



# congreso **nacional** DE DELEGADAS Y DELEGADOS

**Somos SADOP en la escuela. Somos la escuela en SADOP**



## **TRABAJO Y SALUD** **DEPARTAMENTO CyMAT**



# Trabajo y Salud

Jornada laboral docente: análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) en la post pandemia. Los riesgos psicosociales. Respuesta desde el colectivo de trabajo

# Ejercicio de Reflexión

**Consigna :**  
**Pensar y escribir una palabra que  
asocien con TRABAJO Y SALUD**



## Trabajo y Salud

- **Visión tradicional vs. visión amplia de las CyMAT.**
- **La salud laboral no es un problema individual.**
- **Recuperar el saber y la experiencia de las y los trabajadores.**
- **El proceso de salud enfermedad es un proceso histórico y social.**
- **Trabajo y salud desde la perspectiva de género.**

## Factores a nivel “macro” social

- Proyecto de País, modelo económico, político y social.
- Modelo Educativo: Rol del Estado y del Sector Privado
- Organizaciones sindicales, CGT

## Factores a nivel “micro” social

(Establecimientos educativos de gestión privada)

- Propietario del Establecimiento Educativo: SRL, S.A., asociaciones civiles, cooperativas, personas físicas, Iglesia, etc.
- Tamaño del establecimiento educativo.
- Características de la comunidad en la que se encuentra la institución.
- Confesional / no confesional.
- Subvencionadas por el Estado o no.
- Delegado sindical
- Afiliados al sindicato

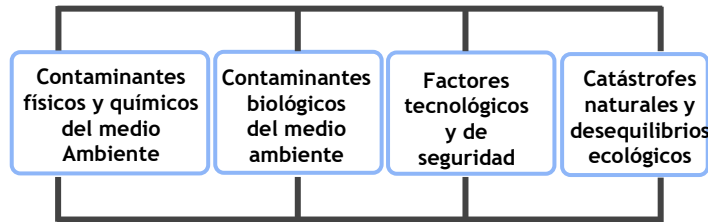
# Proceso y Organización del Trabajo Docente

## Las condiciones de trabajo

- Organización del trabajo docente (División social del trabajo: quién concibe el trabajo y quién lo ejecuta; División técnica del trabajo: mayor o menor parcelización de las tareas).
- Tareas que desarrollan los docentes.
- Tiempo de trabajo en la escuela y fuera de la escuela.
- Tiempo de descanso.
- Salario docente / escalafón.
- Estabilidad o temporalidad / precariedad del puesto de trabajo.
- Sistema de mando, supervisión y de control por parte de las autoridades.
- Estilo de gestión (autoritaria, paternalista, democrática, participativa, etc).
- Criterios de selección y reclutamiento de los docentes.
- La posibilidad de los docentes de participar en las decisiones de la escuela.

## El medio ambiente de trabajo

### Riesgos Presentes



## Carga Global de Trabajo

### Carga física

- Forzar la voz.
- Mantener posturas inadecuadas.
- Aguantar ir al baño.
- Transportar peso.
- Padecer frío / calor.
- Trasladarse de una escuela a otra.
- Tener poco tiempo de descanso.

### Carga mental

- Multiplicidad y simultaneidad de las tareas.
- Desarrollar contenidos.
- Concentrarse.
- Motivar e incentivar a los alumnos.
- Corregir, evaluar, planificar, etc.
- Cantidad de alumnos.
- Implementar estrategias para desarrollar sus clases por falta de material de trabajo necesario.
- Apremio del tiempo (tiempos estipulados e inamovibles.) para cumplir con el desarrollo de contenidos).

### Carga Psíquica

- Relación con la comunidad educativa (autoridades, alumnos, padres y compañeros).
- Valoración social de su trabajo.
- Falta de tiempo para el ocio, las relaciones sociales y la recreación.
- Responsabilidad y compromiso por trabajar con personas.
- Implicancia emocional con sus alumnos.



# Participación de las y los trabajadores docentes

Los trabajadores y trabajadoras no sólo tienen el derecho de trabajar en condiciones seguras y saludables, sino también participar en las decisiones que determinan sus condiciones de trabajo.

*Ámbitos de participación para discutir CyMAT y salud:*

- **Paritaria Nacional Docente.**
- **Paritaria Provincial.**
- **Escuela: Comités Mixtos de higiene y seguridad; Mapa de Riesgo; Proyecto Educativo Institucional.**



# Participación: de las y los trabajadores docentes

- **El trabajo puede generar lo peor, pero también puede generar lo mejor**, y ello dependerá de la compleja trama que se desarrolla en el proceso de trabajo con los distintos actores.
- **No solo hay manifestaciones negativas que nos enferman, sino que el trabajo puede ser generador de cuestiones positivas** como la solidaridad, el placer, la alegría, el reconocimiento y la emancipación.
- **Es necesario construir lazos de cooperación entre los actores para diseñar un trabajo más saludable**, que permita una mayor participación en las discusiones para mejorar las condiciones de trabajo, salud y vida de todos y todas.



# Jornada laboral docente

Hemos elegido para abordar un tema crucial de las condiciones de trabajo de las y los docentes: la jornada laboral.

- **Cómo es la configuración del tiempo de trabajo docente.**
- **El tiempo de descanso.**
- **El tiempo libre.**
- **La conciliación entre el trabajo docente y el trabajo de cuidados.**





# Tiempo de trabajo:

## La triple jornada docente

- Jornada legal y jornada real.
- Trabajo docente dentro y fuera del horario escolar.
- Trabajo de cuidados.





## Qué significa mirar desde la perspectiva de género

La perspectiva de género es una lente desde la cual podemos mirar, identificar y transformar las desigualdades.

*“Las desigualdades de género tienen origen en un sistema que organiza la sociedad de manera jerárquica y configura las relaciones sociales, políticas, culturales, económicas y ambientales: el “patriarcado”.*

*“La estructura patriarcal construye las diferencias sexuales de manera jerárquica y binaria, asignando características y roles a las personas y ubicando a algunos en una relación jerárquica sobre otrxs.”*



A qué nos referimos con

# Trabajo de cuidados

Una de las principales desigualdades de género que debemos mirar tiene que ver con el trabajo de cuidados.

*Las tareas de cuidado son aquellas actividades que realizamos a diario para atender las necesidades básicas propias y de otras personas que recaen sobre las mujeres y disidencias e implican tiempo físico y mental.*

Creemos que se trata no sólo de repartir más equitativamente el cuidado, sino también de reconocer la importancia y el valor de estas tareas. Las medidas y acciones deben tener al cuidado en el centro del debate, rompiendo los modelos tradicionales que repercuten sobre las mujeres, construyendo miradas alternativas en el marco de su dimensión política.



# Nuevos Derechos conquistados por SADOP

- **Acta acuerdo paritario de Junio 2020:**  
Extensión de la jornada y Derecho a la desconexión.

*Debates para pensar y ser protagonistas como trabajadores*

- **Jornada laboral:** debemos debatir qué jornada laboral queremos, visibilizar la parte del trabajo que está oculta y no es remunerada, pensar nuevas formas que nos permitan una organización del trabajo más saludable. También ser parte del debate más amplio sobre la extensión de la jornada de trabajo en nuestro país.
- **Nuevas licencias:** Hacia un Sistema Nacional Integral de Cuidados.



# Jornada laboral docente

- Sabemos que la relación entre Trabajo y Salud se juega claramente en la organización del trabajo.

Los debates pendientes están vinculados a la extensión de la jornada laboral, el contenido del trabajo, los riesgos psicosociales y la necesaria participación de las y los trabajadores en la construcción de una Escuela Saludable.



# Salud Mental: Noción y normativa

## Definición de la OMS

“Estado de bienestar en el que una persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida”

*Capacidad individual de afrontamiento*

## Definición de la Ley 26657

“Proceso determinado por diferentes componentes, históricos, socioeconómicos, culturales, biológicos y psicológicos; cuya preservación implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona”

*No Salud Mental si hay derechos vulnerados*



# Salud Mental: Enfoques e intervenciones

- ◆ **Malestar**, termino acuñado por los sectores docentes
- ◆ **Estrés**, como un precursor de la enfermedad
- ◆ **Desgaste mental** “El trabajo nunca es neutro frente a la salud”

- ◆ **Trastornos mentales:** Cuando el sufrimiento adquiere una génesis y una evolución en el tiempo.

*Necesidad de un enfoque orientado a la prevención de riesgos  
Que ponga foco en los estresores, antes que en el estrés*

**“Somos historias, no somos diagnósticos”**



# Factores Psicosociales de Riesgo:


## Definición y alcances

Las y los trabajadores, portadores de una historia singular, **interactúan al trabajar con una organización del trabajo** cuyas características son fijadas independientemente de la voluntad del sujeto:

*“Cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión; pasan a ser factores psicosociales de riesgo pudiendo afectar a la salud.”*


**Llamamos Factores Psicosociales a la exposición a los riesgos de la Organización del trabajo.**





**FPST**  
**6 ejes**  
**de**  
**riesgos**

- 1 La intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo.** Depende de las restricciones del ritmo, de la existencia de objetivos poco realistas o vagos, de la polivalencia de tareas e interrupciones de actividades no preparadas.
- 2 Las exigencias emocionales movilizadas en la actividad.** Necesidad de “dominar y moldear” las propias emociones frente a los alumnos.
- 3 La autonomía y las posibilidades de participación.** poder intervenir en las decisiones de la escuela como el armado del PEI, así como de la posibilidad de progresar y hacer carrera.



**FPST**  
**6 ejes**  
**de**  
**riesgos**

- 4 Las relaciones sociales en el trabajo.**  
Para que el trabajador se involucre necesita un reconocimiento por parte de los demás, no ser objeto de injusticias, necesita insertarse como integrante del colectivo de trabajo, comunicarse y cooperar con otros.
- 5 Los conflictos de valores.** Lxs docentes en ocasiones son presionados a actuar de una manera contraria a sus convicciones provocando un sufrimiento ético
- 6 La inseguridad de la situación de trabajo.**  
comprende la seguridad en la relación de empleo, el riesgo de cambio no controlado de sus tareas o condiciones de trabajo no sostenibles

# Factores Psicosociales de Riesgo:

## exposición en el tiempo:

**a** Ante las mismas condiciones de riesgo, algunos caen en la enfermedad y otros no

**b** Los que no enferman, pueden experimentar “Malestar” o actitudes de sobre adaptación ante los estresores (Presentismo)

- **Hacer visible lo invisible.**
- **Convertir lo individual en colectivo**
- **Generar intervenciones centradas en la prevención**



# Salud Mental y FPST: estrategias de abordaje

*Desde SADOP*

- Realización de talleres de sensibilización, encuestas e investigaciones {Primera Encuesta Nacional sobre CyMAT (año 2012), Encuesta “Contanos para cuidarte” (año 2020)}
- Instalación del tema en mesas de discusión de los distintos estratos
  - CFE, Paritarias nacionales, provinciales
  - Mesas con empleadores privados
  - ProNaPre
  - Comités Mixtos

*Con la OSDOP*

- Elaboración de estrategias de conjunto entre la OS y la Organización: “Primera Encuesta SADOP OSDOP sobre Salud y Trabajo”
- Focalización de políticas de prevención e intervención
- Seguimiento de relevamientos y datos sobre la problemática



# Salud Mental y FPST: Ideas para concluir

- **El trabajo nunca es neutro frente a la salud, pero solo enferma bajo determinadas condiciones**
- **No hay trabajo saludable sin plena participación de las/os trabajadoras y sin un proyecto colectivo que nos contenga**  
*“No hay posibilidades de educar, en el sentido pleno de la palabra, si no hay un futuro en el cual nos podamos representar”*
- **Politizar el Malestar**  
El malestar expresa una incomodidad con nuestras condiciones de vida y trabajo. Es necesario denunciar esa incompatibilidad, no cancelarla, poner en evidencia lo que subyace

**"El trabajo, cuando produce malestar, no es solo por falta de competencias profesionales. En ese malestar hay que preguntarse qué estoy haciendo, con quién y para qué y cuando no hay respuesta, no se trata más de un asunto personal."**

**Lise Gagnard**



# ¡Gracias!



congreso **nacional**  
DE DELEGADAS Y DELEGADOS



**Somos SADOP en la escuela. Somos la escuela en SADOP**