

# Experiencia y Cuestiones Pendientes para la Interpelación en la Docencia Universitaria. (Estudio de Caso) Caso UNMDP

EJE N° 6

Relato de experiencia pedagógica | Reseña de Investigación

Pedro M. Sanllorentti

Secretario General de Agremiación Docente Marplatense (ADUM), Docente e investigador de la UNMDP.

Mariel Cecilia Martin

Docente e Investigadora categoría II de la UNMDP. Directora del Área CyAT en ADUM.

Melina B. Theaux Charlo

Ayudante Alumna de la UNMDP. Asistente del Área CyAT en ADUM.

[melinatheauxcharlo@gmail.com](mailto:melinatheauxcharlo@gmail.com)

## Presentación

En esta oportunidad, el objetivo es una interpelación de las características de los/as docentes universitarios, sus condiciones de trabajo, el impacto de su salud, los cambios en la carrera docente y un nuevo paradigma que se ha generado a partir de nuestro grupo de investigación, dentro UNMDP con la Agremiación docente Marplatense Universitaria (ADUM) esto permitió una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas. La defensa de los derechos de las/os trabajadores docentes universitarios, no suele ser una postura habitual en el ámbito de investigación universitaria, sin embargo, es posible, deseable y necesaria. Así, la articulación entre la teoría y la práctica deviene en la construcción de un conocimiento científico no encorsetado, sino que se transforma en un permanente devenir crítico, superador y dialéctico dónde la teoría se hace carne en las/os trabajadores/as y éstas y éstos indican el camino a seguir.

## Características de la Docencia Universitaria



Cuando hablamos de los docentes Universitarios, podemos decir que no hay un modelo único, todo lo contrario, hay diversos perfiles ya sea desde el rol como docente, investigador, extensión y de gestión; cada uno de estos tiene unas características particulares que lo identifiquen; con diversidad de cargas horarias, jerarquías, y dedicaciones dentro de cada cátedra (rol docente).

Así mismo poseen distintos cargos, como por ejemplo de titular, asociado, adjunto, ayudante y su diversidad de carga horaria, sea dedicación exclusiva (40 horas de trabajo), parcial o semi- exclusivo (veinte horas de trabajo), estas dos dedicaciones tienen la particularidad de no solo abocarse a tareas docentes, sino también de extensión, gestión, investigación; por último están los de dedicación simple (diez horas de trabajo).

Por otra parte, su proceso de trabajo, puede desarrollarse en diversos lugares aula, laboratorio, oficina, gabinete, talleres, en los diversos lugares externos (sociedad de fomento, escuelas, hospitales, campo, etc).

Los docentes/as e investigadoras/os tiene una doble carga en el cumplimiento de sus labores, por las tareas que implica su puesto, esto se ve reflejado en sus tareas específicas, algunas de ellas pueden ser las presentaciones de informes, planillas, tareas de extensión, formación, capacitación, seguimiento y supervisión de otros docentes y alumnos; Quienes ejercen las profesiones de manera liberal, mayormente poseen cargos con dedicación simple,

Estos poseen diferentes actividades, que las identificamos como las tareas **prescriptas**, son aquellas que la normativa indica como tareas pertinentes según cargo y dedicación, sería lo Instituido y las **tareas reales** son aquellas que realiza cotidianamente y exceden a su función específica, sería lo Instituyente. El problema se presenta cuando las tareas reales superan cuantitativa y cualitativa, a las prescriptivas generando más demandas y exigencias, que afecta a la salud, y repercute en la esfera privada, de las/os trabajadores/as docentes.

## Condición y Ambiente de Trabajo (CyAT)

*“Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo están constituidas por variables que impacta no solo en su esfera laboral, sino también en la privada. Por otra parte, son comprendidas como el conjunto de propiedades que caracterizan a la situación de trabajo, que influyen en la presentación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social”* Neffa (1987).

De allí que dicho análisis debe situarse en el contexto económico y social, sin excluir la vivencia subjetiva de los trabajadores/as involucrados/as, reconociendo que cada docente es el que conoce en profundidad sus condiciones y ambiente de trabajo y al mismo tiempo, las propuestas de cambio a realizar.

Sin embargo, es vertebral reconocer que es dificultoso de lograr, pues hay una naturalización, y por consiguiente una negación del impacto de sus CyAT; y que puede afectar de forma paulatina y progresiva su salud física y mental.

## Riesgos Psicosociales

Se entienden por los riesgos psicosociales aquellos que, impactan a la salud física, psíquica, mental y social, originados por la organización del proceso de trabajo, la cantidad, el ritmo y la intensidad. Las exigencias emocionales por la actividad. La demanda psicológica y el esfuerzo requerido.

*“Denominamos riesgos psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido y la realización de las tareas, y que afectan al bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador/a como al desarrollo del trabajo”*

El trabajo desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS); denomina factores psicosociales a *“aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”*

Las variables e indicadores de los riesgos psico- sociales:



<b>Sobrecarga cuantitativa</b>	Demasiado trabajo Presión de tiempo Tareas repetitivas
<b>Insuficiente carga cualitativa</b>	Contenido trabajo monótono Falta de estímulos Poca creatividad Escasa interacción social
<b>Conflicto de roles</b>	Falta de definición de rol Rol definido pero cumple otros
<b>Falta de control sobre la situación</b>	La persona que decide no conoce la tarea (ritmo, método, etc.) El trabajador debe callar
<b>Falta de apoyo social</b>	Trabajo aislado Elevado nivel de competitividad Falta apoyo de los superiores
<b>Condicionantes físicos</b>	Iluminación insuficiente Temperatura inadecuada Espacio limitado, entre otros.

La evaluación de los riesgos psicosociales de las Universidades Públicas es vertebral, debido que afectan la salud, la calidad de vida, y el desarrollo del trabajo de las/os trabajadoras/as docentes, y es un tema pendiente a profundizar.

Como el Dr. David Cobos Sanchiz "...Los riesgos en los distintos niveles educativos, debería jugar un papel preponderante por su posicionamiento estratégico, en la cultura de la prevención que se pretende alcanzar..."



## Cuadros sobre la evolución de las condiciones y ambiente de trabajo en la Normativa

<b>Principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendientes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo</b>	
<b>1978</b>	la OIT dictara la Resolución 159 de 1978, mediante la cual se establecen las Recomendaciones sobre las relaciones del trabajo en la administración pública.
<b>1981 y 1987</b>	LA OIT dicta los Convenios 154 y la Recomendación 163, ambas sobre la negociación colectiva. Recién a partir de entonces se interpretó que los trabajadores del Estado en sus distintas ramas podían contar con Convenios Colectivos de Trabajo, tal como tenían la mayoría de los trabajadores del sector privado en nuestro país.
<b>1991-1992</b>	leyes Argentinas reglamentaron el procedimiento para la <b>negociación colectiva de los trabajadores del Estado -Ley 23.929 de 1991- y de los docentes nacionales – Ley 24.185 de 1992-</b> .
<b>1993 - 1994</b>	<b>CONADU obtiene su Personería Gremial en 1993</b> , requisito indispensable para ejercer la representación sindical, En 1993 se elaboró un listado de temas que constituían sus principales demandas 1994 se tomó la decisión de elaborar un borrador de Convenio Colectivo de Trabajo -CCT.
<b>1995</b>	<b>El primer borrador completo de CCT fue discutido y aprobado por Congreso- diciembre de 1995.</b> En simultáneo se reclamaba la necesidad de paritarias formales entre la representación de los trabajadores docentes universitarios y la representación de las Instituciones Universitarias Nacionales. El <b>decreto 1007, de julio de 1995, reglamentó las Negociaciones paritarias en la Universidades Nacionales</b> para el personal docente y no docente.





<b>Principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendientes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo</b>	
<b>1996</b>	Teniendo el borrador de CCT con un capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y conformada la Mesa de negociación paritaria, el 30 de diciembre de 1996 se celebró un <b>acuerdo paritario entre el CIN y la CONADU, que preveía la promoción de una comisión de "seguridad e higiene del trabajo"</b> auxiliar de la Comisión Paritaria de nivel General que tendrá como objeto realizar un relevamiento y análisis de las condiciones laborales de medio ambiente de trabajo y que elevará propuestas tendientes a realizar mejoras. Este primer acuerdo no contemplaba aún la necesidad de tener en cuenta al trabajador como parte del proceso de trabajo, idea que fue ganando terreno años más tarde.
<b>2004</b>	el Congreso de CONADU de termas de Río Hondo en 2004, actualiza en su totalidad el borrador de CCT, <b>la idea de CyAT fue incorporándose en su concepción</b> y en el articulado resultante, que comienza a prever la necesidad de generar condiciones de trabajo dignas para el trabajador.
<b>2005</b>	El <b>5 de diciembre de 2005</b> , se produjo en laboratorios de experimentación de la <b>Universidad Nacional de Río IV, una explosión que, además de cuantiosas pérdidas materiales, produjo la muerte de seis trabajadores</b> quienes se desempeñaban como docentes, investigadores y becarios, vinculados a la institución. La conmoción que este hecho produjo, puso en alerta a todo el sistema universitario nacional y en particular a las Direcciones de Seguridad e Higiene. A partir de entonces se multiplican los encuentros interinstitucionales de Seguridad e Higiene y luego se transformaron adquiriendo el formato de Congresos.
<b>2006 - 2007</b>	La <b>concepción más moderna</b> que fue incluida en el texto publicado como Decreto 1245/15, fue redactada entre 2006 y 2007. Fue el resultado de la realización de un <b>curso de capacitación destinado a dirigentes sindicales de CONADU que culminó con la redacción del borrador de capítulo de Condiciones y Ambiente de Trabajo luego aprobado en un Congreso de la Federación</b> . A partir de este curso, organizado por el IEC-CONADU, se terminó de comprender la necesidad de contar con comisiones paritarias que promuevan permanentes mejoras en las Condiciones de Trabajo. El texto del Capítulo VIII del CCT es uno de los avances más importantes de nuestro Convenio Colectivo y representa además uno de los aportes más significativos para el conjunto de los trabajadores de cualquier rama laboral de nuestro país.

<b>Principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendientes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo</b>	
<b>2007</b>	El <b>Primer Encuentro organizado denominado de Salud y Seguridad del Trabajo</b> organizado a instancias del Consejo Interuniversitario Nacional se produjo en 2007 y continuó, con distintos formatos organizándose de manera casi bianual o trianual. En estos encuentros se han presentado ponencias que tienen en cuenta la diversidad con la que el mundo Universitario aborda el complejo mundo del trabajo ya sea desde la academia, como empleadora, y desde los sectores que representan a los trabajadores es decir quienes se vinculan con sus sindicatos. La Federación Nacional de Docentes Universitarios, siempre tuvo un rol protagónico en estos encuentros que, entre otras cosas, nos permitieron difundir las ideas fundamentales contenidas en nuestro proyecto de CCT y su capítulo de CyAT.
<b>2008</b>	Un avance muy significativo en la promoción de la mejora en las CyAT lo representa el <b>programa de capacitación gratuita docente logrado en los acuerdos paritarios a partir de 2007 y hasta la actualidad</b> . Este programa, cuyo monto se actualiza anualmente junto con los acuerdos salariales, permite destinar a todas las Universidades Nacionales dinero para que sus docentes puedan tener formación y/o actualización de posgrado de manera gratuita. A partir de 2008 se incorporó a este programa el rubro de Capacitación Gratuita en CyAT, lo que implica que los sindicatos locales tienen que acordar con sus Universidades nacionales, qué cursos realizarán para que sus docentes tengan la posibilidad de conocer sus condiciones de trabajo, sus derechos en relación a estas y cómo pueden mejorarlas.  Dentro del esquema de capacitación se destaca <b>la necesidad de que los propios cuadros sindicales tomen estos cursos</b> , que resultan necesarios para poder llevar adelante, eficazmente y de manera representativa, su cometido al frente del sindicato. Además, el propio sindicato, requiere de la provisión de material que acompañe este proceso y a la vez se constituya en documentos de consulta permanente.

<b>Principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendientes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo</b>	
<b>2012</b>	<p>En 2012 desde la <b>Superintendencia de Riesgos del Trabajo</b>, el Dr. Jorge Cohen, promueve desde el Estado Nacional algunas políticas activas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y se intentan algunos cambios en la correlación de fuerzas entre los sectores del capital representados por las ART, las patronales y las representaciones de los trabajadores. De esta época y a propuesta de la SRT, <b>surge la promoción y sanción de la Resolución del Comité Ejecutivo del CIN</b> mediante el cual se estableció el estudio de factibilidad para la creación de Institutos Universitarios de referencia en salud y seguridad en el trabajo. Este fue un intento mediante el cual la academia podría haber realizado aportes significativos para el mundo del trabajo que lamentablemente no fue continuado.</p> <p>Dentro de los cursos dictados entre 2007 y 2012 por el IEC-CONADU se destacan el de Negociación Colectiva, y el de Condiciones y Ambiente de Trabajo y, a partir de entonces surgen las publicaciones que permiten continuar un círculo virtuoso de Formación.</p>
<b>2014-2015</b>	<p>El 16 de abril de 2014 el CIN y las 6 Federaciones Nacionales Docentes firman el Convenio colectivo de Trabajo. CONADU lo presenta al Ministerio de Trabajo para que proceda a su Homologación</p> <p>El 1 de julio de 2015 en un Acto en la Casa Rosada la Presidenta Cristina F. de Kirchner entrega las copias del Decreto 1245/15 que Homologa el CCT</p>
<b>2015 - 2016</b>	<p>En 2015 y 2016, tanto desde CONADU como desde la Agreración Docente Universitaria Marplatense, ADUM, agregamos a estos cursos un valor adicional, consistente en la incorporación del <b>requisito de que los docentes-cursantes</b> presenten un trabajo en el que no sólo relevan las condiciones de trabajo del distintos sectores laborales en los que se desempeñan, sino que <b>deben presentar proyectos tendientes a su mejora</b>. Los primeros resultados de estas experiencias fueron presentados en el Congreso de Salud Laboral de 2016, realizado en Mar del Plata y, sin duda, se convertirán en un insumo esencial para las Comisiones Paritarias de Condiciones y Ambiente de Trabajo previstas en el Convenio Colectivo.</p>
<b>2016</b>	<p>El último encuentro interinstitucionales de Seguridad e Higiene fue el <b>2° Congreso Internacional Salud Laboral Aspectos Sociales de la Prevención y 2° Taller Internacional de Prevención de riesgos y Gestión Ambiental en los Ámbitos Educativos Superiores</b> realizado en Mar del Plata y que fuera organizado conjuntamente por la CONADU, el CIN y la red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral en septiembre de 2016.</p>

## **La Docencia, la Pandemia y los desafíos a futuro**

La pandemia Covid 19 nos sorprendió a todos/as, en Argentina cuando durante el mes de marzo se decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, solo llevábamos una semana de comienzo de las clases, (ASPO), en principio solo iban a ser 15 días, pero con el correr de los meses esa condición continuo Esta sorpresa se mantuvo en los anuncios de cada extensión y mantuvo el cambio en la modalidad laboral de la docencia de presencial a virtual.

Durante todo ese período, desde fines de marzo 2020 hasta fines de junio 2020, los docentes tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad laboral, mientras internalizaban la idea de que la misma había llegado para quedarse; al menos por un cuatrimestre. Eran muy pocos los docentes de las universidades con experiencia en el dictado de clases por medios remotos.

Al momento de discutirse ese convenio (entre 2010 y 2014), la representación del consejo de rectores (el CIN) no convalidó el reconocimiento de las actividades docentes a distancia. Con las restricciones a la surgidas con la pandemia, el trabajo

docente universitario se consideró como un “trabajo voluntario”, en el que los y las docentes decidieron que, ante la necesidad de realizar su aporte en una circunstancia excepcional, era posible cambiar la modalidad laboral. Los mismo no estaban preparados ya sea con los conocimientos tecnológicos e insumos que eso conllevo, al igual que lo padeció el estudiantado.

El reconocimiento formal del trabajo docente universitario a distancia, se realizó recién el 19 de junio de 2020, mediante un Acta acuerdo suscripta por el Ministerio de Educación de la Nación, el CIN y las Federaciones de Docentes Universitarios; luego fue reconocida mediante las paritarias docentes locales en distintas Universidades.

Desde la Agremiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) se realizaron encuestas tendientes a conocer las características del trabajo que se estaba llevando adelante, como así también las dificultades que se presentaban y las posibles soluciones o paliativos para su concreción. De la misma participaron más de 800 docentes de todas las unidades académicas y su resultado permitió trazar un plan de acción gremial a fines de septiembre 2020 que continúa hasta la actualidad. (El trabajo completo puede consultarse en [Resultados consulta sobre «El trabajo docente en la Universidad en tiempo de cuarentena»](https://www.adum.org.ar/?p=8164). <https://www.adum.org.ar/?p=8164>.

Entre los resultados obtenidos hay varios puntos a destacar, un fuerte desgaste físico y emocional de los docentes, que entonces tendía a acelerarse y hoy continúa más que presente. Este desgaste obedece, entre otras cosas a un trabajo que se efectuaba (y se sigue efectuando) más allá de lo normativamente exigible es decir el Trabajo Prescriptivo. Con horarios muy extendidos y la imposibilidad a ejercer el derecho a la desconexión, que permita los descansos apropiados, en un contexto de demandas y presiones excesivas por parte de autoridades y estudiantes.

Numerosos programas se generaron desde los sindicatos tendientes a la compra o arreglos de equipos informáticos. Las encuestas realizadas en todo el país por los sindicatos mostraron la necesidad de implementar políticas tendientes a mejorar la situación tecnológica Y, por otra parte, desde la Política Nacional y de las Universidades, se priorizó el equipamiento institucional (que contaba con muy poca preparación como soporte a los nuevos desafíos y el volumen de la actividad académica) y al de las y los estudiantes.





A fin de 2020 el Ministerio de Educación de la Nación otorgó un bono equivalente al pago de un mes de conexión de internet a todos los docentes universitarios del país y en el acuerdo salarial de 2021 se logró un pago menor pero cercano a la conexión de internet de un mes, que se extenderá por ocho meses hasta diciembre.

Recién hacia fines de 2020 comenzaron a autorizarse algunas actividades docentes presenciales en las prácticas de laboratorio. Y, condicionada por la segunda ola de la pandemia desde comienzos de 2021 y hasta el mes de junio, la actividad docente en la mayoría de las universidades argentinas, continuó desarrollándose en la modalidad a distancia. Esta situación fue receptada por la paritaria nacional de las y los docentes universitarios que suscribió un Acta mediante la cual se autorizaba a las paritarias locales de cada universidad.

La adaptación a los medios remotos requirió de prolongadas jornadas de trabajo (el 78% de los docentes marplatenses manifestó que trabajaba más horas de lo habitual, mientras que el 17,1% manifestó que trabaja las mismas horas y el 4,3% consideran que trabaja menos). Esta adaptación, con mayor carga laboral, la intromisión de alumnos y autoridades fuera del horario laboral que se conectan por medios remotos con los docentes, se sucedieron de manera conjunta y en simultáneo con la vida familiar, lo que implicó una situación de estrés emocional constante.

A modo de resumen queremos mencionar los logros alcanzados durante la pandemia por la Agremiación Universitaria Marplatense A.D.U.M que colaboraron en la mejora de las condiciones docentes:

- Encuesta sobre las condiciones y ambiente de trabajo (CyAT)
- Concurso docente durante la pandemia
- Vacunación para docentes y vacunatorios
- Resoluciones de mesa ejecutiva y cuerpo de delegados
- Programa de aumento de categorías
- Salidas y caminatas saludables
- Reuniones paritarias
- Cursos de capacitaciones

## **Nos Interpelarnos un nuevo paradigma**

Es fundamental el promover la construcción de una Cultura Preventiva en las Universidades para el diseño de Políticas Públicas con Sustentabilidad y Gestión Universitaria e Indagar la relación que se establece entre el nivel de exigencia del trabajo de las/os docentes e investigador/as universitarios que es están presentes de manera de manera silenciosas, naturalizados, debido que los mismos no los registro, en correlación a su salud física y mental.

El trabajo conjunto entre la Universidad y ADUM, permitió una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas en defensa de los derechos de las/os trabajadores/as docentes universitarios, esta postura no es habitual en el ámbito de investigación universitaria.

La articulación entre la teoría y la práctica, deviene en la construcción de un conocimiento científico no encorsetado hacia una sola mirada sino a un permanente devenir crítico, superador y dialectico donde la teoría se hace parte de la docencia universitaria

## **Bibliografía**

ANSOLEAGA E. (2013) Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: un asunto pendiente en la salud pública. Santiago de Chile.

COBOS SANCHIZ, DAVID - GARI PEREZ, AITANA. Necesidades de formación profesional en salud ocupacional: la percepción de los profesores de Madrid, España. *salud de los trabajadores* [online]. 2007, vol.15, n.2, pp.99-106. issn 1315-0138

CONVENIO COLECTIVO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (2014) CONADU, Buenos Aires, Argentina.

MARTIN, MARIEL CECILIA, “Los riesgos invisibilizados de las/os docentes de la universidad nacional de mar de plata” ISSN 2591-4448 pág. 17

MARTIN MARIEL CECILIA, LAURA RUBIO GONZÁLEZ, JUAN AGUSTÍN MORÓN MARCHENA, DAVID COBOS SANCHIZ (2021) “TEACHER BURNOUT: a bibliometric analysis of scientific production indexed on scopus” DOI: <https://doi.org/10.46661/ijeri.4949> •



MARTIN M- FERNÁNDEZ V., FANTINI P. (2020) “Los riesgos psicosociales en las/os académicas/os de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a partir de las condiciones impuestas por la pandemia de covid-19.” xxiv jornadas de investigadores y becarios en ciencias jurídicas y sociales Dr. Luis Pablo Slavin.

MARTINEZ ALCANTARA, S: (2008) “Programa de estímulos económicos y su relación con diversos satis-factores y trastornos en la salud de trabajadores académicos de una universidad pública” pág. 53 DCBS-UAM-X. México

NEFFA JULIO CESAR (1998) “¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo?, propuesta de una nueva perspectiva. Humanitas, Buenos Aires. Argentina

SANLLORENTTI PEDRO MARIANO, MARTIN. MARIEL CECILIA “Sindicatos docentes universitarios y condiciones de trabajo en la República Argentina”