “normal” y los sujetos e instituciones que establecen esos parámetros.

importantes, se puede mencionar el carácter privado de los cursos de capacitación, el hecho de que no se contemplen horas para esos fines, la superpoblación de aulas y cursos, la falta de espacio físico para realizar tareas extra áulicas como corregir o preparar materiales, la falta de personal auxiliar, los bajos salarios que llevan a la sobreocupación (en inicial y primaria trabajando más de un turno y más de 60 hs. semanales en media y superior), etc. Estos problemas, que surgen como causas de malestares o padecimientos específicos, son parte efectiva de las denuncias de las organizaciones sindicales como parte del “*el ataque a la educación pública*” por el deterioro de las condiciones edilicias y de las condiciones de estudio y de trabajo.

La persistencia de la concepción del *carácter vocacional de la actividad docente* facilita el hecho de que los problemas gremiales sean planteados como problemas educativos – así como en boca de funcionarios tiene como objetivo deslegitimar el accionar sindical - . Esto quiere decir que las reivindicaciones como trabajadores quedarían subordinadas a una supuesta mejora en la “calidad educativa”. Es evidente que esta apelación no es incorrecta, básicamente porque abarca a quienes tienen que oponerse a las políticas educativas que deterioraron seriamente al sistema educativo (la llamada “comunidad educativa”). Es relativamente factible ver que con mejores salarios y capacitación en horas de servicio las condiciones mejorarían. Sin embargo, esto no cambia la lógica de la capacitación ni la acerca a las necesidades e inquietudes concretas que tienen los docentes por ejemplo. Tampoco resuelve el sentimiento de desvalorización del rol docente o de la ‘soledad’ en el aula, que hacen a la carga laboral y se relacionan con la forma en que se diseñan los contenidos y se planifica el trabajo. En definitiva, sin desvalorizar las reivindicaciones sindicales ¿Qué pasa con el resto de síntomas y padecimientos que sufren los docentes? ¿Cuáles son las mejores herramientas para enfrentar sus causas? ¿Cómo pueden construirse esas herramientas? Se considera que es sobre el conjunto de estos elementos que el trabajo de co – investigación debería avanzar, promoviendo instancias de investigación y reflexión en torno de algunas líneas problemáticas que se explicitan en lo que sigue.

3. Líneas de trabajo para profundizar

Malestar y desgaste docente

En el trabajo docente el impacto del desgaste (las enfermedades y malestares) no aparecen en forma inmediata. Al igual que en otras actividades las consecuencias que el proceso de trabajo y la actividad laboral tienen sobre la salud, se ven en el mediano y largo plazo. No sólo a través del daño físico, sino también por la sensación de cansancio corporal y ante los alumnos. Este cansancio – evidenciado en la incidencia de la sensación de agotamiento - también es producto de la importancia que adquiere el aspecto psíquico de la carga laboral, dado que se expresa en sensación de rechazo, desgano y falta de iniciativa. En ese marco se debe analizar como se genera una distancia instrumental óptima entre el docente y los pedidos y problemas de alumnos y padres. Y no se trata de una “habilidad” individual, sino como se dinamizan instancias institucionales y estructurales que sostengan, complementen y colaboren con la intervención del docente frente a estas problemáticas.

Proceso de trabajo

Un elemento de importancia para adentrarse en el análisis del proceso de trabajo, está dado por las diferentes vertientes del debate en torno de la *proletarización de la actividad docente*. Sería fructífero explorar esta situación como parte de las causas del sentimiento de frustración y desvalorización de su rol que sienten los docentes. Investigaciones educativas, que enfocan el rol del docente en tanto educador, coinciden en aseverar que ***la pedagogía ha sido reemplazada por un saber instrumental***. Esto no es más una expresión de los procesos de división del trabajo, y el empobrecimiento del mismo, resultado de las tendencias históricas inherentes al capitalismo en el conjunto de la producción de bienes y servicios, volcado a la educación.

En realidad hay un doble movimiento: descalificación de la tarea docente, alejando al docente de las tomas de decisiones e imposición de la polivalencia, vía la imposición de tareas administrativas, asistenciales, etc. En otro y lejano lugar están quienes planifican y diseñan la currícula, que suelen desconocer profundamente qué es dar clases hoy. De acuerdo a los relatos recogidos durante el proceso de co - investigación los encuentros entre ambos, en instancias de formación, jornadas, etc. son más bien “desencuentros”, donde cada uno confirma los prejuicios acerca del otro, que los aleja aún más.

Al interior de las escuelas, la forma en que se organiza el trabajo en especial en las escuelas media, obstaculiza el encuentro, la organización y el desarrollo del trabajo colectivo. En este sentido es uno de los trabajos “aislados”, con todo el costo que significa. Desde aquí puede entenderse la queja tan repetida de sentir la **soledad**. Esta sensación de soledad, y el sufrimiento que implica, se podría romper generando ámbitos, tareas y tiempos de producción colectiva. Incluida la preparación de las clases y la corrección de los exámenes (evitando el trabajo hogareño).

La generación ámbitos y tareas colectivas no sólo impactaría en la ‘sensación de soledad’, sino que también se vincularía claramente con la **organización de los recursos y del tiempo**. El trabajo docente es una de las actividades en las que el trabajador debe proveerse sus propios medios de trabajo (ya sea adquiriéndolos personalmente u organizando colectas entre los padres o recurriendo a la cooperadora). De la misma forma, los tiempos para la construcción de recursos pedagógicos (búsqueda bibliográfica, elaboración de afiches, carteles o presentaciones de diapositivas) deben realizarse con fondos del sueldo docente y constituyen tareas extra - áulicas que el docente debe realizar fuera del espacio escolar. Esto llevaría a combinar el planteo del aumento salarial y de recursos por parte del Estado con la provisión de espacios de trabajo colectivo en las escuelas. Durante el trabajo del año se puso de manifiesto la importancia de la **separación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre** para la salud docente. Con la forma actual de organización del trabajo docente, que implica que todas las tareas extra - áulicas se realizan fuera del espacio escolar y en tiempos no contemplados salarialmente, la salud se ve afectada no sólo porque disminuye claramente el tiempo de descanso, sino diluye el tiempo que el trabajador puede percibir como tiempo propio.

Mecanismos de selección y promoción. El “puntaje”, capacitación y evaluación

El puntaje como mecanismo de selección y promoción de los docentes, y que supuestamente evalúa el desarrollo del docente en diferentes ámbitos, lo que garantizaría la calidad en educador, se convierte en una forma de control y competencia entre docentes. A la vez es un negocio bastante rentable para algunas instituciones.

El docente debe lograr el puntaje máximo en cada uno de los campos que suman puntaje, con relativa independencia de los contenidos para estar mejor posicionado en la “subasta” de cargos. La formación es fundamental en el puntaje, puesto que los rubros de ‘otros títulos’ y ‘cursos’ son los que permiten acumular mayor cantidad de puntos, en función de pautas de valoración establecidas por los funcionarios. En este sentido, los cursos dictados por algunas instituciones privadas son más valorados que los dictados por organizaciones sindicales o que la formación universitaria por ejemplo.

Pero además, el rubro ‘cursos’ satura estatutariamente en 6 puntos, con un tope anual de 0.6. Es decir que la capacitación se encuentra limitada (suponiendo que la carga horaria permita a un docente hacer más cursos) a dos cursos específicos por año de aproximadamente 72 horas de carga horaria y a diez años de la carrera del docente. Una vez que se logró ese puntaje, el proceso de formación/capacitación no será valorado a los fines de evaluación del docente. Obviamente, esto tiene mayor impacto en los docentes con más antigüedad, puesto que desalienta la actualización pedagógica (siempre en el supuesto de que los contenidos de los cursos se vinculan con las necesidades e inquietudes que enfrentan los docentes en su

trabajo cotidiano) y puede ser una explicación de las valoraciones negativas en los cambios de las actitudes de los estudiantes, de los padres. Además esa *formación* no se realiza en horas de servicio, sino a costa de la vida personal del trabajador, lo que lleva a los docentes a una dinámica de capacitación utilitaria y con vistas a mejorar o estabilizar su situación laboral.

Pero además, surgieron reiterados cuestionamientos al contenido de los cursos (al menos de los mejor evaluados) y a la poca posibilidad de aplicar y desarrollar las herramientas que supuestamente brindan. En definitiva, surgió a lo largo del trabajo de co – investigación lo que podríamos identificar como una **antagonismo** entre los procesos de capacitación existentes – y su vinculación con el puntaje – y las necesidades y expectativas de formación por parte de los docentes. Este antagonismo ameritaría ser investigado desde la perspectiva de las necesidades y perspectivas de los docentes, en vistas a elaborar posibles propuestas. Este antagonismo tiene otro nivel de expresión, que se da en el proceso de **evaluación del docente**.

Acerca del proceso pedagógico

A lo largo del trabajo del año surgieron algunos elementos que constituyen las prácticas docentes que merecerían ser objeto de problematización, reflexión y crítica colectivas; en primer lugar porque forman parte de la ideología dominante que tiende a segregar y estigmatizar las diferencias y a ocultar las características que tienen en común los sectores subalternos. Se tiende a la construcción de una relación asimétrica entre un ‘nosotros’ y un ‘ellos’ en donde ‘ellos’ son los portadores de costumbres y conductas que se desvían de la normalidad y que, en el caso de los docentes dificultan la realización de su tarea. Los dos mecanismos más importantes que aparecieron durante el año son:

Xenofobia: la estigmatización de Bolivianos y Peruanos (y migrantes latinoamericanos en términos generales). El problema son los inmigrantes de países limítrofes, las familias de las casas ocupadas, la gente de la villa. Incluso una directora marcaba que el trato es absolutamente desigual si el extranjero es “rubio” (por ejemplo Ucrucianos), que si es “morocho” (peruano o boliviano)

La patologización de los alumnos: el malestar docente lleva (entre otro montón de situaciones) a tratar a los niños “distintos” como *niños problema* -> *niños con trastornos* -> *niños a ser medicados*. Es recurrente hablar de alumnos conflictivos.

Esto responde a un movimiento más amplio en la sociedad, que lleva a transformar en trastorno y medicar a cualquier persona con actitudes distintas a las esperadas. Una suerte de represión “química” de lo diverso.

Lo importante es problematizar el carácter *espontáneo* de estas construcciones socioculturales, identificando a los actores sociales que son sus principales voceros así como reflexionando en torno de las concepciones que contienen acerca de la sociedad, de la educación y de los sectores subalternos. Este camino es fundamental para avanzar en la superación de la *queja* como principal modo de procesar el malestar docente y para al menos cuestionar el lugar de lo escolar como espacio de introyección y reproducción de valores dominantes.

Se han presentado los que se consideran los hallazgos más importantes producto de un proceso de trabajo sistemático y colectivo con un grupo reducido de docentes. De la misma manera se plantean algunos núcleos problemáticos sobre los que sería importante avanzar con el fin de poder establecer más elementos de explicación del malestar docente y sus relaciones con el proceso de trabajo. Es fundamental que el conjunto de estos resultados pueda ser enriquecido, cuestionado y reflexionado por colectivos más amplios de trabajadores docentes, con el fin de poder profundizar procesos que consoliden las posibilidades de acción sindical.

Anexos

Índice de anexos

I. Estadísticas del Sistema Educativo

II. Relevamiento Edificio

III. La carga laboral

IV. Resultados de la encuesta

Anexo I. Estadísticas del Sistema Educativo de la Ciudad

Indice

Cuadro N° 1. Distribución porcentual de establecimientos, alumnos y cargos docentes de educación común según provincia. Total del país. Año 2007

Cuadro 2. Unidades educativas, matrícula y secciones por sector de gestión según tipo de educación y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Cuadro 3. Cargos docentes y horas cátedra por sector de gestión según tipo de educación y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Cuadro 4. Promedio de alumnos por sector de gestión y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Cuadro 5. Educación común. Nivel inicial. Promedio de alumnos por sección, por sector de gestión según edad de la sala. Ciudad de Buenos Aires. Año 2005

Cuadro 6. Educación común. Nivel primario. Promedio de alumnos por sección, por sector de gestión según grado/año de estudio. Ciudad de Buenos Aires. Año 2005

Cuadro 7. Educación común. Nivel medio. Promedio de alumnos por sección, por sector de gestión según grado/año de estudio. Ciudad de Buenos Aires. Año 2005

Cuadro 8. Unidades educativas, matrícula y secciones por tipo de educación y nivel de enseñanza. Sector estatal. Ciudad de Buenos Aires. Años 1998/2008

Cuadro N° 1. Distribución porcentual de establecimientos, alumnos y cargos docentes de educación común según provincia. Total del país. Año 2007

Provincia	Establecimientos	Alumnos	Cargos
Total del país	100,0%	100,0%	100,0%
Ciudad de Buenos Aires	4,1%	6,4%	8,4%
Buenos Aires	37,6%	35,6%	30,7%
Partidos del Gran Buenos Aires	17,3%	20,4%	16,6%
Resto Buenos Aires	20,3%	15,2%	14,1%
Catamarca	1,4%	1,1%	1,4%
Chaco	3,4%	3,3%	3,1%
Chubut	1,2%	1,3%	1,7%
Córdoba	9,9%	8,1%	6,9%
Corrientes	3,1%	3,0%	3,0%
Entre Ríos	4,9%	3,2%	3,5%
Formosa	1,7%	1,7%	1,7%
Jujuy	1,4%	2,1%	2,3%
La Pampa	1,1%	0,7%	0,9%
La Rioja	1,4%	1,0%	1,1%
Mendoza	3,5%	4,2%	3,9%
Misiones	2,8%	3,3%	2,8%
Neuquén	1,5%	1,6%	2,1%
Río Negro	1,8%	1,8%	2,5%
Salta	2,7%	3,6%	3,3%
San Juan	1,5%	1,7%	1,7%
San Luis	1,0%	1,1%	1,9%
Santa Cruz	0,6%	0,7%	1,0%
Santa Fe	6,9%	7,6%	8,3%
Santiago del Estero	3,8%	2,4%	2,9%
Tierra del Fuego	0,3%	0,4%	0,5%
Tucumán	2,6%	3,8%	4,3%

Nota: no incluye el nivel universitario.

Fuente: Ministerio de Educación. Secretaría de Educación. Subsecretaría de Planeamiento Educativo. Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa. Red Federal de Información Educativa. Relevamiento Anual 2007.

Cuadro 2. Unidades educativas, matrícula y secciones por sector de gestión según tipo de educación y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Tipo de educación	Nivel de enseñanza	Sector de gestión								
		Unidades educativas	Estatal			Privado				
			Matrícula	Secciones 1	Unidades educativas	Matrícula	Secciones 1	Unidades educativas	Matrícula	Secciones 1
Total general		2.687	715.960	25.743	1.149	370.395	14.378	1.538	345.565	11.365
	Total	2.298	656.953	24.264	867	322.830	13.121	1.431	334.123	11.143
	Inicial	687	108.266	5.121	212	46.522	2.154	475	61.744	2.967
	Primario	880	268.027	11.607	455	147.961	6.842	425	120.066	4.765
	Medio	483	187.331	7.536	147	97.883	4.125	336	89.448	3.411
Común	Superior no universitario	248	93.329	.	53	30.464	.	195	62.865	.
	Total	123	6.390	.	68	4.567	.	55	1.823	.
	Inicial	39	1.055	.	22	791	.	17	264	.
	Primario	79	5.098	.	45	3.747	.	34	1.351	.
Especial 2	Medio	5	237	.	1	29	.	4	208	.
	Total	237	42.412	1.121	200	36.967	901	37	5.445	220
	Primario	90	5.775	467	83	5.398	443	7	377	24
Adultos	Medio	147	36.637	654	117	31.569	458	30	5.068	196
	Total	29	10.205	358	14	6.031	356	15	4.174	2
	Medio	11	4.855	358	10	4.828	356	1	27	2
Artística	Superior no universitario	18	5.350	.	4	1.203	.	14	4.147	.

¹El instrumento de recolección no registra las secciones del nivel superior no universitario.

²A partir del año 2008 el instrumento de recolección no registra las secciones de educación especial.

Nota: incluye datos correspondientes a unidades educativas de los Ministerios de Cultura y de Salud. También incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires

Fuente: Ministerio de Educación (GCBA). Dirección General de Planeamiento Educativo. Dirección de Investigación y Estadística sobre la base de Relevamiento Anual 2008, datos provisorios.

Cuadro 3. Cargos docentes y horas cátedra por sector de gestión según tipo de educación y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Tipo de educación	Nivel de enseñanza	Sector de gestión					
		Cargos docentes	Horas cátedra	Estatal		Privado	
				Cargos docentes	Horas cátedra	Cargos docentes	Horas cátedra
Total general		58.304	531.613	38.801	262.343	19.503	269.270
	Total	51.617	475.599	33.610	222.071	18.007	253.528
Común	Inicial	10.869	8.691	5.708	140	5.161	8.551
	Primario	22.071	38.886	15.447	170	6.624	38.716
	Medio	16.496	310.345	11.492	172.607	5.004	137.738
	Superior no universitario	2.181	117.677	963	49.154	1.218	68.523
	Total	4.183	3.881	3.095	60	1.088	3.821
Especial ¹	Inicial
	Primario
	Medio
	Total	1.749	27.126	1.481	21.665	268	5.461
Adultos	Primario	647	29	594	-	53	29
	Medio	1.102	27.097	887	21.665	215	5.432
	Total	755	25.007	615	18.547	140	6.460
Artística	Medio	606	11.233	604	11.225	2	8
	Superior no universitario	149	13.774	11	7.322	138	6.452

¹ El instrumento de captación de datos no permite distinguir cargos docentes y horas cátedra según nivel de enseñanza en la educación especial; por eso sólo se presenta el total.

Nota: incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires. También incluye datos correspondientes a unidades educativas de los Ministerios de Cultura y de Salud.

Fuente: Ministerio de Educación (GCBA). Dirección General de Planeamiento Educativo. Dirección de Investigación y Estadística sobre la base de Relevamiento Anual 2008, datos provisorios.

Cuadro 4. Promedio de alumnos por sector de gestión y nivel de enseñanza. Ciudad de Buenos Aires. Año 2008

Nivel de enseñanza	Sector de gestión		
	Total	Estatal	Privado
Total	27	25	30
Inicial	21	22	21
Primario	23	22	25
Medio	25	24	26

Nota: incluye datos correspondientes a unidades educativas de los Ministerios de Cultura y de Salud. También incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires

Fuente: Ministerio de Educación (GCBA). Dirección General de Planeamiento Educativo. Dirección de Investigación y Estadística sobre la base de Relevamiento Anual 2008, datos provisorios.

Cuadro 5. Educación común. Nivel inicial. Promedio de alumnos por sección, por sector de gestión según edad de la sala. Ciudad de Buenos Aires. Año 2005

Edad de la sala	Total	Sector de gestión	
		Estatal	Privado
Total	21	22	20
0	9	8	9
1	11	12	11
2	16	21	15
3	20	21	19
4	22	23	21
5	23	24	22

Nota: se incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación y de la Secretaría de Cultura. No incluye las secciones múltiples y su matrícula.

Fuente: Secretaría de Educación. Dirección General de Planeamiento. Departamento de Estadística de la Dirección de Investigación, sobre la base de Relevamiento Anual 2005, datos provisorios.

Cuadro 6. Educación común. Nivel primario¹. Promedio de alumnos por sección, por sector de gestión según grado/año de estudio. Ciudad de Buenos Aires. Año 2005

	Total	Sector de gestión	
		Estatal	Privado
Total	23	22	24
1°	23	22	25
2°	23	21	24
3°	23	22	24
4°	23	23	24
5°	23	22	24
6°	23	22	24
7°	22	22	23

¹ No incluye las secciones de recuperación ni los grados de nivelación y su matrícula.

Nota: se incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires.

Fuente: Secretaría de Educación. Dirección General de Planeamiento. Departamento de Estadística de la Dirección de Investigación, sobre la base de Relevamiento Anual 2005, datos provisorios.

Cuadro 7. Educación común. Nivel medio. Promedio de alumnos por sección, por sector de gestión según grado/año de estudio. Ciudad de Buenos Aires. Año 2005

	Total	Sector de gestión	
		Estatal	Privado
Total	26	26	27
1°	29	29	29
2°	28	27	29
3°	27	27	27
4°	25	24	25
5°	22	21	23
6°	20	19	24
7°	///	///	///

¹ No incluye las secciones de recuperación ni los grados de nivelación y su matrícula.

Nota: se incluye información correspondiente a unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires.

Fuente: Secretaría de Educación. Dirección General de Planeamiento. Departamento de Estadística de la Dirección de Investigación, sobre la base de Relevamiento Anual 2005, datos provisorios.

Cuadro 8. Unidades educativas, matrícula y secciones por tipo de educación y nivel de enseñanza. Sector estatal. Ciudad de Buenos Aires. Años 1998/2008

Tipo de educación	Nivel de enseñanza	Unidades educativas											Matrícula					
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	Total general	1.044	1.043	1.060	1.075	1.076	1.087	1.101	1.111	1.127	1.128	1.138	355.731	355.826	357.964	363.005	369.676	373.742
	Total	815	815	814	826	826	836	839	844	848	852	857	326.935	326.640	324.065	327.789	333.084	335.976
	Inicial	178	179	180	191	191	195	198	199	203	208	211	43.857	44.219	45.496	46.323	46.922	47.011
	Primario	449	448	450	450	450	453	453	453	453	453	454	151.182	150.168	149.695	150.111	150.976	151.238
	Medio	140	141	137	137	138	140	140	140	143	141	143	103.813	103.538	99.068	100.795	103.073	102.995
Común	Superior no universitario	48	47	47	48	47	48	48	52	49	50	49	28.083	28.715	29.806	30.560	32.113	34.732
	Total	64	63	65	66	66	66	69	70	70	70	68	4.885	4.607	4.514	4.613	4.868	5.097
	Inicial	20	19	20	21	21	21	23	24	24	24	22	818	726	885	850	886	786
	Primario	43	43	44	44	44	44	45	45	45	45	45	4.035	3.851	3.598	3.724	3.942	4.226
Especial ²	Medio ³	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	30	31	39	40	85
	Total	155	155	170	171	171	172	181	187	199	194	199	21.014	20.992	25.318	24.995	25.380	26.006
	Primario	83	83	83	83	83	83	83	83	83	82	83	6.371	6.230	6.580	6.667	6.714	6.905
Adultos	Medio	72	72	87	88	88	89	98	104	116	112	116	14.643	14.762	18.738	18.328	18.666	19.101
	Total	10	10	11	12	13	13	12	10	10	12	14	2.897	3.587	4.067	5.608	6.344	6.663
	Medio	8	8	8	9	9	9	9	8	9	9	10	2.546	3.306	3.616	5.086	5.570	5.714
Artística	Superior no universitario	2	2	3	3	4	4	3	2	1	3	4	351	281	451	522	774	949

¹A partir del año 2002 el instrumento de recolección no registra las secciones del nivel superior no universitario.

²A partir del año 2008 el instrumento de recolección no registra las secciones de educación especial.

³En los años 1998/2003 el instrumento de recolección no relevó la cantidad de secciones de educación especial en el nivel medio del sector estatal.

Nota: incluye información correspondiente a unidades educativas de los Ministerios de Cultura y de Salud. No incluye datos sobre unidades educativas dependientes de Nación localizadas en la Ciudad de Buenos Aires.

Fuente: Ministerio de Educación (GCBA). Dirección General de Planeamiento Educativo. Dirección de Investigación y Estadística sobre la base de Relevamiento Anual 1998/2008 (los dos últimos años, datos provisorios).

					Secciones ¹										
2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
391.946	385.164	368.546	367.909	363.084	15.448	15.453	15.441	15.454	14.844	14.955	15.032	14.902	15.064	15.036	14.175
335.093	330.055	323.215	324.015	315.527	13.787	13.777	13.631	13.673	12.977	13.069	13.051	12.984	13.023	12.980	12.921
47.087	46.303	45.724	46.134	46.242	2.080	2.111	2.093	2.134	2.135	2181	2.119	2.119	2.150	2.161	2.138
151.227	150.441	149.178	148.401	147.486	7.041	7.003	7.028	6.990	6.971	6988	6.992	6.904	6.897	6.826	6.825
102.504	100.316	97.080	98.754	92.741	3.928	3.955	3.810	3.841	3.871	3900	3.940	3.961	3.976	3.993	3.958
34.275	32.995	31.233	30.726	29.058	738	708	700	708
5.399	4.980	4.822	4.606	4.567	602	556	518	494	481	491	686	716	735	778	.
982	936	965	798	791	103	91	85	80	82	79	141	149	155	125	.
4.346	4.002	3.830	3.773	3.747	499	465	433	414	399	412	540	562	575	648	.
71	42	27	35	29	5	5	5	5	.
45.617	45.461	35.430	33.573	36.959	888	864	1.036	1.039	946	951	946	962	943	917	898
6.505	6.186	5.907	5.748	5.398	491	470	477	474	470	470	460	461	466	452	443
39.112	39.275	29.523	27.825	31.561	397	394	559	565	476	481	486	501	477	465	455
5.837	4.668	5.079	5.715	6.031	171	256	256	248	440	444	349	240	363	361	356
5.061	4.170	4.825	4.916	4.828	171	211	218	221	440	444	349	240	363	361	356
776	498	254	799	1.203	.	45	38	27

Anexo II. Relevamiento edilicio

ADEMYS – Guía grupal de relevamiento edilicio

Trate de determinar los riesgos a los que se hallan expuestos los trabajadores en cada sector del establecimiento. Discútalos con sus compañeros.

A. Datos de la persona que coordinó el llenado de la guía

Nombre: Cargo:

B. Datos del establecimiento

Establecimiento: Nivel: Dirección:

C. Cantidad aproximada de docentes: ____ **D. Cantidad aproximada de alumnos:** ____

E. Sector del Establecimiento (marque con una cruz al lado del sector al que corresponden las respuestas):

Aulas 1

Gimnasio 2

Laboratorio 3

Otros (aclarar) 4

F. Cantidad de docentes que participaron del llenado de esta guía:

G. Encuesta de relevamiento de riesgos por parte de los propios trabajadores (se deberán marcar con una cruz, en la encuesta que sigue, sólo aquellos riesgos existentes a juicio de quienes lo completan, exclusivamente para el propio sector de trabajo. Luego se debe describir el riesgo y por último si se estima que hay alguna forma de mitigar o eliminar el riesgo. De faltar espacio para observaciones las mismas podrán ser escritas en el cuadro que siguiente):

Observaciones:

Tipo de Riesgos		Existe	Describe el riesgo	¿Se puede mitigar? Como
Físicos				
	Temperatura			
	Humedad			
	Ruido			
	Radiaciones (solares u otras)			
Ergonómicos				
	Postura			
	Levantamiento de pesos			
	Movimientos repetitivos			
Químico				
	Polvos (tiza, suciedad, otros)			
	Humos			
	Gases			
	Vapores			
	Líquidos (solventes, limpiadores, sustancias corrosivas, etc.)			
	Aerosoles			
	Sustancias tóxicas en gral. (laboratorios)			
Biológico				
	Hongos			
	Bacterias y virus			

Instalaciones y equipos				
	Construcción (escaleras, pisos, accesos, techos, mampostería, etc.)			
	Incendio (matafuegos, hidrantes, alarmas)			
	Vías de escape (escaleras, pasillos, luces de emergencia, señalización, etc.)			
	Estibas			
	Electricidad			
	Gas			
	Iluminación			
	Ventilación y Aire Acondicionado (renovaciones / hora)			
	Baños y vestuarios (incluyendo provisión de agua potable para consumo)			
	Comedores			
	Transportes (exclusivamente aquellos que sean propios de los establecimientos)			
	Medios de elevación (ascensores, montacargas, montaplatos, etc.)			
	Calderas (mantenimiento periódico, ubicación, recubrimiento de amianto, etc.)			
	Sótanos (accesibilidad, iluminación)			
	Duchas de emergencia y lavaojos (labs.)			
Otros				

Instructivo para el llenado de la guía:

Se tratará de identificar los riesgos existentes asentando prioritariamente aquellos que puedan dar lugar a accidentes o enfermedades laborales de relevancia o bien que ya hayan dado lugar a una reiteración de casos. Dada la particularidad de los riesgos según el espacio físico del cual se habla, es muy importante especificar el SECTOR (*en la Hoja 1*) del cual provienen los riesgos que se enumeren en la presente guía. Los espacios comunes (pasillos, escaleras, baños, salas de profesores, etc.) deberán ser tenidos en cuenta en tanto sean de uso cotidiano de los trabajadores participantes.

- Riesgos físicos:
 - Temperatura: se refiere a la exposición de temperaturas extremas que tornan dificultosa la realización de las tareas. En cuanto al frío se tendrán en cuenta exposiciones menores a $-1\text{ }^{\circ}\text{C}$. En cuanto al calor se tomará como disparador los trabajos efectuados a más de $28\text{ }^{\circ}\text{C}$ y en especial con incidencia de la radiación solar.
 - Humedad: se tomarán en cuenta aquellos sectores de trabajo en los que la humedad esté por sobre el 80% en forma permanente y que se encuentren faltos de ventilación.
 - Ruido: aquí es importante remarcar aquellos casos en que no sólo el ruido propio de las tareas desarrolladas afecte el normal discernimiento de lo que se habla sino también aquellos en los que el ruido exterior perturbe el normal desarrollo de las tareas.
 - Radiaciones: en general son las recibidas por el sol (UV) en trabajos a la intemperie pero en algunos talleres podrían citarse también las radiaciones UV emitidas por soldadura eléctrica, infrarrojas (IR) en hornos de fundición, etc. Los Rayos X emitidos por equipos radiográficos o de ensayos de metales, de existir, también constituyen fuentes de riesgo que deben ser tenidas especialmente en cuenta.

- Riesgos ergonómicos:

La Ergonomía es el término aplicado al campo de los estudios y diseños como interfase entre el hombre y su puesto de trabajo para prevenir la enfermedad y el daño mejorando la realización del trabajo. Intenta asegurar que los trabajos y tareas se diseñen para ser compatibles con la capacidad de los trabajadores (Res. SRT 295/03).

 - Posturas: tipo de sillas y su relación con el escritorio (si son regulables en altura, de cinco patas, apoyabrazos, etc.). También si existe una silla con respaldo por trabajador (Ley 12.205/35). Altura de los pizarrones, etc.
 - Levantamiento de pesos: sólo consignar a) si se efectúan levantamientos menos de 2 hs al día cuando se realicen 60 o más levantamientos por hora o bien, b) si se efectúan levantamientos más de 2 hs al día cuando se realicen 12 o más levantamientos por hora. Especificar dentro de lo posible pesos aproximados y desde y hasta qué alturas se hacen.
 - Movimientos repetitivos: manejo del mouse y teclado más del 50 % de la jornada o bien distintos trabajos que hayan derivado en trastornos músculoesqueléticos que pueden ocurrir en diversas partes del cuerpo (incluyendo los hombros, el cuello, la región lumbar y las extremidades inferiores).

- Riesgos químicos:
 - Gases y Vapores: su diferencia radica que los primeros se encuentran en estado gaseoso dentro del rango de temperaturas y presiones ambientales (por ej. gas natural, oxígeno, monóxido de carbono, etc.). Los vapores se desprenden generalmente de una

- masa líquida desde la cual evaporan, pasando al estado gaseoso, lo cual facilita la entrada al organismo a través de la inhalación (por ej. alcohol, thinner, tolueno, etc.)
- Aerosoles: son partículas sólidas o líquidas suspendidas en un gas (en general aire) que pueden entrar al organismo por inhalación.
 - Riesgos biológicos:
 - Hongos, bacterias y virus: se tratará de identificar aquellos ámbitos en donde el crecimiento de colonias que pudieran disparar (o ya hayan disparado) algún tipo de patologías. Por ejemplo colonias de hongos y bacterias dispersas en todos los ambientes por falta de mantenimiento y recambio de filtros en el sistema de ventilación / aire acondicionado. Galpones, almacenes o pañoles con roedores y otros vectores que puedan transmitir enfermedades (leptospirosis, hantavirus, dengue, etc.). Falta de higiene que pudiera hacer contraer enfermedades (hepatitis, etc.).
 - Riesgos derivados de Instalaciones y Equipos:

Se tratará de identificar los riesgos existentes asentando exclusivamente aquellos que estén en franca contravención de la normativa vigente y aquellos que puedan dar lugar a accidentes de relevancia o bien que ya hayan dado lugar a una reiteración de casos.

Relevamiento de condiciones edilicias de escuelas de la C.A.B.A.

Escuela: N° 9 D.E. 21 “Héctor Panizza”

Barrio: Villa Lugano – C.A.B.A.

Jornada: Simple

Nivel: Primario

Dirección: Berón de Astrada 5920

Fecha del Relevamiento: 13 de julio de 2010

1. INTRODUCCION

En la fecha citada se procedió a efectuar un recorrido de todas las instalaciones, relevando las condiciones edilicias y de Higiene y Seguridad (H&S) del citado establecimiento.

El edificio donde opera la escuela data de principios de los '80 y es de las comúnmente denominadas “escuelas Cacciatore”. Concurren a la citada escuela de jornada simple y nivel primario, un total de 875 (ochocientos setenta y cinco) alumnos distribuidos de 1° a 7° grado, divididos en dos turnos de 436 y 439 alumnos respectivamente.

El establecimiento se divide en dos plantas en un buen estado general de mantenimiento. En la Planta Baja (PB) se encuentra la Dirección, Vicedirección, Secretaría, salita de fotocopiadora, siete aulas (grados más chicos), sala de tecnología, de música, computación, sala de recuperación, sala de maestros y cocina. En la Planta Alta se encuentran ocho aulas (grados mayores), un cuartito de elementos de educación física, biblioteca. En PB además se encuentra un SUM cubierto, con escenario, y el patio exterior.

En este esquema de jornada simple no existe servicio de comedor aunque sí de refrigerio, a través de una empresa tercerizada (Servicios Integrales de Alimentación S.A., ver Foto 1, www.si-al.com) que opera las instalaciones de la –muy buena- cocina industrial del propio establecimiento. Esta empresa provee cuatro trabajadoras, ofreciéndose sólo desayuno para los alumnos del turno mañana y merienda para los del turno tarde.

En el turno noche no se desarrollan tareas que dependan de la escuela sino tareas de un centro cultural (folclore, tango, plástica, etc.).

El presente informe no pretende ser un relevamiento exhaustivo pero sí un disparador para la comprensión del estado de situación general en cuestiones edilicias y de H&S. Para un mejor entendimiento, se ha subdividido el relevamiento conforme los riesgos detectados.

2. RELEVAMIENTO

2.1- Riesgo de incendio

El establecimiento no posee red de incendio. Aquí es preciso recordar que según el Dec. 351/79, Anexo VII, Puntos 7.2.1 y 7.2.8, si el establecimiento tiene una superficie de piso mayor a los 1500 m² debe tener servicio de agua y una boca de impulsión.

Sí en cambio existe una buena distribución de matafuegos (en general de Clase ABC) aunque varios de los matafuegos se encontraban con su carga vencida (uno Clase ABC de 5 kg en sala de tecnología –Foto 2- y varios Clase BC en la cocina –Foto 3- y sala de máquinas –Foto 4-). Se detectaron al menos dos puestos de matafuegos que carecían del mismo (Foto 5).

Las Fotos 7, 8 y 9 muestran respectivamente las salidas principal, trasera y de Planta Alta hacia la azotea. Todas carecen de barra antipánico y abren hacia adentro. La de Planta Alta está permanentemente cerrada con llave.

El establecimiento carece de señalización de vías de escape. Los únicos carteles de salida son los que se ven sobre los dinteles de las puertas de PB (Fotos 7 y 8) que, por otra parte, resultan poco visibles. Tampoco existen carteles luminosos y las pocas luces de emergencia existentes en las escaleras no funcionan (Fotos 10 y 11).

Se observó la existencia de cortinados y otro tipo de materiales combustibles en algunos casos peligrosamente cerca de fuentes de ignición (mecheros, hornallas, etc.). Esto se ilustra en las Fotos 2 y 6. En la primera, sala de tecnología, el riesgo se ve incrementado por los mecheros, los materiales utilizados pero fundamentalmente por el innecesario uso de estufas eléctricas ante la falta de mantenimiento de las estufas a gas existentes (ver Punto 2.4).

Lo descripto constituye infracción a los Art. 160, 172 y 184 del Dec. 351/79.

2.2- Riesgo eléctrico

Se observaron en varias aulas numerosas acometidas de cables sin canalizar a cajas de tomacorrientes (Fotos 12 y 13) como así también tomacorrientes deteriorados exponiendo sus contactos (Fotos 14 y 15). La “sala de máquinas”, donde están las bombas y la cisterna, tiene los conductores eléctricos de trifásica (380 V) y sus tomacorrientes peligrosamente sobre el piso encharcado (Foto 16).

Asimismo se observaron varios ventiladores de techo con el cableado expuesto o bien que no funcionaban (Fotos 17, 18 y 19).

De acuerdo a los tableros verificados, no sería segura la cobertura mediante disyuntor diferencial sobre la totalidad de las instalaciones (habría que verificar, entre otros, el baño de camareras en PB, la vivienda del casero, la sala de computación, el extractor de la cocina, las farolas del exterior y los ventiladores del patio cubierto).

Lo descripto constituye infracción al Art. 95 y 96 y el Punto 3.3.2.1 del Anexo VI del Dec. 351/79.

2.3- Calefacción

El establecimiento posee una nueva red de gas (Foto 21) que no tendría más de tres años de instalada. Con este combustible se alimentan las instalaciones de calefacción general

para espacios comunes (fundamentalmente SUM y pasillos, Foto 22) y las estufas de tiro balanceado que posee cada una de las aulas.

Ahora bien, tal como lo ilustra la Foto 23, una gran cantidad de estufas a gas están rotas o carecen de mantenimiento. Se da entonces la paradoja de que habiendo una red de gas nueva y estufas de tiro balanceado instaladas se haya dispuesto una red de caloductos (que en modo alguno alcanzan para templar los ambientes, ver Foto 25) con toda una red eléctrica exclusiva debido a su elevado consumo de electricidad (Foto 26). La Foto 24 muestra la situación en la sala de maestros donde, en presencia de una estufa a gas (derecha), se están calefaccionando con una estufa eléctrica (izquierda).

2.4- Riesgo por fallas edilicias y otros

Además de lo puntualizado en los Puntos precedentes, se verificó:

- Se detectaron luminarias incompletas con faltante de tubos, sea porque están quemados o bien ni siquiera se han colocado. Esto provoca una notable escasez de iluminación en diversos sectores y aulas (Fotos 25, 27 y 29).
- Durante gestiones pasadas se reemplazaron algunas de las ventanas pivotantes de hierro por corredizas de aluminio (Foto 28). Al menos todas carecen de vidrios de seguridad exponiendo al alumnado, docentes y personal auxiliar a accidentes por rotura de los mismos.
- Falta de red de agua caliente en todos los sectores excepto la cocina. Esto impide a los trabajadores auxiliares poder tener duchas a pesar de existir dos apartados a tal efecto en PB previo a la cocina (Foto 30). Esto viola los Art. 46 y 47 del Dec. 351/79.
- Varios mingitorios se han caído y roto por corrosión de sus soportes y no han vuelto a ser repuestos. Es así que en el baño de varones de la Planta Alta sólo hay cuatro de los siete mingitorios originales (Foto 31). También deberá asegurarse el mantenimiento y reparación de las puertas de los recintos de inodoros.
- Una pérdida de agua, denunciada reiteradas veces y presumiblemente del caño que alimenta a la escuela, afecta las adyacencias del establecimiento (en cantero de Escuela 15, Foto 32).

ANEXO FOTOGRAFICO



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto 7



Foto 8



Foto 9



Foto 10



Foto 11



Foto 12



Foto 13



Foto 14



Foto 15



Foto 16



Foto 17



Foto 18



Foto 19



Foto 20



Foto 21



Foto 22



Foto 23



Foto 24



Foto 25



Foto 26



Foto 27



Foto 28



Foto 29



Foto 30



Foto 31



Foto 32

Relevamiento de condiciones edilicias de escuelas de la C.A.B.A.

Escuela: N° 5 D.E. 12 “República de El Salvador”

Barrio: Flores – C.A.B.A.

Jornada: Completa

Nivel: Primario

Dirección: José G. de Artigas 878

Fecha del Relevamiento: 13 de julio de 2010

1. INTRODUCCION

En la fecha citada se procedió a efectuar un recorrido de todas las instalaciones de la Escuela N° 5 D.E. 12 “República de El Salvador”, relevando las condiciones edilicias y de Higiene y Seguridad (H&S) del establecimiento.

Concurren a esta escuela de jornada completa y nivel primario, un total de ciento ochenta (180) alumnos distribuidos de 1° a 7° grado.

El edificio (Foto 1), que data de los años '40, se divide en dos plantas con siete aulas en total (una por cada grado). El estado de mantenimiento en general es bueno. En la Planta Baja (PB) se encuentra la Dirección, Secretaría, la biblioteca (Foto 2), la cocina y comedor y el patio descubierto (Foto 3). En la Planta Alta se encuentran los grados mayores, una sala de maestros (Foto 4), una de computación y el salón de actos con escenario (Foto 5).

En este esquema también existe un servicio de comedor tercerizado, que opera en instalaciones existentes en el propio establecimiento, mediante el cual se brinda almuerzo a casi un 80 % del alumnado, estando becados más del 85 % de los concurrentes.

El presente informe no pretende ser un relevamiento exhaustivo pero sí un disparador para la comprensión del estado de situación general en cuestiones edilicias y de H&S. Para un mejor entendimiento, se ha subdividido el relevamiento conforme los riesgos detectados.

2. RELEVAMIENTO

2.1- Riesgo de incendio

El establecimiento no posee red de incendio. Aquí es preciso recordar que según el Dec. 351/79, Anexo VII, Puntos 7.2.1 y 7.2.8, si el establecimiento tiene una superficie de piso mayor a los 1500 m² debe tener servicio de agua y una boca de impulsión.

Sí en cambio existe una buena distribución de matafuegos (en general de Clase ABC de 5 kg, ver Foto 6).

La Foto 7 muestra la salida principal interna hacia la calle Artigas la cual, si bien abre hacia fuera, carece de mecanismo de fácil apertura de las dos hojas y de barra antipánico.

Las Fotos 8 y 9 muestran la salida de emergencia a través del patio hacia la calle Páez. Esta salida cumple con todos los requisitos exigibles para una correcta evacuación.

La señalización de vías de escape del establecimiento es muy escasa y no hay luces de emergencia en todo el establecimiento. Los pocos carteles de salida, que son los que se ven en las Fotos 4 y 7, son simples impresiones en papel poco visibles. Deberán colocarse carteles fotoluminiscentes de 14 cm x 40 cm con flechas orientadoras y carteles luminosos en las salidas principales y de emergencia.

Lo descripto constituye infracción a los Art. 76, 160 y 172 del Dec. 351/79.

2.2- Riesgo eléctrico

Se observaron en varias aulas instalaciones o adaptadores que anulaban la Puesta a Tierra (Fotos 11 y 12, salón de actos).

De acuerdo a los tableros verificados (Foto 10), existiría cobertura mediante disyuntor diferencial sobre las instalaciones (habría que verificar de todas formas aula por aula y demás dependencias).

Lo descripto constituye infracción al Art. 95 y 96 y el Punto 3.3.1 del Anexo VI del Dec. 351/79.

2.3- Calefacción

El establecimiento posee una nueva red de gas (Foto 9 arriba a la izquierda, 13, 14 y 15) que no tendría más de tres años de instalada. Con este combustible se alimentan las instalaciones de calefacción (estufas de tiro balanceado) y cocinas.

Ahora bien, tal como lo ilustran las Fotos 2 y 13, una gran cantidad de estufas a gas provocan un tiznado de las paredes lo cual indicaría una combustión incompleta por falta de mantenimiento. Asimismo deberá asegurarse extracciones y ventilaciones reglamentarias en la sala de profesores (anafe, Foto 13) y en la sala de actividades plásticas (cocina, Foto 14). En esta última se asegurará su aislamiento de modo de no quedar rodeada de artículos combustibles o, en su defecto, su desafectación.

Lo descripto constituye infracción al Art. 53, 64 y 67 del Dec. 351/79.

2.4- Riesgo por fallencias edilicias y otros

Además de lo puntualizado en los Puntos precedentes, se verificó:

- Se deberá asegurar la poda y mantenimiento del árbol que está en el patio exterior ya que sus paltas al caer podrían herir a algún alumno (Foto 8, a la derecha).
- Se deberá implementar un sistema de vallas extraíbles para evitar el acceso de alumnos a las explanadas que quedaron conformadas tras la construcción de la escalinata del patio exterior (Fotos 8 y 15).

- Se detectaron luminarias con tubos sin proteger de modo tal que se evite una eventual caída sobre los alumnos u otros transeúntes (Foto 16).

ANEXO FOTOGRAFICO



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto 7



Foto 8



Foto 9



Foto 10



Foto 11



Foto 12



Foto 13



Foto 14



Foto 15



Foto 16

Relevamiento de condiciones edilicias de escuelas de la C.A.B.A.

Escuela: N° 1 D.E. 7 “Tomasa de la Quintana de Escalada”

Barrio: Villa Crespo

Jornada: Completa

Nivel: Primario e inicial

Dirección: Av. Corrientes 5332 – C.A.B.A.

Fecha del Relevamiento: 10 de agosto de 2010

1. INTRODUCCION

En la fecha citada se procedió a efectuar un recorrido de las instalaciones de la Escuela N° 1 D.E. 7 “Tomasa de la Quintana de Escalada”, relevando las condiciones edilicias y de Higiene y Seguridad (H&S) del establecimiento.

El edificio donde opera la escuela data de principios del siglo XX. Concurren a la citada escuela de jornada completa y nivel primario, un total de 260 (doscientos sesenta) alumnos distribuidos de 1° a 7° grado. Además el edificio alberga el J.I.N. A del D.E. 7 (Jardín de Infantes) con 60 (sesenta) alumnos y en turno noche el Sector 2 de Adultos (primaria y cursos especiales –cocina, electricidad, etc.-) con 350 (trescientos cincuenta) asistentes.

El establecimiento se divide en tres plantas en un buen estado general de mantenimiento. En la Planta Baja (PB) se encuentra, en la parte delantera del lote, la Dirección de primaria, Dirección del J.I.N., la Secretaría, Biblioteca, una cocina pequeña (Foto 3), dos aulas y el patio de la primaria (Foto 4). En el centro del lote, transversalmente, dividiendo los sectores, se halla el comedor (Foto 5). Adyacente a este último se encuentra la cocina principal (Foto 6), luego dos aulas de primaria y ya en el fondo del lote tres aulas de Jardín de Infantes con su patio.

En el segundo nivel hay diez aulas de primaria, sala de maestros y salón de actos en el centro (Foto 7).

En el tercer nivel se encuentran las dependencias del casero, el laboratorio, un taller de electricidad y dos aulas de primaria (7mos grados, Foto 8).

El presente informe no pretende ser un relevamiento exhaustivo pero sí un disparador para la comprensión del estado de situación general en cuestiones edilicias y de H&S. Para un mejor entendimiento, se ha subdividido el relevamiento conforme los riesgos detectados.

2. RELEVAMIENTO

2.1- Riesgo de incendio

El establecimiento no posee red de incendio lo cual, con una superficie de piso menor a los 1500 m² y dos pisos altos, no sería requerible (Dec. 351/79, Anexo VII, Puntos 7.2.1 y 7.2.8). Sí en cambio existe una buena distribución de matafuegos (en general de Clase ABC).

La Foto 1 muestra la salida principal la cual carece de barra antipánico. Esta salida es la única vía de escape en un lote que tiene 75 m de fondo y llega a tener más de 120 alumnos por turno de comedor en PB y al menos otros tantos esperando el segundo turno. Aquí cabe señalar que conforme los Puntos 3.1 y 3.2 del Anexo VII del Dec. 351/79, el establecimiento debería contar al menos con una salida de emergencia.

La señalización de vías de escape es prácticamente inexistente. Los pocos carteles de salida son como el que se ve sobre el dintel de la puerta de salida de PB (Foto 1). Tampoco existen carteles luminosos y las luces de emergencia existentes (insuficientes ya que faltan en, por ejemplo, comedor y hall de jardín de infantes) no funcionan por falta de mantenimiento de sus baterías (Fotos 9 y 10).

Lo descripto constituye infracción a los Art. 160, 172 y Puntos 3.1 y 3.2, Anexo VII del Dec. 351/79.

2.2- Riesgo eléctrico

En general la instalación eléctrica está adecuadamente contenida sin que se hayan observado, al momento de la recorrida, cables expuestos u otro tipo de riesgos eléctricos.

Se comprobó la existencia de disyuntores en todos los tableros verificados y su funcionamiento (puesta a tierra incluida) en las aulas de séptimo grado (segundo piso). La gran cantidad existente de llaves térmicas por cada disyuntor haría aconsejable sectorizar más las instalaciones (Fotos 11 a 14).

La Foto 15 ilustra la falta de Puesta a Tierra en el freezer de la cocina.

Lo descripto constituye infracción al Art. 95 y 96 y el Punto 3.3.1 del Anexo VI del Dec. 351/79.

2.3- Calefacción

El establecimiento posee una nueva red de gas (Fotos 3 y 6) que no tendría más de tres años de instalada. Con este combustible se alimenta la caldera que abastece los calventores existentes en todo el establecimiento (Fotos 5, 7, 9, 18, 19 y 20). Los calventores estuvieron buena parte del invierno sin funcionar bien, lo cual denota la falta de mantenimiento preventivo correspondiente.

2.4- Riesgo por fallencias edilicias y otros

Además de lo puntualizado en los Puntos precedentes, se verificó:

- Un plano de evacuación fijado sobre la pared de la entrada principal (Foto 1) mal orientado respecto de la posición del observador.
- Numerosas aberturas con vidrios comunes (Foto 16, 4º grado B) generando riesgos de lesiones cortantes si se producen choques con los mismos. Esto se hace

- La humedad proveniente de la azotea está deteriorando amplios sectores como los que se ven en la Foto 19 (pasillo entre 6° A y 6° B, 1° Piso) y Foto 20 (4° grado B).
- La pequeña cocina frente a la dirección (Foto 3) debería tener campana de extracción de humos al exterior (Art. 53, Dec. 351/79).

ANEXO FOTOGRAFICO



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto 7



Foto 8



Foto 9



Foto 10



Foto 11



Foto 12



Foto 13



Foto 14

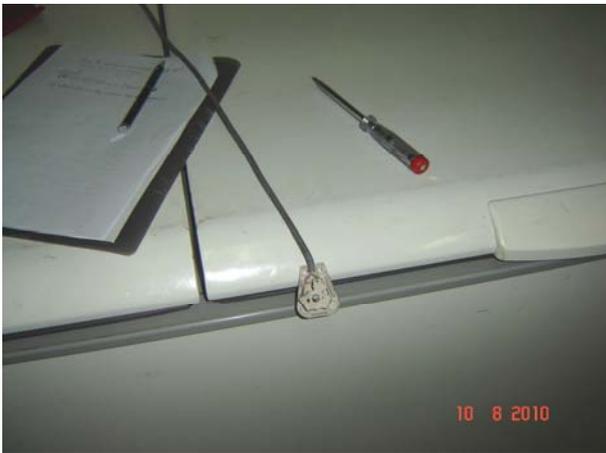


Foto 15



Foto 16



Foto 17



Foto 18



Foto 19



Foto 20

Relevamiento de condiciones edilicias de escuelas de la C.A.B.A.

Escuela: N° 25 D.E. 1 “Bandera Argentina”

Barrio: Retiro – C.A.B.A.

Jornada: Completa

Nivel: Primario

Dirección: Letonia y Combate de Costa Brava

Fecha del Relevamiento: 10 de agosto de 2010

1. INTRODUCCION

En la fecha citada se procedió a efectuar un recorrido de todas las instalaciones, relevando las condiciones edilicias y de Higiene y Seguridad (H&S) del establecimiento.

La escuela (Foto 1) opera en una edificación que data aproximadamente de tres décadas, la cual fuera originariamente un obrador de las construcciones que rodean a la misma. En el mismo predio (de zonificación U10: *Distritos Urbanizaciones Determinadas - Ante Puerto*) comparten actividades la Escuela N° 25, la EMEM N° 6 “Padre Carlos Mugica” (que comparte el comedor con la primaria), el J.I.N. N° 5 (con actividades totalmente separadas) y a contraturno la Orquesta Z.A.P. de Retiro y un centro de alfabetización de adultos.

Los límites de la parcela que coincide con los usos educativos existentes, dados por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (<http://mapa2.buenosaires.gob.ar>), dejan afuera de los mismos (hacia el NE) a la casi totalidad de las instalaciones de la Escuela N° 25 y al EMEM N° 6. De este modo éstos quedarían en una situación irregular (desde el punto de vista del catastro) invadiendo el predio que los rodea (sin uso especificado) que correspondería a la Fuerza Aérea. Las instalaciones de la Escuela N° 25, conforme a su uso original, se desarrollan en una única planta, con paredes de mampostería y techos de chapa sin aislación térmica de ninguna clase (Fotos 2 y 3). Todo el frente de la Escuela se encuentra vallado y sin salida directa a la calle Letonia (Foto 4). Esta calle se halla ocupada por el estacionamiento de automóviles de los concurrentes a los Tribunales de Comodoro Py (que se encuentran justo enfrente, cruzando la calle Letonia). Ningún vehículo puede acceder hasta la puerta de la escuela, es así que el ingreso de materiales y alimentos debe hacerse a pié recorriendo más de 100 metros y es imposible el acceso de ambulancias o camiones atmosféricos.

La escuela consta de 21 aulas a las que se le suman una de nivelación, una de música, una de computación, una biblioteca, sala de maestros, Dirección y Secretaría. En el centro del tinglado principal se encuentra el comedor (Foto 6) y la cocina industrial (Foto 7) con servicio tercerizado que brinda diariamente comidas a toda la matrícula incluidos los estudiantes secundarios. A estas instalaciones se les suma un patio grande con una tira de aulas adyacente (Fotos 8 y 9) y un patio chico (Foto 10) en el lado SO del predio.

A la Escuela N° 25, primaria de jornada completa, concurren un total de 476 (cuatrocientos setenta y seis) alumnos y alumnas de 1° a 7° grado. Todos ellos son habitantes de la Villa 31 de Retiro.

El presente informe no pretende ser un relevamiento exhaustivo pero sí un disparador para la comprensión del estado de situación general en cuestiones edilicias y de H&S. Para un mejor entendimiento, se ha subdividido el relevamiento conforme los riesgos detectados.

2. RELEVAMIENTO

2.1- Riesgo de incendio

El establecimiento no posee red de incendio. Aquí es preciso recordar que según el Dec. 351/79, Anexo VII, Puntos 7.2.1 y 7.2.8, si el establecimiento tiene una superficie de piso mayor a los 1500 m² debe tener servicio de agua y una boca de impulsión.

Sí en cambio existe una buena distribución de matafuegos (en general de Clase ABC) aunque varios de los matafuegos se encontraban rotos o descargados (Fotos 11 y 12).

La disposición de las aulas de 6° y 7° grados con sus ventanas enrejadas en la tira que da al patio grande (Fotos 8 y 9) hace que, por ejemplo, desde 7° A se deban recorrer más de 120 metros hasta la salida principal (única) sin que exista una salida de emergencia. Durante el relevamiento, la salida directa hacia el exterior de la cocina (señalada como de emergencia en la Foto 7) se encontraba cerrada con candado.

El establecimiento carece prácticamente de señalización de vías de escape. Los únicos carteles de salida son los que se ven en la salida principal, el SUM o alguna flecha aislada (Fotos 13, 14 y 15 respectivamente). Tampoco existen carteles luminosos y ninguna de las luces de emergencia probadas funcionaban (tal el caso de las aulas de 2° B, 3° B y 4° C por agotamiento de baterías, 4° B inexistente o del patio chico por deterioro debido a la intemperie, ver Fotos 16 a 19).

Lo descripto constituye infracción a los Art. 76, 160, 172 y 184 del Dec. 351/79.

2.2- Riesgo eléctrico

Se observaron en varias aulas numerosas cajas de tomacorrientes rotas exponiendo sus cables (Foto 20 -4°B-, Foto 21 -3°B- y Foto 22 -2°C-). En la sala de profesores existen improvisados alargues que atraviesan paredes hechos con cable monopolar verde/amarillo (para exclusivo uso de puestas a Tierra) conduciendo electricidad (Fotos 23 y 24). También se observaron, como en el caso del aula de 3°B, conexiones deterioradas y varios ventiladores de techo con el cableado expuesto contra el techo de chapa (Foto 25).

En los tableros verificados, se observó la existencia de disyuntores diferenciales aunque no se pudo comprobar si cubren la totalidad de las instalaciones (habría que verificarlos fuera del horario de clases al menos mensualmente).

Lo descripto constituye infracción al Art. 95 y 96 y el Punto 3.3.2.1 del Anexo VI del Dec. 351/79.

2.3- Calefacción

El establecimiento posee red de gas. Con este combustible se alimentan los calventores de calefacción general para espacios comunes que no funcionan (fundamentalmente SUM y pasillos, Fotos 26 y 27) y estufas de tiro balanceado que posee cada una de las aulas.

Ahora bien, tal como lo ilustra la Foto 28, algunas de las estufas a gas están rotas o carecen de mantenimiento. Además, como por dichas causas no se pueden encender con facilidad, se da una disputa entre quienes ocupan las aulas por la mañana y la Orquesta Z.A.P. que, por razones de conservación del instrumental, las apaga (Fotos 29 y 30).

2.4- Riesgo por fallencias edilicias y otros

Además de lo puntualizado en los Puntos precedentes, se verificó:

- Falta de cortinas que impidan la entrada de luz solar directa sobre las aulas, obligando a tapar las ventanas con papeles y cartones (Fotos 29, 30 y 31).
- Pisos de aulas (4°B y 4°C entre otros) en condiciones intransitables con cerámicos salidos sin reponer (Fotos 32, 33 y 34)
- Los pisos de ambos patios consisten simplemente en una carpeta de cemento irregular y emparchada en muchos sectores, lo cual torna imposible el desarrollo de ningún deporte (Fotos 8 y 10).
- Se detectaron luminarias incompletas con faltante de tubos, sea porque están quemados o bien ni siquiera se han colocado. Esto provoca escasez de iluminación en diversos sectores y aulas.
- La sala de estar de los maestros posee una bacha cuyo desagote va hacia un balde (Foto 35).
- En el baño de varones del comedor falta un inodoro (Foto 36).
- Una de las aulas de la tira exterior (Foto 9) es utilizada como Sala de Primeros Auxilios (CASAC 25) dependiente del Hospital Fernández. Allí se atiende a todo tipo de pacientes. Ésta es la única aula con entrada directa desde el exterior (además de la salida al patio como las demás). Los pacientes que allí asisten y necesitan hacer uso de sanitarios, dada la falta de baños en la propia Sala, utilizan los baños de los alumnos.
- Los auxiliares carecen de vestuarios con duchas y armarios (Art. 46 y 47 del Dec. 351/79) no pudiendo higienizarse ni dejar a resguardo sus pertenencias.

ANEXO FOTOGRAFICO



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto 7



Foto 8



Foto 9



Foto 10



Foto 11



Foto 12



Foto 13



Foto 14



Foto 15



Foto 16



Foto 17



Foto 18



Foto 19



Foto 20



Foto 21



Foto 22



Foto 23



Foto 24



Foto 25



Foto 26



Foto 27



Foto 28



Foto 29



Foto 30



Foto 31



Foto 32



Foto 33



Foto 34



Foto 35



Foto 36

Anexo III. Carga Laboral

	Inicial	Primaria	Media	Especial
Física	<p>Voz uso Constante (la voz es todo, aunque varia según las edades)</p> <p>Ergonomica y Postural Levantamiento de pesos (niños y bebés) en sala maternal</p> <p>sillas bajas / muebles pequeños, atar cordones, levantar objetos</p> <p>Golpes/ mordeduras</p>	<p>Voz: uso frecuente (no tan constante)// Comedor especialmente</p>	<p>Voz: uso constante (promedio 50 hs semanales)</p> <p>Ergonomica y Postural Levantamiento de pesos: traslado materiales/libros/cartera (contracturas, dolores de cervicales, hernias disco)</p> <p>• Parados mucho tiempo - corrección: Posición/ /dolor cervical/vista</p> <p>- Traslados- Desplazamientos constantes</p> <p>Sobrecarga horaria (50 hrs./72 hrs., por Ej.)</p>	<p>Voz: uso constante. Levantamiento de la voz, reiteración de pautas.</p> <p>Ergonomica y Postural</p> <p>Levantamiento de peso: ayuda a los niños por sus déficit motrices; levantamiento de niños (incluido para su cambiado por falta de control de esfínteres), traslado de material, libros. Contracturas</p> <p>• Parados mucho tiempo</p> <p>Posición: atar cordones</p>
	Subir Escaleras → Desplazamiento por las escuelas			

<p>Psíquica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Insultos/ Desobedecen pautas 	<p>Presión de los padres en relación con las expectativas que tienen del docente, de la escuela</p> <p>Presión de las familias en relación con las expectativas que tienen de las calificaciones de sus hijos.</p> <p>En menor medida, las diferencias ideológicas con las familias que a veces generan roces.</p> <p>En contadas ocasiones la agresión (verbal) por parte de los alumnos.</p> <p>La dificultad en algunos alumnos para reconocer como referentes (autoridad) a los adultos.</p> <p>La ausencia total de espacios institucionales de contención, catarsis y sobre todo de reflexión útiles para el docente, espacios de intercambio y formación que partan de nuestras necesidades, realidades y experiencias.</p>	<p>Complejización/Desdibujamiento instit rol docente. Menoscabo de la autoridad (cualquier cosa puede ser tomada como persecucion, acoso, etc)</p> <p>Presión por la responsabilidad de la seguridad de los alumnos</p> <p>Presión social y a la vez desvalorización</p> <p>Escasez de recursos (se dan funciones pero no recursos)</p> <p>Presión de las autoridades para ocultar los problemas. Que los padres no se quejen. Que no haya reprobados</p>	<p>Niños que no aceptan pautas institucionales, contención psíquica de niños trastornos de aprendizaje, emocionales o de conducta. Violencia institucional.</p>
------------------------	--	--	---	---

Psíquica	Pensar en potenciales problemas legales antes de actuar (si hay que cambiarlos o cuando se lastiman)	El cuidado físico de los alumnos: que no se golpeen en los recreos, que nadie los agrede, que no pierdan o les quiten ningún objeto, etc.	No hay contención para el docente	
	Presiones y demandas de los padres		Arbitrariedad de las autoridades	
	Tensiones por la cuestión del “acoso” y las reglamentaciones para actuar con los nenes	Pensar en potenciales problemas legales antes de actuar (si un chico se lastima o hay que retarlo)	Profesores no preparados para los problemas actuales	
	Golpes / mordeduras	Gratificación/sentirse valorados por ver a los chicos contenidos y que las familias hacen esfuerzos para que vayan a la escuela	Sentimiento de angustia e impotencia ante los chicos que fracasan	
	Presión por horario de inicio		Frustración, inseguridad, degradamiento	
	Fuerte sensación de soledad en el aula			
	Cualquier decisión puede ser cuestionada por los padres (incluso pedagógica). Limita la posibilidad de accionar del docente			
	Se califica a los docentes sin fundamento			
Disociación entre lo que piensa el docente sobre cómo realizar su tarea y lo que ‘le bajan’- alienación				
Sensación de falta de sentido: - Llegar firmar, llenar planillas, firmar y salir, nadie controla				
Cambios Sociales / Históricos → Formación docente anacrónica (no preparada para esta etapa)- Frustración				

<p>Mental</p>		<p>Corrección de carpetas en casa.</p> <p>Los cambios en disposiciones o reglas.</p> <p>Planificaciones como mero requisito formal administrativo no pedagógico.</p>	<p>Sobrepoblación en los cursos de los primeros años que son los más complejos. Tiñe todo el problema de la relación enseñanza/aprendizaje, aunque los chicos no traigan inconvenientes</p> <p>Horas institucionales</p> <p>Elaboración de proyectos (autoexigencia por compromiso)</p> <p>Cambios de contenidos sin consultar (especialmente cuando hay cambio de gestión). No hay ida y vuelta</p> <p>Cuando se convoca a los docentes, luego no se respeta las opiniones y propuestas</p> <p>Los programas son largos y complejos. No se pueden cumplir, no dan los tiempos</p> <p>Las autoridades ajenas a la escuela (más allá de los directores) no tienen idea de lo que pasa en la escuela.</p> <p>Desconexión absoluta entre funcionarios y la realidad</p> <p>Heterogeneidad grupos que complejiza las estrategias pedagógicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corrección → Requiere gran atención (todo el tiempo) 	
----------------------	--	--	---	--

Anexo IV. Resultados de la Encuesta

Relevamiento sobre salud y condiciones de trabajo 2010

Esta encuesta es anónima.

Por favor marque un círculo en el código de la alternativa elegida

- 1) Nivel**
- | | |
|--------------|----|
| Inicial | 1 |
| Primario | 2 |
| Medio | 4 |
| Superior | 8 |
| Ed. Especial | 16 |

Marcar todos los niveles en los que
trabaja

- 2) Edad**
- | | |
|----------------|---|
| 21 a 30 | 1 |
| Más de 30 a 45 | 2 |
| Más de 45 | 3 |

- 3) Sexo**
- | | | | |
|-------|---|-------|---|
| Mujer | 1 | Varón | 2 |
|-------|---|-------|---|

4) Situación de revista en la mayoría de sus horas

- | | |
|--------------------|---|
| Interino | 1 |
| Suplente | 2 |
| Titular | 3 |
| Otro (especificar) | 4 |
-

5) Antigüedad en la docencia

- | | |
|-----------------------|---|
| Hasta 1 año | 1 |
| Más de 1 año a 5 años | 2 |
| 6 a 10 años | 3 |
| Más de 10 a 25 años | 4 |
| Más de 25 años | |

6) Antigüedad en su último cargo

- | | |
|-----------------------|---|
| Hasta 6 meses | 1 |
| Más 6 meses a 1 año | 2 |
| Más de 1 año a 2 años | 3 |
| Más de 2 a 5 años | 4 |
| Más de 5 años | 5 |

7) Cantidad de horas cátedra que trabaja en el/ los establecimiento/s escolar/es: ___ ___

8) Cantidad de horas reloj que trabaja en su hogar para la escuela: ___ ___

9) Tiene otro trabajo remunerado además del docente:

Si 1 No 2

Salud

10) ¿En el último mes sintió Ud. algún tipo de dolor, molestia o problema de salud en el trabajo?

Si 1 No 2

11) ¿Que tipo de dolor, molestia o problema de salud y con que frecuencia?

Problema	Con que frecuencia lo sintió				
	Todos los días	Algunos días por semana	Algunos días al mes	Nunca	
11.1. Molestias en la voz/ cuerdas vocales	1	1	2	3	4
11.2. Dolor de cabeza	2	1	2	3	4
11.3. Dolor de espalda	3	1	2	3	4
11.4. Dolor de piernas	4	1	2	3	4
11.5 Molestias gastrointestinales		1	2	3	4
11.6. Contracturas	5	1	2	3	4
11.7. Manifestación alérgica		1	2	3	4
11.9. Otros (explique)	9	1	2	3	4

12) En el último año ¿Ha tenido disfonías, nódulos u otro problema vinculado con el uso de la voz?

Si 1 No 2

13) ¿Tiene Ud. varices?

Si 1 No 2

14) En el último mes ¿Con qué frecuencia se sintió agotado después del trabajo?

Todos los días 1 Algunos días por semana 2 Algunos días al mes 3 Nunca 4

15) ¿En el último mes Ud. ha trabajado nervioso o tenso por motivos laborales?

Si 1 No 2

16) ¿En el último mes Ud. no ha podido dormir bien?

Si 1 No 2

17) ¿En el último mes Ud. ha estado irritable?

Si 1 No 2

18) ¿En el último mes Ud. ha tenido problemas para concentrarse?

Si 1 No 2

Ausentismo

19) En el último año ¿Cuánto días ha faltado Ud. por problemas de salud? ___

20) ¿Cuáles han sido las causas? _____

Medicación

21) ¿Consume habitualmente algún tipo de medicación?

Si 1 No 2



22) Tipo de medicación:

	Si	No
22.1. Calmantes del dolor (aspirinas, genioles, etc.)	1	2
22.2. Relajantes musculares (para contracturas o dolores musculares)	1	2
22.3. Psicofármacos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos, etc.)	1	2
22.4. Medicación para el aparato digestivo (antiácidos, antespamódicos, etc.)	1	2
22.5. Medicación para el corazón, problemas cardíacos, presión arterial, etc.	1	2
22.6. Antialérgicos	1	2
22.7. Otros. (Aclarar:))	1	2

23) ¿Esta bajo tratamiento o atención médica?

Si 1 No 2



24. Cual es el diagnóstico:

25) ¿Esta haciendo algún tipo de tratamiento de psicoterapia?

Si 1 No 2

Apartado 1

Elija una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Preguntas	Respuestas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	0	1	2	3	4
2	¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
3	¿Su trabajo en general lo afecta emocionalmente?	4	3	2	1	0
4	¿Su trabajo requiere que esconda emociones?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
6	¿Su trabajo requiere mucha concentración?	4	3	2	1	0

Apartado 2

Elija una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Preguntas	Respuestas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
8	¿Son suficientes los tiempos de descanso pautados?	0	1	2	3	4
9	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0	1	2	3	4
10	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
11	¿Se siente comprometido con su profesión?	0	1	2	3	4
12	¿Habla con entusiasmo de su trabajo a otras personas?	0	1	2	3	4
13	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo?	0	1	2	3	4

Preguntas		Respuestas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
14	¿Recibe/ siente exigencias contradictorias en relación con tu trabajo?	4	3	2	1	0
15	¿Tiene que realizar tareas que les parecen innecesarias – que tendrían que hacer otros etc.?	4	3	2	1	0

Apartado 3

Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas		Respuestas				
		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
En estos momentos, ¿está preocupado/a ...						
16	Por lo difícil que sería obtener más horas/turnos si los necesitara	4	3	2	1	0
17	Por si le reducen horas /turnos	4	3	2	1	0
18	¿Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan en el salario variables, etc.)?	4	3	2	1	0
19	¿Por si tiene que cambiar el horario (turno, horas, etc.) contra su voluntad?	4	3	2	1	0

Apartado 4

Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas		Respuestas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
20	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
21	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	0	1	2	3	4
22	¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?	0	1	2	3	4
23	En el trabajo ¿siente que forma parte de un grupo?	0	1	2	3	4
24	¿Sus actuales directivos-planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
25	¿Sus actuales directivos se comunican bien con los docentes?	0	1	2	3	4

	Preguntas	Respuestas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
26	¿Sus actuales directivos, resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
27	¿Se realizan tareas o proyectos en equipo?	0	1	2	3	4
28	Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo	4	3	2	1	0
29	Tiene conflictos con sus directivos	4	3	2	1	0
30	Tiene conflictos con los estudiantes	4	3	2	1	0
31	Tiene conflictos con los padres y/o encargados de los estudiantes	4	3	2	1	0
32	Sufre agresiones físicas de parte de los estudiantes	4	3	2	1	0
33	Sufre agresiones verbales de parte de los estudiantes	4	3	2	1	0
34	Sufre agresiones físicas de parte de los padres y/o encargados de los estudiantes	4	3	2	1	0
35	Sufre agresiones verbales de parte de los padres y/o encargados de los estudiantes	4	3	2	1	0

Apartado 5

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres....)

Si vive solo o sola, no lo conteste, pase directamente al apartado 6

Pregunta	Respuestas
36 ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Usted?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago más o menos la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Apartado 6

Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

Preguntas		Respuestas				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
37	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
38	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
39	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	1	2	3	4
40	El entorno familiar de los estudiantes valora mi trabajo	0	1	2	3	4
41	Los estudiantes valoran mi trabajo	0	1	2	3	4

Observaciones: ¿quiere agregar alguna opinión o sugerencia?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Resultados generales de la encuesta:

Problemas y molestias de salud

Docentes que en el último mes sintieron algún tipo de dolor, molestia o problema de salud

	Porcentaje
Si	82,7
No	17,3
Total	100,0

Docentes que en el último mes tuvieron problemas vinculados con la voz

	Porcentaje
Si	37,8
No	57,7
Sin datos	4,5
Total	100,0

Docentes con várices

	Porcentaje
Si	38,5
No	59,0
Sin datos	2,6
Total	100,0

Frecuencia con la que se sintieron agotados después del trabajo

	Porcentaje
Todos los días	28,8
Algunos días a la semana	39,1
Algunos días al mes	23,7
Nunca	6,4
Sin datos	1,9
Total	100,0

□ Principales dolores y molestias físicas

Molestias en la voz / cuerdas vocales

	Porcentaje
Todos los días	7,7
Algunos días por semana	16,7
Algunos días al mes	21,2
Nunca	54,4
Total	100,0

Dolor de cabeza

	Porcentaje
Todos los días	1,9
Algunos días por semana	19,2
Algunos días al mes	35,9
Nunca	43,0
Total	100,0

Dolor de espalda

	Porcentaje
Todos los días	10,9
Algunos días por semana	19,2
Algunos días al mes	20,5
Nunca	49,4
Total	100,0

Dolor de piernas

	Porcentaje
Todos los días	7,1
Algunos días por semana	14,7
Algunos días al mes	17,3
Nunca	60,9
Total	100,0

Molestias gastrointestinales

	Porcentaje
Todos los días	3,8
Algunos días por semana	10,3
Algunos días al mes	17,3
Nunca	68,0
Sin datos	0,6
Total	100,0

Contracturas

	Porcentaje
Todos los días	15,4
Algunos días por semana	23,1
Algunos días al mes	17,3
Nunca	44,3
Total	100,0

Manifestación alérgica

	Porcentaje
Todos los días	7,7
Algunos días por semana	7,1
Algunos días al mes	14,1
Nunca	71,1
Total	100,0

Estado de animo

Docentes que trabajaron nerviosos o tensos por motivos laborales

	Porcentaje
Si	62,2
No	34,6
Sin datos	3,2
Total	100,0

Docentes que en el último mes han estado irritables

	Porcentaje
Si	54,5
No	44,2
Sin datos	1,3
Total	100,0

Docentes que en el último mes han tenido problemas para concentrarse

	Porcentaje
Si	49,4
No	48,7
Sin datos	1,9
Total	100,0

Atención médica y medicación

Docentes que consumen algún tipo de medicación

	Porcentaje
Si	58,3
No	39,7
Sin datos	1,9
Total	100,0

Docentes bajo tratamiento o atención médica

	Porcentaje
Si	30,8
No	66,7
Sin datos	2,6
Total	100,0

Docentes que están haciendo tratamiento de psicoterapia

	Porcentaje
Si	16,7
No	79,5
Sin datos	3,8
Total	100,0

Consumo de medicación según tipo. Porcentaje.

Tipo de medicación	Porcentaje
Calmantes de dolor (aspirinas, ibuprofeno, etc.)	32,7
Relajantes musculares (para contracturas o dolores musculares)	27,6
Medicación para aparato digestivo	14,1
Mediación para el corazón y sistema circulatorio	14,1
Antialérgicos	13,5
Psicofármacos	6,4
Otros	13,5

El total no suma 100 ya que algunos docentes consumen más de un tipo de medicamento

Riesgos organizacionales y psicosociales

Posibilidad de llevar al día el trabajo

	Porcentaje
Siempre	16,7
Muchas veces	30,1
Algunas veces	40,4
Sólo algunas veces	10,3
Nunca	1,3
Sin datos	1,2
Total	100,0

Dificultad para olvidar los problemas del trabajo

	Porcentaje
Nunca	8,3
Sólo alguna vez	16,7
Algunas veces	37,2
Muchas veces	25,0
Siempre	12,2
Sin datos	0,6
Total	100,0

Frecuencia con la que el trabajo lo afecta emocionalmente

	Porcentaje
Nunca	9,6
Sólo alguna vez	23,1
Algunas veces	36,5
Muchas veces	17,9
Siempre	12,2
Sin datos	0,6
Total	100,0

Frecuencia con la que el trabajo requiere que esconda emociones

	Porcentaje
Nunca	14,7
Sólo alguna vez	12,2
Algunas veces	31,4
Muchas veces	27,6
Siempre	13,5
Sin datos	0,6
Total	100,0

Frecuencia con la que se requiere tomar decisiones difíciles

	Porcentaje
Nunca	6,4
Sólo alguna vez	15,4
Algunas veces	35,9
Muchas veces	29,5
Siempre	12,2
Sin datos	0,6
Total	100,0

Frecuencia con la que se requiere mucha concentración

	Porcentaje
Nunca	2,6
Sólo alguna vez	4,5
Algunas veces	13,5
Muchas veces	32,7
Siempre	44,9
Sin datos	1,9
Total	100,0

Capacidad de influir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna

	Porcentaje
Siempre	5,8
Muchas veces	16,7
Algunas veces	33,3
Sólo algunas veces	15,4
Nunca	25,0
Sin datos	3,9
Total	100,0

Frecuencia con la que se evalúan como suficientes los tiempos de descanso pautados

	Porcentaje
Siempre	5,8
Muchas veces	9,6
Algunas veces	31,4
Sólo algunas veces	26,3
Sin datos	1,3
Nunca	24,4
Sin datos	1,3
Total	100,0

Frecuencia con la que el trabajo requiere que se tenga iniciativa

	Porcentaje
Siempre	50,0
Muchas veces	32,7
Algunas veces	9,6
Sólo algunas veces	5,1
Nunca	1,9
Sin datos	0,6
Total	100,0

Frecuencia en la que el trabajo permite aprender cosas nuevas

	Porcentaje
Siempre	30,8
Muchas veces	32,7
Algunas veces	27,6
Sólo algunas veces	6,4
Nunca	1,9
Sin datos	0,6
Total	100,0

Frecuencia con la que siente comprometido con la profesión

	Porcentaje
Siempre	69,2
Muchas veces	25,0
Algunas veces	4,5
Sólo algunas veces	0,6
Sin datos	0,6
Total	100,0

Se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar el trabajo

	Porcentaje
Siempre	5,1
Muchas veces	18,6
Algunas veces	40,4
Sólo algunas veces	27,6
Nunca	7,1
Sin datos	1,2
Total	100,0

Frecuencia con la que recibe exigencias contradictorias en relación con tu trabajo

	Porcentaje
Nunca	6,4
Sólo alguna vez	12,8
Algunas veces	23,7
Muchas veces	41,0
Siempre	13,5
Sin datos	2,5
Total	100,0

Obligación de realizar tareas que parecen innecesarias

	Porcentaje
Nunca	9,0
Sólo alguna vez	14,1
Algunas veces	28,8
Muchas veces	35,9
Siempre	9,6
Sin datos	2,5
Total	100,0

Preocupación por lo difícil que sería obtener más turnos si los necesitara

	Porcentaje
Nunca	21,2
Sólo alguna vez	22,4
Algunas veces	14,7
Muchas veces	20,5
Siempre	17,9
Sin datos	3,2
Total	100,0

Preocupación por si le reducen horas

	Porcentaje
Nunca	16,0
Sólo alguna vez	18,6
Algunas veces	16,0
Muchas veces	15,4
Siempre	30,1
Sin datos	3,9
Total	100,0

Preocupación por si le varían el salario

	Porcentaje
Nunca	3,8
Sólo alguna vez	1,9
Algunas veces	17,3
Muchas veces	26,9
Siempre	46,2
Sin datos	3,8
Total	100,0

Preocupación por si tiene que cambiar el horario

	Porcentaje
Nunca	13,5
Sólo alguna vez	16,7
Algunas veces	15,4
Muchas veces	21,8
Siempre	30,1
Sin datos	2,6
Total	100,0

Conocimiento preciso de las tareas que son de su responsabilidad

	Porcentaje
Siempre	47,4
Muchas veces	35,9
Algunas veces	9,6
Sólo algunas veces	3,2
Nunca	1,3
Sin datos	3,9
Total	100,0

Frecuencia con la que recibe toda la información necesaria para realizar el trabajo

	Porcentaje
Siempre	10,3
Muchas veces	25,0
Algunas veces	48,1
Sólo algunas veces	10,3
Nunca	2,6
Sin datos	3,9
Total	100,0

Frecuencia con la que recibe ayuda y apoyo de los compañeros o compañeras

	Porcentaje
Siempre	22,4
Muchas veces	42,3
Algunas veces	28,2
Sólo algunas veces	1,9
Nunca	2,6
Sin datos	2,6
Total	100,0

Sentimiento de formar parte de un grupo

	Porcentaje
Siempre	29,5
Muchas veces	34,0
Algunas veces	26,3
Sólo algunas veces	5,8
Nunca	1,9
Sin datos	2,6
Total	100,0

Los actuales directivos planifican bien el trabajo

	Porcentaje
Siempre	13,5
Muchas veces	29,5
Algunas veces	31,4
Sólo algunas veces	13,5
Nunca	7,7
Sin datos	4,5
Total	100,0

Los actuales directivos se comunican bien con los docentes

	Porcentaje
Siempre	14,1
Muchas veces	24,4
Algunas veces	34,0
Sólo algunas veces	14,1
Nunca	9,6
Sin datos	3,9
Total	100,0

Frecuencia con que los actuales directivos resuelven bien los conflictos

	Porcentaje
Siempre	9,6
Muchas veces	29,5
Algunas veces	33,3
Sólo algunas veces	20,5
Nunca	7,0
Total	100,0

Frecuencia con la que se realizan tareas o proyectos en equipo

	Porcentaje
Siempre	11,5
Muchas veces	28,8
Algunas veces	36,5
Sólo algunas veces	13,5
Nunca	8,3
Sin datos	1,3
Total	100,0

Existencia de conflictos con los compañeros de trabajo

	Porcentaje
Nunca	50,6
Sólo alguna vez	34,0
Algunas veces	9,6
Muchas veces	2,6
Siempre	1,3
Sin datos	1,9
Total	100,0

Existencia de conflictos con sus directivos

	Porcentaje
Nunca	44,9
Sólo alguna vez	29,5
Algunas veces	17,9
Muchas veces	4,5
Siempre	1,9
Sin datos	1,3
Total	100,0

Existencia de conflictos con los alumnos

	Porcentaje
Nunca	39,1
Sólo alguna vez	36,5
Algunas veces	19,9
Muchas veces	0,6
Siempre	1,3
Sin datos	2,6
Total	100,0

Existencia de conflictos con los padres o encargados de los estudiantes

	Porcentaje
Nunca	60,3
Sólo alguna vez	25,6
Algunas veces	11,5
Muchas veces	0,6
Siempre	0,6
Sin datos	1,3
Total	100,0

Frecuencia en las que sufre agresiones físicas por parte de los estudiantes

	Porcentaje
Nunca	86,5
Sólo alguna vez	3,8
Algunas veces	3,2
Muchas veces	2,6
Siempre	1,9
Sin datos	1,9
Total	100,0

Frecuencia en las que sufre agresiones verbales por parte de los estudiantes

	Porcentaje
Nunca	53,8
Sólo alguna vez	32,1
Algunas veces	7,1
Muchas veces	3,2
Siempre	1,3
Sin datos	2,6
Total	100,0

Frecuencia en las que sufre agresiones físicas de parte de los padres o encargados

	Porcentaje
Nunca	93,6
Sólo alguna vez	3,2
Siempre	1,3
Sin datos	1,9
Total	100,0

Frecuencia en las que sufre agresiones verbales de parte de los padres o encargados

	Porcentaje
Nunca	80,1
Sólo alguna vez	14,7
Algunas veces	1,9
Muchas veces	0,6
Siempre	0,6
Sin datos	1,9
Total	100,0

Sensación que los superiores dan el reconocimiento merecido

	Porcentaje
Siempre	12,2
Muchas veces	28,2
Algunas veces	34,6
Sólo algunas veces	19,9
Nunca	3,8
Sin datos	1,3
Total	100,0

Frecuencia en las que ante situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario

	Porcentaje
Siempre	14,1
Muchas veces	28,2
Algunas veces	32,1
Sólo algunas veces	18,6
Nunca	5,1
Sin datos	1,9
Total	100,0

Sensación que hay reconocimiento adecuado al esfuerzo y trabajo desarrollados en la tarea

	Porcentaje
Siempre	5,1
Muchas veces	30,8
Algunas veces	30,1
Sólo algunas veces	19,9
Nunca	11,5
Sin datos	2,6
Total	100,0

Sensación que el entorno familiar de los estudiantes valoran el trabajo del docente

	Porcentaje
Siempre	5,1
Muchas veces	28,8
Algunas veces	36,5
Sólo algunas veces	14,1
Nunca	10,9
Sin datos	4,5
Total	100,0

Sensación que los estudiantes valoran el trabajo del docente

	Porcentaje
Siempre	5,8
Muchas veces	42,3
Algunas veces	33,3
Sólo algunas veces	10,3
Nunca	3,2
Sin datos	5,1
Total	100,0

Resultados de la encuesta:

Problemas y molestias de salud según Grupo de Edad

Docentes que en el último mes sintieron algún tipo de dolor, molestia o problema de salud

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	76,5	81,1	84,5	100,0	82,7
No	23,5	18,9	15,5		17,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes tuvieron problemas vinculados con la voz

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	29,4	45,3	34,5	50,0	37,8
No	64,7	52,8	59,5	50,0	57,7
Sin datos	5,9	1,9	6,0		4,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes con várices

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	23,5	28,3	47,6	50,0	38,5
No	70,6	67,9	51,2	50,0	59,0
Sin datos	5,9	1,9	1,2		2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Frecuencia con la que se sintieron agotados después del trabajo

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Todos los días		26,4	36,9		28,8
Algunos días a la semana	64,7	37,7	33,3	100,0	39,1
Algunos días al mes	23,5	32,1	19,0		23,7
Nunca	5,9		10,7		6,4
Sin datos	5,9	3,8			1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Estado de animo

Docentes que trabajaron nerviosos o tensos por motivos laborales

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	52,9	52,8	69,0	100,0	62,2
No	41,2	43,4	28,6		34,6
Sin datos	5,9	3,8	2,4		3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes han estado irritables

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	52,9	56,6	52,4	100,0	54,5
No	41,2	43,4	46,4		44,2
Sin datos	5,9		1,2		1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes han tenido problemas para concentrarse

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	52,9	50,9	47,6	50,0	49,4
No	41,2	47,2	51,2	50,0	48,7
Sin datos	5,9	1,9	1,2		1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Atención médica y uso de medicación

Docentes que consumen medicación regularmente

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	11,8	66,0	63,1	50,0	58,3
No	82,4	32,1	35,7	50,0	39,7
Sin datos	5,9	1,9	1,2		1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes bajo tratamiento o atención médica

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	5,9	26,4	38,1	50,0	30,8
No	94,1	67,9	60,7	50,0	66,7
Sin datos		5,7	1,2		2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que están haciendo tratamiento de psicoterapia

	Edad				Total
	21 a 30	Más 30 a 45	Más de 45	Sin datos	
Si	17,6	15,1	16,7	50,0	16,7
No	82,4	75,5	82,1	50,0	79,5
Sin datos		9,4	1,2		3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Problemas y molestias de salud según sexo

Docentes que en el último mes sintieron algún tipo de dolor, molestia o problema de salud

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	85,6	76,2	66,7	82,7
No	14,4	23,8	33,3	17,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes tuvieron problemas vinculados con la voz

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	42,3	23,8	66,7	37,8
No	52,3	73,8	33,3	57,7
Sin Datos	5,4	2,4		4,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes con várices

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	46,8	14,3	66,7	38,5
No	51,4	81,0	33,3	59,0
Sin Datos	1,8	4,8		2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Frecuencia con la que se sintieron agotados después del trabajo

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Todos los días	36,0	11,9		28,8
Algunos días a la semana	41,4	31,0	66,7	39,1
Algunos días al mes	16,2	42,9	33,3	23,7
Nunca	4,5	11,9		6,4
Sin datos	1,8	2,4		1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Estado de animo

Docentes que trabajaron nerviosos o tensos por motivos laborales

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	66,7	52,4	33,3	62,2
No	29,7	47,6	33,3	34,6
Sin Datos	3,6		33,3	3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes han estado irritables

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	55,9	50,0	66,7	54,5
No	43,2	50,0		44,2
Sin Datos	0,9		33,3	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes han tenido problemas para concentrarse

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	52,3	40,5	66,7	49,4
No	45,0	59,5	33,3	48,7
Sin Datos	2,7			1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Atención médica y uso de medicación**Docentes que consumen medicación regularmente**

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	63,1	45,2	66,7	58,3
No	34,2	54,8	33,3	39,7
Sin Datos	2,7			1,9
Total	100,0			100,0

Docentes bajo tratamiento o atención médica

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	30,6	28,6	66,7	30,8
No	65,8	71,4	33,3	66,7
Sin Datos	3,6			3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que están haciendo tratamiento de psicoterapia

	Sexo			Total
	Mujer	Varón	Sin Datos	
Si	18,0	9,5	66,7	16,7
No	77,5	88,1	33,3	79,5
Sin Datos	4,5	2,4		3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Problemas y molestias de salud según Nivel de Educación

Docentes que en el último mes sintieron algún tipo de dolor, molestia o problema de salud

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	84,1	84,1	76,7	82,7
No	15,9	15,9	23,3	17,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes tuvieron problemas vinculados con la voz

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	52,3	34,1	26,7	37,8
No	47,7	61,0	63,3	57,7
Sin datos		4,9	10,0	4,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes con várices

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	43,2	36,6	36,7	38,5
No	56,8	61,0	56,7	59,0
Sin datos		2,4	6,7	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Frecuencia con la que se sintieron agotados después del trabajo

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Todos los días	27,3	29,3	30,0	28,8
Algunos días a la semana	45,5	36,6	36,7	39,1
Algunos días al mes	22,7	22,0	30,0	23,7
Nunca	2,3	11,0		6,4
Sin datos	2,3	1,2	3,3	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Estado de animo

Docentes que trabajaron nerviosos o tensos por motivos laborales

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	61,4	64,6	56,7	62,2
No	38,6	32,9	33,3	34,6
Sin datos		2,4	10,0	3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes han estado irritables

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	47,7	57,3	56,7	54,5
No	52,3	42,7	36,7	44,2
Sin datos			6,7	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que en el último mes han tenido problemas para concentrarse

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	54,5	46,3	50,0	49,4
No	45,5	51,2	46,7	48,7
Sin datos		2,4	3,3	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Atención médica y uso de medicación

Docentes que consumen medicación regularmente

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	61,4	59,8	50,0	58,3
No	38,6	39,0	43,3	39,7
Sin datos		1,2	6,7	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes bajo tratamiento o atención médica

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	34,1	28,0	33,3	30,8
No	63,6	69,5	63,3	66,7
Sin datos	2,3	2,4	3,3	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Docentes que están haciendo tratamiento de psicoterapia

	Nivel agrupado			Total
	Inicial y primario	Media y Superior	Otros	
Si	13,6	9,8	40,0	16,7
No	79,5	87,8	56,7	79,5
Sin datos	6,8	2,4	3,3	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

9. Bibliografía

AAVV "De eso no se habla: Organización y lucha en el lugar de trabajo" TEL Buenos Aires 2008 (4º Edición).

AAVV. **Factores psicosociales de riesgos de trabajo en la empresa.** CYTED-RIPSOL. La Habana. 2007.

AAVV. **Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo.** Ediciones RIPSOL. La Habana. 2009.

Achilli Elena **Escuela, familia y desigualdad social.** Ed Laborde. Rosario 2010

Antunes, Ricardo. "Los Sentidos del Trabajo Coedición" TEL-Revista Herramienta, 2005.

Aparicio Mena Alfonso "Práctica educativa y salud docente. Un estudio desde la Antropología Médica" CCOO – ISTAS. 2009

Apple M y Teitelbaum K (1985) "Están los docentes perdiendo el control de sus calificaciones y de la currícula" en *Teoría y Educación* N° 4 1991

Betancourt, Oscar "Procesos Peligrosos (mal llamados riesgos del trabajo)" disponible en <http://procesospeligrosos.blogspot.com/2009/07/organizacion-y-division-del--trabajo.html>

Birgin Alejandra: "Las regulaciones del trabajo de enseñar. Vocación, estado y mercado en la configuración de la docencia" Tesis de Maestría. FLACSO. Buenos Aires. 1991

Caicoyaa, M. **Dilemas en la Evaluación de Riesgos Psicosociales.** Archivos de Prevención en Riesgos Laborales. 2004.

Cárcoba Alonso, Ángel (Compilador). **La Salud no se vende ni se delega, se defiende El Modelo Obrero.** Fundación Sindical de Estudios- CC.OO. de Madrid. Ediciones Gps-Madrid. 2007

CCOO: "Las enfermedades de la voz. Estudio sobre factores de riesgo predictivos de patologías relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores docentes" Federación Nacional de Enseñanza de CCOO. 2009

Corea, C. y Lewkowicz, I. **Pedagogía del aburrido. Escuelas destituidas, familias perplejas.** Editorial Paidós, Buenos Aires, 2004.

Donaire, Ricardo. "La clase social de los docentes. Condiciones de vida y de trabajo en Argentina desde la colonia hasta nuestros días". Ediciones CTERA. Serie Formación y Trabajo docente. 2009.

Donaire Ricardo "La posición social de los docentes en la actualidad. Una aproximación a partir del estudio de los docentes de la Ciudad de Buenos Aires" Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales UBA Buenos Aires 2009

Dueñas, G. y Kligman, C. "Cuestionando etiquetas" en Revista Signos, USAL. Año XXVIII N° 44. Buenos Aires. 2009.

García, J. M.; Luceño M., Lourdes; J. D. y Rubio Valdehita S. "Relación Entre Factores Psicosociales Adversos, Evaluados A Través Del Cuestionario Multidimensional Decore, Y Salud Laboral Deficiente".. *Psicothema* 2007. Vol. 19, N° 1.

Gindin Julián (comp) **Sindicalismo docente en América Latina. Experiencias recientes en Bolivia, Perú, México, Chile y Argentina**" AMSAFE Ediciones. Rosario 2008

Grupo Conciencia Docentes, Síndrome Del Docente Quemado.
http://www.redaccionpopular.com/index.php?principal__state=articulo&idArt=1306

ISTAS. "Guía del delegado y delegada de prevención". Madrid. 2005.

- ISTAS. “Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”. Madrid 2002.
- Laurell, A. C **Procesos de trabajo y salud en Sicartsa**. UAM-X México 1987
- Mansilla Izquierdo, Fernando. **Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica**. en [Http://Www.Psicologia-Online.Com/Ebooks/Riesgos/Index.Shtml](http://www.Psicologia-Online.Com/Ebooks/Riesgos/Index.Shtml)
- Martínez , O y Ximénez Sáez, D.. “**Reconversión en las Empresas. Su repercusión laboral**” Editorial Letrabuena. Buenos Aires, 1993.
- Martínez, Deolidia “**El riesgo de enseñar**” Suteba. Bs. As. 1993
- Martínez, Deolidia y equipo de investigación del Area de Salud en la Escuela Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Vilte “**Factores de riesgo psíquico en el trabajo docente**. CTERA. Buenos Aires. 2006.
- Martínez D, Collazo M y Liss M “*Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina*” en **Educación y Sociedad. Vol 30 N° 107** Campinas
- Marucco, M., Flamenco E., Ragazzoli P. “**Estudio para evaluar el Síndrome de Quemarse por el trabajo (burnout) y la calidad de vida laboral en docentes de Educación primaria básica (ex EGB 1 y 2) del Programa Integral Para la Igualdad Educativa del Conurbano Bonaerense Sur**”. Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2007.
- Mendizabal, Nora.” **Condiciones de Trabajo y salud de los docentes primarios de la Provincia de Buenos Aires**”. PIETTE. Documento CYMAT N° 2. 1995.
- Menéndez, Eduardo “*El Modelo Médico y la Salud de los Trabajadores*” en **Salud Colectiva N° 1**. Universidad Nacional de Lanús. Enero/abril 2005
- Messing, Karen; Escalona, Evelin y Seifert, Ana María. **El Minuto De 120 segundos Análisis del trabajo de las profesoras de Enseñanza Primaria**. Centro Para El Estudio De Las Interacciones Biológicas Entre La Salud Y El Medio Ambiente (Cinbiose). 2003.
- Oliveira, D.; Gonçalves, G.; Melo, Savana D.; Fardin, Vinicius; Mill, D. **Transformações na Organização do Processo de Trabalho Docente e o Sofrimento do Professor** disponible en http://www.fae.ufmg.br/estrado/cd_viseminario/trabalho_eixo_tematico.htm
- Ozga J y M Lawn (1988) *El trabajo docente: interpretando el proceso de trabajo educativo* en **Teoría y Educación N° 4** 1991.
- Robalino Campos M y Korner A (coords) “**Condiciones de Trabajo y salud docente. Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Peru y Uruguay**” Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina. Santiago de Chile. 2005
- Salanova Soria, Marisa, Schaufeli, Wilmar.¿*Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?* en **Prevención, trabajo y salud** Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo N° 20 Madrid 2002
- SEDRONAR **La medicalización de la infancia. Niños, escuela y psicotrópicos. Informe final. Diciembre 2008**. Buenos Aires. 2008.
- Ulpiano Sevilla Moreno, Rafael Villanueva Velasco. “**La salud laboral docente en la enseñanza pública. Gabinetes de Estudios y de Salud Laboral**”. CCOO. Madrid, abril de 2000
- Yanes Leopoldo “El trabajo como determinante de la salud” 2003

Otras fuentes:

Ley 19.587/72

Decreto Reglamentario 351/79

Boletín Oficial CABA N° 3489 del 25-08-2010, Decreto N° 654/GCABA/10.

Boletín Oficial CABA No 3547, Resolución 2846/MHGC/10.

Estatuto del docente, disponible en

<http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/educacion/infoadmin/estatuto04-08.pdf>