



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE CHONTALES
FAREM – CHONTALES

DOCTORADO EN EDUCACIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

TESIS DOCTORAL

**LA SALUD LABORAL DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO: UNA APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOS
UNIVERSIDADES DE ARGENTINA Y ESPAÑA**

Doctoranda: Mariel Cecilia Martín

Director de la tesis: Dr. David Cobos Sanchiz

Juigalpa, Nicaragua, 2024

**LA SALUD LABORAL DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO: UNA APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOS
UNIVERSIDADES DE ARGENTINA Y ESPAÑA**



TESIS DOCTORAL. INFORME DEL DIRECTOR

DAVID COBOS SANCHIZ, profesor del Departamento de Educación y Psicología Social de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, hace constar que la tesis doctoral desarrollada por D^a. Mariel Cecilia Martín en el marco del Programa de Doctorado en Educación e Intervención Social de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua, ha sido realizado bajo mi dirección. A lo largo del período de investigación he mantenido periódicas entrevistas con la doctoranda en las que hemos discutido y consensuado los objetivos así como la metodología, contenido y líneas de trabajo. Entendemos que el trabajo responde a los objetivos planteados de manera sobresaliente y que se ha realizado con suficiente rigor científico. La doctoranda ha desarrollado y concluido todas las fases del proyecto de investigación en el ámbito del estudio propuesto. Del nivel del trabajo presentado dan cuenta cuatro trabajos publicados en revistas científicas internacionales con revisión por pares ciegos, trabajos que emanan directamente de esta tesis doctoral que se presenta en modalidad de compendio de artículos. Por todo ello, consideramos que cumple sobradamente con todos los requisitos para que pueda ser presentado y defendido ante el tribunal designado a tal efecto.

En Sevilla, a ocho de enero de 2024

Fdo: Dr. David Cobos Sanchiz

ÍNDICE

I. AGRADECIMIENTOS.....	6
II. A MODO DE INTRODUCCIÓN.....	8
III. LA SALUD LABORAL DE LOS/AS DOCENTES UNIVERSITARIOS: APROXIMACIÓN TEÓRICA.....	14
Una conceptualización del trabajo.....	15
El proceso de trabajo.....	16
Los tipos de proceso de trabajo en la industria.....	17
Los conceptos de Control y Calificación.....	19
La concepción tradicional de la Seguridad e Higiene frente al paradigma de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	21
Los riesgos laborales.....	24
Riesgos psicosociales en el trabajo.....	25
Las dimensiones de los riesgos psicosociales.....	27
La Ergonomía centrada en la persona.....	31
Enfermedades profesionales vs. Enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo.....	33
Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) en la República Argentina.....	36
Hacia la promoción de una Cultura de la Prevención en la Universidad.....	37
El Servicio Universitario de Salud de la Universidad Nacional de Mar del Plata.....	39
Para seguir pensando.....	43
IV. CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA (ESTUDIO DE CASO).....	45
Facultad de Derecho.....	45
Facultad de Ingeniería.....	62
Estudio de Caso: Análisis de un laboratorio de la Facultad de Ingeniería.....	77
Facultad de Psicología.....	83
Recomendaciones para Mejorar las Condiciones y Ambiente de Trabajo de las /os Docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata.....	99
V. COMPENDIO DE PUBLICACIONES CIENTÍFICAS.....	104

1.- Cecilia-Martín, M., Rubio-González, L., Morón-Marchena, J.A. y Cobos-Sanchiz, D. (2020). Burnout docente: un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus. <i>International Journal of Educational Research and Innovation</i> , 14, 197-210.....	105
2.- Ramírez-Jiménez, L., Martínez-Alcántara, S. y Cecilia-Martín, M. (2021). Valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud en académicos universitarios argentinos. <i>Salud de los trabajadores</i> , 29(1), 7-19.....	119
3.- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, A. y Cecilia-Martín, M. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. <i>Formación Universitaria</i> , 15(2), 83-92.....	132
4.- Cecilia-Martín, M., Sanllorenti, P.M. y Cobos-Sanchiz, D. (2023). Condiciones de trabajo y negociación colectiva del profesorado universitario: el caso de Argentina. <i>Hekademos: revista educativa digital</i> , 34, 11-25.....	141
VI. INDICIOS DE CALIDAD DEL COMPENDIO DE ARTÍCULOS.....	156
VII. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	157
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	159
IX. ANEXOS.....	171
Modelo de encuesta estudio UNMdP (elaboración propia).....	172
Maslach Burnout Inventory (MBI).....	178

A mi nieto amado, Mateo

“Lo único que debemos hacer es adquirir plena conciencia del poder que poseemos y no olvidarnos que nadie puede hacer nada sin el pueblo. ¡Solo basta que los pueblos nos decidamos a ser dueños de nuestros propios destinos! Todo lo demás es cuestión de enfrentar al destino” (María Eva Duarte)

I. AGRADECIMIENTOS

Mientras escribo estas líneas, es inevitable recordar a cada una de las personas que me han acompañado en toda mi vida; desde mi nacimiento, a mi madre que me dio la vida, y su amor por las Ciencias Sociales, inculcándome la perseverancia y el esfuerzo.

Al universo por haberme permitido encontrar a personas generosas y valiosas, que nunca dudaron de mi capacidad, sin importar mi humilde origen. Quiero agradecer también en aquellos que, con su rivalidad, me fortalecieron y lograron que me supere, llegando a lugares inimaginables para mí.

Parfraseando al magnífico Galeano, no quiero dejar de mencionar a cada uno de esos “nadies”, trabajadores y trabajadoras que, sin tener grandes títulos y apellidos, han aportado su valioso conocimiento, tiempo y dedicación en cada investigación, y me han acompañado en este camino, hasta llegar acá, a esta tesis doctoral.

A la Universidad Nacional de Mar del Plata de la República Argentina, dándome la oportunidad que le brinda a cada habitante, de una educación pública y gratuita, accediendo a mi primer título de Profesora de Historia, abriéndome las puertas posteriormente en la investigación.

No puedo olvidarme del Dr. David Cobos Sanchiz, a quien conocí a través de una beca ganada de la AUIP en el año 2015, accediendo a mi primera estancia académica en mi querida Universidad Pablo de Olavide; un ser tan integro, valioso, que me otorgó el privilegio de su amistad, y generoso como pocos, abriéndome las puertas de su querido país, y me incorporó a la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral.

Tampoco puedo dejar de nombrar al Dr. Juan Agustín Morón Marchena, quien también me brindó su amistad, calidez y generosidad. Siendo ellos un lazo fundamental en la conexión con la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua- Managua.

Gracias a mi estimada María Mercedes Zapata, por acompañarme en gran parte de este proceso, con su amorosidad, gentileza, disponibilidad, brindándome su apoyo en la distancia, con extrema eficiencia en cuanto a la documentación a presentar. Sin ella hoy me sería imposible poder presentar esta tesis doctoral.

Mi agradecimiento al Ingeniero Pedro Fiantini por su acompañamiento profesional y amistad durante la pandemia por COVID, que permitió realizar el análisis cuantitativo de parte del trabajo presentado.

Y por último, quiero agradecer al Dr. Pedro Mariano Sanllorenti, quien fue Secretario General de CONADU (Federación Nacional de Docentes Universitarios de la República Argentina), quien me facilitó la articulación de lo académico con lo sindical.

II. A MODO DE INTRODUCCIÓN

El Programa de Doctorado en Educación e Intervención Social de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua (UNAN-Managua) impartido en colaboración y con el apoyo de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España), establece que para la obtención del título de Doctor/a en Educación Superior por la UNAN-Managua, será necesario estar en posesión de un título de Máster, así como presentar y defender públicamente ante un tribunal cualificado una Tesis Doctoral, consistente en un trabajo de investigación que suponga un aporte científico original al campo de conocimiento del doctorando.

Dicha tesis puede presentarse en formato de compendio de cuatro artículos científicos, que habrán sido publicados durante el período de desarrollo del Programa en revistas científicas internacionales, con revisión por pares e indexadas en la Web of Science (Thomson Reuters), Scopus o Catálogo Latindex. Además, deben ser coherentes entre sí, demostrando una trayectoria de investigación en una línea de trabajo bien definida y no un mero agregado de artículos.

Siendo plenamente conscientes de la dificultad que comporta esta segunda opción, hemos optado por la misma en la seguridad de que el proceso de trabajo nos iba a reportar numerosos aprendizajes. Esta modalidad supone desarrollar la investigación u investigaciones originales, pero además adaptarlas a los distintos formatos que establecen las revistas científicas (en nuestro caso en los campos de la Educación y la Salud), en un arduo trabajo de síntesis, atención escrupulosa a normas formales y redacción, se ha de pasar por el proceso de revisión por pares en cuatro ocasiones y saber esperar pacientemente los tiempos que marcan los distintos consejos editoriales.

Como se desprende de las fechas de las propias publicaciones, el proceso total ha durado más de cuatro años. Sin duda, ha sido un período de trabajo intenso y plagado de no pocas dificultades, pero en el que hemos logrado un avance personal muy sustantivo, por el que hemos conseguido desarrollar numerosas competencias y destrezas investigadoras que, sin duda, van a tener (están teniendo ya) un claro e inmediato impacto en nuestro trabajo cotidiano como profesora e investigadora en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina).

La tesis doctoral es una macro-investigación que comporta, a su vez, cuatro trabajos. En primer lugar, desarrollamos un análisis bibliométrico descriptivo, siguiendo la metodología propia de estos estudios por el que identificamos artículos científicos indexados en la base de datos Scopus sobre Burnout y Burnout en docentes, en los últimos veinte años. Con las palabras clave obtenidas se crearon mapas bibliométricos aplicando una metodología basada en análisis

de co-palabras, técnicas de agrupamiento o clustering y técnicas de visualización. El trabajo permitió verificar que este campo de estudio está en estos momentos en subida exponencial y en el mismo se aprecia una evolución clara en los intereses de investigación, pasándose de un interés inicial en los campos de la enfermería y la medicina, que pasa después por la enseñanza para finalmente hacer un mayor hincapié por parte de los/as investigadores/as en los propios procesos, herramientas, instrumentos y metodologías de investigación. Las principales aportaciones de este artículo son:

- Realizar un estudio bibliométrico descriptivo sobre la producción científica de los últimos veinte años en relación con el Burnout y específicamente el Burnout en la enseñanza.
- Verificar si se cumple la Ley de Price en relación con la producción científica sobre este tema.
- Identificar los países que producen más documentos científicos sobre el tema abordado.
- Señalar cuáles son las áreas temáticas principales y las revistas dominantes en las que se enmarcan las publicaciones.
- Establecer las conexiones entre los distintos descriptores relacionados con las palabras clave analizadas.
- Demostrar que los mapas bibliométricos son un instrumento adecuado para comprender la estructura temática de este tópico de investigación.
- Concluir que la temática analizada es un frente de investigación multidisciplinar de plena actualidad y que la producción científica se encuentra altamente concentrada.

El estudio bibliométrico realizado en este artículo ofrece varias perspectivas de futuro para la investigación sobre Burnout y Burnout en la enseñanza. Por ejemplo, se puede seguir investigando en profundidad sobre las áreas temáticas principales identificadas en el estudio, como el estrés laboral, la salud mental, la calidad de vida, la satisfacción laboral, entre otras. Además, se pueden realizar estudios comparativos entre países o regiones para identificar las diferencias y similitudes en la producción científica sobre este tema. También se pueden utilizar otras herramientas bibliométricas para profundizar en el análisis de la estructura temática de este tópico de investigación. En general, el estudio bibliométrico realizado en este artículo puede servir como punto de partida para futuras investigaciones sobre Burnout y Burnout en la enseñanza.

Seguidamente queríamos estudiar en profundidad la situación sociolaboral y más específicamente la salud laboral de los/as y docentes de las Universidades Mar del Plata (Argentina) y Pablo de Olavide, de Sevilla (España). Ello supuso una inmersión en ambos contextos para la que incluso desarrollamos una estancia académica en el caso de España.

Para el caso de Argentina se hizo un primer acercamiento al campo de estudio mediante un cuestionario de evaluación y check-list de elaboración propia cuyos principales resultados se ofrecen en el cuerpo de la tesis y, en segundo lugar, un estudio en el que se analizó la relación que hay entre la manera en que los académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata perciben el contenido del trabajo, las exigencias que demandan las actividades que deben realizar y las consecuencias de éstas sobre su salud física y mental. Se realizó un estudio transversal y observacional, con una muestra aleatoria de 151 profesores/as de 9 unidades académicas de la Universidad de Mar del Plata, en Argentina. Las principales aportaciones de este trabajo son:

- Proporcionar información sobre la relación entre el trabajo académico y la salud de los/as profesores/as en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.
- Identificar las principales exigencias que los/as académicos/as reportaron en su trabajo y cómo estas afectaron su salud física y mental.
- Ofrecer recomendaciones para mejorar la relación entre el trabajo académico y la salud de los/as profesores/as, incluyendo la organización y planificación del trabajo, la reducción de la sobrecarga de trabajo, la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo, la mejora de la comunicación y el reconocimiento, y la promoción de la actividad física y la salud mental.
- Establecer la necesidad de realizar estudios similares en otras universidades para comparar los resultados y establecer estrategias de intervención efectivas.

En general, el artículo contribuye a la comprensión de la relación entre el trabajo académico y la salud de los/as profesores/as, y ofrece información valiosa para la implementación de políticas y programas de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo. Además, ofrece varias perspectivas de futuro para la investigación en este campo. En primer lugar, se sugiere la necesidad de realizar estudios similares en otras universidades y contextos para comparar los resultados y establecer estrategias de intervención efectivas.

También se propone la realización de estudios longitudinales para evaluar los efectos de las intervenciones en la salud de los profesores a lo largo del tiempo y se sugiere la necesidad de profundizar en el análisis de las exigencias específicas del trabajo académico y su relación con la salud, así como en la identificación de factores protectores y de riesgo. Por último, se propone la implementación de programas de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo, y la evaluación de su efectividad a través de estudios rigurosos. En resumen, el trabajo ofrece una base sólida para futuras investigaciones en este campo, y sugiere varias líneas de investigación que pueden contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los profesores universitarios.

En el caso del trabajo desarrollado en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla,

la investigación se diseña metodológicamente desde un enfoque cuantitativo, descriptivo, ex post facto, transversal y correlacional. El instrumento utilizado para la recogida de información ha sido el cuestionario Maslach Burnout Inventory, al que se han incorporado los siguientes datos sociodemográficos para una mejor comprensión de la muestra: sexo, edad, experiencia laboral, categoría (permanente/no permanente), centro y departamento al que pertenece el profesor/a. El cuestionario fue administrado de forma individual a una muestra de 212 docentes, en soporte digital y tras la recogida de información, los datos fueron sometidos a tratamiento estadístico mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V26). Concretamente, se realizaron análisis descriptivos, cálculo de porcentajes, frecuencias, medias y desviaciones típicas para las respuestas emitidas en los diferentes ítems del cuestionario, además de cruzar variables de interés incluyendo análisis correlacionales. Las principales aportaciones de este artículo son:

- Proporciona información sobre el agotamiento en los/as docentes universitarios/as, un sector docente menos estudiado que los niveles preuniversitarios.
- Identifica varios factores de riesgo que pueden contribuir al agotamiento de los/as docentes universitarios/as, como la inseguridad laboral, las condiciones de trabajo, la devaluación social de la imagen del profesor, los bajos salarios, la falta de recursos humanos y materiales, el aumento del ritmo y la intensidad de trabajo, la participación en tareas administrativas y la presión por la producción científica.
- Destaca la importancia de intervenir de manera preventiva con el profesorado novel para prevenir el agotamiento emocional en los docentes universitarios.
- Sirve como base para futuros estudios sobre el agotamiento en el sector docente universitario y sugiere la necesidad de desarrollar nuevas aproximaciones al campo abordando el estudio de muestras mayores en contextos diferentes.

El trabajo ofrece varias perspectivas de futuro para la investigación sobre el agotamiento en el sector docente universitario. En primer lugar, sugiere la necesidad de realizar estudios más amplios y en diferentes contextos para comprender mejor los factores que contribuyen al agotamiento y las estrategias efectivas para prevenirlo y tratarlo. En segundo lugar, destaca la importancia de intervenir de manera preventiva con el profesorado novel, lo que sugiere la necesidad de desarrollar programas de formación y apoyo específicos para los/as docentes universitarios/as en los primeros años de su carrera. En tercer lugar, el artículo sugiere la necesidad de investigar más a fondo la relación entre el agotamiento y la calidad del trabajo y la satisfacción laboral en el sector docente universitario. En general, el trabajo ofrece una base sólida para futuras investigaciones sobre el agotamiento en el sector docente universitario y sugiere varias áreas de investigación prometedoras.

Finalmente, el último de los trabajos se enfoca en un análisis de contenido sobre legislación, documentos científicos y literatura gris en el que se reflexiona sobre la importancia de la negociación colectiva para la mejora de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de las universidades, señalándose como hito histórico la consecución del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales en Argentina. El artículo describe someramente la articulación legal del Sistema Universitario argentino y cómo se aborda la Seguridad y Salud en el trabajo, singularmente desde el Consejo Interuniversitario Nacional.

Además, se reflexiona sobre la importancia de la negociación colectiva para la mejora de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de las universidades, señalándose como hito histórico la consecución del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. También se revisan los principales hitos en este campo en las universidades argentinas y se aportan algunos datos procedentes de unas encuestas realizadas por la Agremiación Docente Universitaria Marplatense, que muestran las características del trabajo docente desarrollado en tiempos de pandemia, así como algunas de las posibles soluciones o paliativos para su mejora en el corto plazo. Por último, se presenta una tabla con las principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendentes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo. La manera en que las organizaciones gremiales de docentes universitarios han realizado importantes contribuciones tendentes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo podrían ser objeto de seguimiento y análisis en el futuro.

Como se ha demostrado a través de todos estos estudios, es vertebral para el sostenimiento de la construcción de los saberes diversos en las universidades, el estudio del impacto de los riesgos psicosociales de las y los trabajadoras/es docentes. Estos adquieren una gran relevancia como detectores, agentes de cambio y para el monitoreo de sus propias condiciones y ambiente de trabajo, a fin de desarrollar propuestas de actuación específicas para instalar una nueva Cultura del Cuidado y la Prevención en las transformaciones del mundo del trabajo y el diseño de políticas públicas en la prevención de los riesgos psicosociales de la docencia universitaria, que visibilice la realidad cotidiana.

Nuestro planteo implica un nuevo paradigma en el trabajo conjunto entre el sindicato y la Universidad, que permita una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas, en defensa de los derechos de las/os docentes universitarios. Esta postura no es habitual en el ámbito de investigación universitaria. Pensamos que la articulación entre la teoría y la práctica permite reconstruir el conocimiento científico de amplitud de miradas, crítico, superador y dialéctico dónde la teoría se hace carne en las/os

trabajadores/as.

Los sindicatos tienen una militancia cotidiana en la trinchera del puesto de trabajo, que se transforma en un puesto de batalla, y en la defensa de sus derechos, y reivindicaciones permanentes pero, sin duda, la investigación científica permite tener los datos reales de las condiciones y ambiente de trabajo, articulados con las voces, las percepciones y representaciones de las/os docentes.

Este trabajo nos compromete a seguir investigando y profundizando la hipótesis planteada, tales son los Riesgos Psicosociales de los docentes e investigadores de las universidades, como indicadores del deterioro paulatino de su salud y calidad de vida. El punto de partida es interpelarnos cotidianamente en la prevención y mejora de las Condiciones y Ambiente de Trabajo de los docentes e investigadores Universitarios marplatenses, que presenta como un aporte a otras universidades de nuestro país, y en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

III. LA SALUD LABORAL DE LOS/AS DOCENTES UNIVERSITARIOS: APROXIMACIÓN TEÓRICA

La investigación sobre las condiciones y ambiente de trabajo de las/os docentes, contribuye a visualizar, mejorar y prevenir, situaciones de riesgos laborales, que repercuten directamente en la salud y calidad de vida de las/os académicos, e impacta en toda la comunidad educativa. En este sentido, conocer la relación entre los elementos y características del proceso de trabajo, su duración, el perfil socio-económico, la carga laboral, los riesgos psicosociales, el mapeo de molestias y enfermedades, así como los factores de riesgo cobran vital importancia para la prevención de toda la comunidad educativa.

Si bien para algunos existe un riesgo real por cuestionar lo instituido, y se puede transformar en una utopía, nuestra postura sostiene que sólo en la medida de aceptar los riesgos, y los cambios que devienen a la propia conformación dialéctica de la Universidad, puede lograrse su permanencia, de manera transparente, democrática y participativa. Hay un tema clave, diríamos vertebral, sobre la conceptualización de las condiciones y medio ambiente de trabajo, que implica no sólo sea una descripción, una explicación, con la posibilidad de predecir y por consiguiente prevenir o disminuir, a corto, mediano y largo tiempo.

Desde este repensar, es identificar al Proceso de Trabajo como una categoría de análisis, con sus componentes en algunos casos más ocultos, en otros más visualizados e inserto dentro del proceso de acumulación del capital, desde la antigüedad hasta la actualidad. Por consiguiente, implica una construcción que puede aplicarse vertical y transversalmente a lo largo de la historia de la humanidad, y posee una trascendencia mayor, si bien con ciertas particularidades en el tiempo y el espacio.

Friedrich Engels, discípulo de Karl Marx, descubre la dialéctica de la historia, en su obra "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado", editada por primera vez en 1884, tomando como antecedente al antropólogo Morgan, quien fue el primero que trató de introducir un orden preciso en la prehistoria de la humanidad, a través de una clasificación de tres épocas principales: Salvajismo, Barbarie, Civilización, sólo se ocupó de las dos primeras y del paso a la tercera, las divide a su vez en tres estadios: inferior, medio y superior, según los progresos obtenidos en la producción de los medios de existencia.

El eje vertebral de la lectura es la idea que es el hombre es el único de los seres, que ha logrado dominio absoluto sobre la producción de los alimentos y sobre la naturaleza. La obra de Engels (1992) identifica la base de la sociedad, a la fuerza del trabajo que creaba más productos para su sostenimiento, surgiendo la gran división social de trabajo donde un grupo hegemónico y reducido posee el poder,

y el grupo mayoritario posee sólo su fuerza de trabajo, de allí la división entre el opresor y el oprimido, el explotador y el explotado, reflejado posteriormente en la Edad Antigua entre el amo y el esclavo, en la Edad Media el señor feudal y el vasallo, y en el capitalismo el burgués y el proletariado.

Dentro de esta lógica subyacente a lo largo de la historia de la Humanidad, el proceso de trabajo se presenta como una Categoría de Análisis, que atraviesa al mundo del trabajo e impacta directamente a la sociedad, a sus condiciones y medio ambiente de trabajo, a su Salud, y por consiguiente a la vida privada.

Una conceptualización del trabajo

El trabajo, sostiene el Dr. Neffa, J (1987), ha sido comprendido como un esfuerzo. la Biblia hace una referencia... "Ganarás el pan con el sudor de tu frente", por consiguiente, el trabajo parece ser un castigo. Si analizamos la palabra trabajo proviene del latín tripalliare de ahí al francés travailler y al castellano trabajar. Tripalliare significa en latín aplicar el "tripalium", aplicar el tres palos, que no era otra cosa que un instrumento de tortura al cual se ataba a los condenados a la misma, es decir sinónimo de trabajo sería el esfuerzo, la pena y esfuerzo..."

El trabajo no es un castigo, es un derecho y una necesidad, y la conformación única e irrepetible de cada ser humano, la diversidad, las distintas experiencias y expectativas, nos diferencia en las repuestas en el mundo laboral. El trabajo es una actividad fundamental del ser humano que posee componentes sociales, culturales y económicos. Asimismo, estos componentes, sumados al componente ideológico conforman la subjetividad que dan a la persona su impronta como sujeto.

Las/os trabajadoras/es se relacionan, forman grupos, establecen vínculos, creando sus reglas del oficio o ideologías defensivas frente a los riesgos a los que están expuestos, constituyendo un colectivo de trabajo. Las tradiciones clásicas de la sociología, tanto la burguesa como la marxista, comparten el punto de vista de que el trabajo constituye el hecho social central. Todas las sociedades están sujetas, ciertamente, a la necesidad insoslayable de entrar en una relación de intercambio con la naturaleza a través del trabajo. El modelo de una sociedad civil gira en torno al trabajo, impulsada por su racionalidad y sacudida por conflictos laborales, lo encontramos en Marx, Weber y Durkheim, es el punto central, la idea de tratar al trabajo como la piedra fundamental de la teoría de la sociedad.

Marx (1867) en el primer volumen de El Capital, hace una diferenciación entre el trabajo exclusivamente humano,"... si bien una araña realiza operaciones que se asemejan a las de un tejedor, y una abeja puede avergonzarse a un arquitecto en la construcción de sus celdas, pero lo que distingue al peor de los arquitectos de la

mejor abeja, es que el arquitecto levanta su estructura desde la imaginación antes de erigirla en realidad...”

Por consiguiente el trabajo del ser humano, aporta la racionalidad reflejada en un trabajo anticipatorio en un proyecto, con el aporte de la creatividad, que lo hace único e irrepetible. Para Braverman (1984), el trabajo tiene dos caras: “...La moneda del trabajo tiene su lado anverso: al comprar fuerza de trabajo que puede hacer muchas cosas, está comprando al mismo tiempo una cantidad y cualidad indefinida. Lo que compra es infinito en potencia, pero su realización está limitada por el estado subjetivo de los obreros, por su historia previa, por las condiciones sociales generales bajo las que trabajan...” Lo cierto es que para Kosik (1867) en el trabajo, y por medio del trabajo el hombre domina el tiempo, mientras que el animal es dominado por el tiempo, ya que un animal es capaz de resistir a la inmediata satisfacción del deseo y contenerlo activamente.

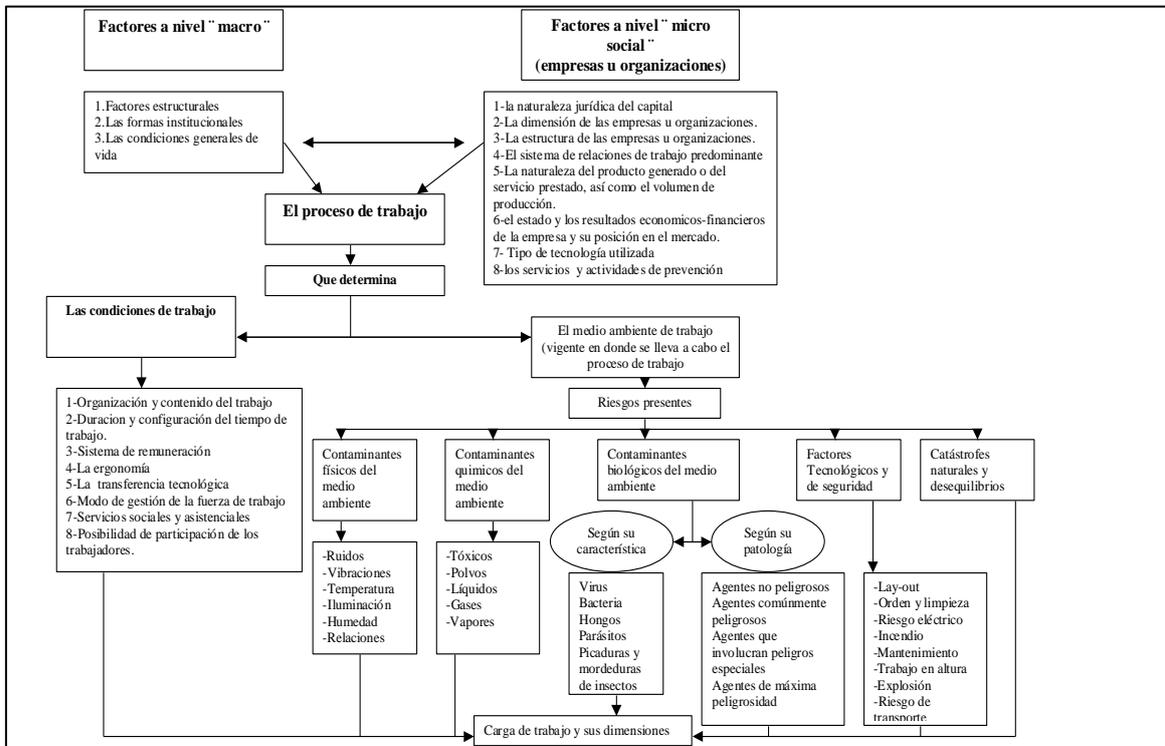
Es innegable el valioso apoyo que ha dado la Economía Política especialmente el Marxismo para la comprensión más amplia y profunda de la categoría trabajo, de la producción, de la sociedad y con ello de la salud de los trabajadores, cuando se plantea que el trabajo es un proceso que invade todo el ser del hombre y constituye sus caracteres específicos, ubica al trabajo en la propia ontología del ser humano y lo más importante, contradice el pensamiento tan difundido de la salud ocupacional hegemónica, del trabajo como proceso ajeno al hombre.

El proceso de trabajo

Para Neffa (1984) estudiar el proceso de trabajo significa, no solamente explicar la lógica de producción y de acumulación del capital, sino que es también una variable explicativa para comprender, por una parte las modalidades adoptadas por la organización y división del trabajo y, por otra parte, las causas del deterioro de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Por eso es significativo visualizar la lógica subyacente del proceso de trabajo, a partir de la investigación minuciosa.

Por tanto, para Neffa (1987), “... el proceso de trabajo es la articulación del trabajo en sí, de los bienes ofrecidos por la tierra y los útiles y maquinarias necesarias, se inserta en el modelo de acumulación del capital predominante, que puede ser extensivo o intensivo...” Ahora bien, se define al trabajo como el acto específico dónde la actividad del hombre, con la ayuda de los medios de trabajo realiza una modificación deliberada. De allí se desprende que los objetos de trabajo son las cosas o las materias primas que se van a convertir en valores de uso gracias al consumo de fuerza de trabajo y los medios de trabajo, las cosas que se interponen entre sí y los objetos de trabajo para vehicular su acción: las máquinas, las herramientas, condiciones objetivas requeridas para el proceso de trabajo.

Giraud Esther (1990) evidencia en este mapa conceptual claramente el proceso de trabajo como categoría de análisis. Consideramos que es el corazón que late, y teje los diferentes, factores macro (formas institucionales, estructurales, condiciones generales de vida), factores micro social (de la empresa u organizaciones), las condiciones de trabajo conformado por (la organización y contenido del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, sistema de remuneración, ergonomía, tecnología, modo de gestionar la fuerza de la fuerza del trabajo, servicios sociales y asistenciales, posibilidad de participación de los trabajadoras/es), y por otro lado, los riesgos presentes en el medio ambiente, (contaminantes físicos, químicos, biológicos, tecnológicos- seguridad, catástrofes naturales. Sin embargo, en este cuadro hay un ausente, que para nuestra investigación es vertebral, pues son invisibilizados y naturalizados, los riesgos psicosociales, que desarrollaremos posteriormente.



El proceso de trabajo como categoría de análisis, Giraud Esther (1990)

Los tipos de procesos de trabajo en la industria

La organización científica del trabajo del tipo taylorista, y fordista respondió históricamente a las necesidades del sistema productivo, para aumentar el volumen de la producción y reducir el tiempo muerto dentro de la jornada de trabajo. Trajo como consecuencia la desposesión del "saber práctico" de las/os trabajadoras/es más calificados de ciertos oficios, una estratificación de sus funciones. Por consiguiente, la prescripción de las modalidades que se consideraban más apropiadas para realizar una tarea en un tiempo limitado.

La división técnica del trabajo (la fragmentación de una tarea en múltiples

operaciones que tienen un ciclo operatorio muy corto en el tiempo), y la división social del trabajo alcanzan su máxima expresión cuando se implanta la cadena de montaje. Si bien en los países centrales como periféricos se hibridan, entendiendo a la combinación de proceso de trabajo, algunos sobrevivientes del fordismo con aspectos ligados o modelos más alternativos aplicando a la producción de bienes homogéneos, fabricados en grandes lotes y aprovechando las ventajas de los automatismos rígidos y la economía de escala.

El *Ohnismo* o *Just in time* es un modelo de producción en serie, pero renovado desde que está basado, en la fabricación de productos variados, en lotes pequeños y muy integrados, se busca producir la cantidad justa para ser vendida, eso no implica que la planificación desaparece, sino que los planes de producción se realizan para el corto o mediano plazo, buscando flexibilidad frente a la demanda. Adopta una forma U rompiendo la forma lineal, de manera de facilitar el movimiento de los trabajadores entre los puestos, combinar ciclos de trabajo, de distinta duración, busca la maximización del tiempo sistémico y no individual.

La gran parte de la capacitación versa sobre las “habilidades actitudinales”, por consiguiente, necesita una fuerza de trabajo más cooperativa, más involucrada y más adaptable, en el fordismo está basado en el principio de mejora continua llamado *Kaisen*, buscando eliminar gastos e incrementar productividad y la calidad. Se requiere una fuerza laboral con cierta capacidad de reflexión sobre las tareas desarrolladas, con alguna cuota de creatividad para realizar propuestas y aplicar soluciones, y capaz de viabilizar el aprendizaje de la experiencia.

El contenido de trabajo puede ser definido de varias maneras, según el tiempo asignado a cada operación, o según las calificaciones requeridas para ejecutarlo. La búsqueda de la reducción el tiempo muerto y, por, otra parte la tendencia a simplificar las tareas gracias a la división del trabajo, explican la intensificación de éste con sus repercusiones sobre la fatiga y la descalificación de buen número de trabajadoras/es.

La identificación y el rechazo sistemático de las consecuencias negativas del proceso de trabajo de tipo taylorista – fordista se hizo evidente primero en los medios académicos, luego por parte de las/os trabajadoras/es organizados y actualmente por parte de los empresarios que han descubierto la estrecha relación que ello tiene con los “costos ocultos” (ausentismo, rotación de la fuerza de trabajo, deficiencia de calidad, derroche de energía y materias primas, rigidez de la organización del trabajo), frente a un mercado cambiante y turbulento.

A comienzos de los noventa, como comenta Roldán (1992) “...se originaron transformaciones en el proceso de trabajo industrial, siendo denominadas

innovaciones “blandas o sociales” y reconociéndolas como ejes claves de competitividad y aparentes gestoras de nuevos regímenes de acumulación capitalista a escala mundial. A partir de aquí queda claro que la relación entre inversión y productividad no se reduce a una relación técnica, entre máquinas y producción, sino que depende de la misma dinámica del sistema productivo, es decir los principios generales que gobiernan las técnicas de producción y organización de trabajo más típicas de determinado período Marglin. El agotamiento del proceso de trabajo fordista se ve reemplazado por formas organizativas que garantizan la elevada productividad y productos de alta calidad y variedad, dirigidos a nichos de mercados (exigentes y restringidos) ...”

Por consiguiente, la multifuncionalidad del desempeño laboral en el interior de la empresa, o la polivalencia puede lograrse mediante la aplicación de alguna técnica estandarizada o de carácter informal, y puede originar la reducción de los costos laborales. Dentro de las nuevas formas de trabajo se utilizan:

- La rotación de tareas o de puestos por parte del mismo trabajador, a fin de variar las tareas y atenuar la monotonía, o disminuir la fatiga mental.

- La ampliación de tareas consiste en el agrupamiento de varias y diversas tareas de igual naturaleza sobre un mismo puesto de trabajo, si bien reduce la monotonía y repetitividad, implica aumentar la carga mental porque requiere mayor atención, memoria y mayor esfuerzo de aprendizaje.

- El enriquecimiento de tareas incluye un ciclo operatorio más largo, con un progreso con relación a la polivalencia y autonomía.

- Los grupos semiautónomos de trabajo conformados por equipos en un espacio delimitado de máquinas y herramientas; permitiendo autogobernarse en cuanto a su organización y facilitando la comunicación entre trabajadores, propiciando la solidaridad, la rotación de tareas, la polivalencia y la prolongación de los ciclos de trabajo.

Autores como Mackenzie (1985) Wikinson (1983), Rose (1978), Silverman (1970) rechazan la tesis de que las tecnologías físicas por sí mismas, puedan producir impactos, en las organizaciones receptoras y las consideran erróneas en términos teóricos y empíricos. La noción de impacto ignora los procesos micropolíticos, pues son las formas organizativas del trabajo las que otorgan flexibilidad y competitividad.

Los conceptos de Control y Calificación

A partir de aquí consideramos necesario realizar una aproximación de dos conceptos que son claves, y que se articulan entre sí. Dichos conceptos son el de

control y calificación. El control es un elemento esencial dentro del proceso de trabajo. Para Edwards (1987) el ejercicio de control es necesario, y lo entiende como la habilidad del empresario o de sus agentes para obtener el comportamiento de trabajo deseado por parte de sus operarios. De allí surge la distinción de tres sistemas de control que corresponden a distintos períodos de la evolución capitalista:

- a) Simple: Es directo y personal, y el poder está investido y ejercido por un individuo.
- b) Técnico: Inserto en la estructura física del proceso de trabajo, en la línea de montaje o en la máquina que determina el ritmo de trabajo.
- c) Burocrático: imbricado en la organización social de la firma, a través de normas, procedimientos, descripción y evaluación de tareas.

Es muy enriquecedora la crítica sobre este tema que menciona Roldán (1992) "... la categorización de Edwards ha sido criticada desde diversos ángulos: por no contemplar la resistencia de los trabajadores de oficio y presentar el ejercicio de control simple como monolítico, sin fisuras y sin distinguir entre sus incentivos económicos, coercitivos y simbólicos; por subestimar el grado de aplicación de la OCT (organización concreta de producción) ...".

La calificación es definida tanto en el campo social como en la Sociología del Trabajo ambivalentemente. Por un lado, se refiere a las capacidades necesarias para desempeñar (detentar - tener) un puesto de trabajo, por consiguiente no hay que confundir calificación con oficio el cual es el total dominio de un saber hacer, y se adquiere en un largo aprendizaje.

La calificación profesional de un trabajador para Dadoy (1976) es la capacidad de desempeñar un puesto o empleo, y para ello es necesario poseer:

- a) Las aptitudes y las cualidades innatas (la talla, fuerza, resistencia física, rapidez, inteligencia, etc.),
- b) Capacidades adquiridas en el curso de la escolarización y la formación profesional (coordinación de los gestos, agilidad, síntesis, los diferentes saberes y el saber hacer),
- c) La experiencia ligada a la práctica profesional, representa la historia del trabajador, donde experiencia y formación son complementarias.

En consecuencia, la calificación está compuesta por el conjunto de saberes y saber-hacer adquiridos desde la infancia, a la vez es el compromiso o entrega total de la personalidad en su actividad profesional, de allí explica la importancia capital que tiene para él, la evaluación de su calificación.

Otra conceptualización del tema la realiza el Dr. Neffa (1992) asociándola a enfoques teóricos de la escuela francesa, ellas son:

- Una concepción sustancialista: según la cual la calificación tendría una existencia en sí misma y más allá de las formas jurídicas e institucionales.
- Una relativista: dónde la calificación no debería ser considerada tanto en sí misma, como con relación a los procesos sociales que contribuyen a su codificación y a su evaluación.

La concepción de clasificación belga se basa en el análisis de funciones requeridas para el puesto de trabajo y en la situación del medio laboral, dentro de los que encontramos los siguientes factores:

- a) Conocimientos escolares, formación intelectual, conocimientos complementarios aprendizaje y formación guiada.
- b) Cualidades físicas: vista, oído, gusto, rapidez de movimiento, precisión de movimientos, combinación o coordinación de movimientos, rapidez de reacción, agilidad, esfuerzo, posturas difíciles.
- c) Cualidades intelectuales y mentales: atención y concentración mental, juicio, memoria, espíritu inventivo, sentido estético.
- d) Cualidades morales: autoridad de mando, autoridad moral, sangre fría, orden y limpieza, presentación personal, conciencia profesional hacia los demás y hacia la empresa.

Si bien este método belga permite establecer un valor relativo para las diversas funciones ejercidas en un medio homogéneo, en realidad es necesario realizar un abordaje global, macro-social, con todos los actores en juego incluido el Estado, y de las lógicas dominantes que se traducen en las estructuras socioeconómicas específicas de cada país.

La concepción tradicional de la Seguridad e Higiene frente al paradigma de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La concepción tradicional, está exclusivamente focalizada en los problemas de Higiene y Seguridad en el Trabajo y, secundariamente, en la Medicina del Trabajo, olvidando el resto de las variables intervinientes. Dicha concepción se ha desarrollado y forjado casi exclusivamente en el establecimiento fábrica (nivel micro social), y su atención está centrada en el análisis de la situación presente. Esta concepción tradicional concibe a los/as trabajadores como simple fuerza de trabajo limitando a un análisis fragmentario, cada uno de los riesgos a los que están expuestas/os. Los principales elementos que integran son: la higiene, seguridad ocupacional, la carga física y mental del trabajador/a, el ambiente físico del medio del trabajador: iluminación, temperatura, humedad, ruido, estructura

del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, la adecuación de las máquinas, los sistemas y formas de remuneración.

Las desatenciones que se producen durante la tarea y que se expresan en el extremo de la provocación de algún tipo de accidente laboral recaen siempre sobre el trabajador, es él el responsable de la causa. Además, el trabajo se analiza como un fenómeno individual en dónde no se tienen en consideración las influencias del medio ambiente. Se trata de un estudio micro, dividido, desarticulado. La conclusión del análisis del puesto de trabajo está siempre establecida para un modelo promedio, se deja de lado la singularidad desencadenando, y reforzando el sentimiento de que el trabajo es un castigo que se debe soportar para ser socialmente reconocido.

¿Cómo pueden definirse las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)? Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los/as trabajadores/as insertos/as en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. Las relaciones que se establecen con su tarea, consideradas éstas como condicionantes de sus actitudes y comportamiento laboral y social, se observan como resultantes de distintos factores interdependientes.

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. Por lo tanto, el análisis de las CyMAT debe situarse en el contexto económico y social dado considerándolo como un problema global en el que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

La definición de las condiciones de trabajo tiene un carácter multidimensional como sostiene Neffa, los efectos o repercusiones de los factores del medio ambiente y de los diversos elementos que forman parte de las condiciones de trabajo, como de cada trabajador/a tomado individualmente, y las repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo.

De allí que dicho análisis debe situarse en el contexto económico y social, sin excluir la vivencia subjetiva de los/as trabajadores/as involucrados/as, dada que postulamos que nadie está en mejores condiciones que ellos mismos para evaluar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan a su vida y su salud. Y por consiguiente develar las soluciones concretas del problema.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo son pues, un conjunto de relaciones que establece la comunidad docente con su tarea, consideradas éstas como condicionantes de sus actitudes, comportamiento laboral y social, y se observan como resultantes de distintos factores interdependientes. Por otra parte, son entendidas 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 de la/o trabajador/a y su comportamiento social. Por lo tanto, el análisis de las CyMAT debe situarse en el contexto económico y social dado considerándolo como un problema global en el que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Puntos clave	Concepción tradicional	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Aspectos CONTEMPLADOS	Observan exclusivamente los problemas de Higiene y Seguridad en el trabajo y, secundariamente, la Medicina del trabajo. No analiza el resto de las variables. Se ha desarrollado y forjado en el establecimiento fábrica, centrandó el análisis en la situación presente.	Abarca diversos aspectos del mundo del trabajo integran la Higiene, Seguridad ocupacional, y suma la carga física y mental del trabajador (riesgos psicosociales). Su aplicación es posible en distintos ámbitos laborales.
INFLUENCIA DEL MEDIO AMBIENTE	El trabajo se analiza como un fenómeno individual, en donde no se tienen en consideración las influencias del medio ambiente.	El análisis de las CyAT debe situarse en el contexto económico y social dado, considerándolo como un problema global en el que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental de los/as trabajadoras/es.
TRABAJADORES/AS	Concibe a las trabajadoras/es como simple fuerza de trabajo limitando, a un análisis fragmentario de cada uno de los riesgos a los que están	Se analiza la vivencia subjetiva de las trabajadoras/es involucrados, dado que nadie está en mejores condiciones que ellos mismos para evaluar en qué medida las condiciones y

	expuestos. Se toma en cuenta una persona promedio, dejando de lado la singularidad de cada trabajador/a desencadenando el sentimiento de que el trabajo es un castigo que se debe soportar para ser socialmente reconocido.	medio ambiente de trabajo afectan su vida y su salud.
RIESGOS-ACCIDENTES LABORALES	El trabajador/a es el/la responsable de los accidentes laborales.	El estudio de las CyAT determina los riesgos a los que están expuestos los/as trabajadores/as, considerando que existen varias causas que interactúan entre sí (multicausal.)

La concepción tradicional vs Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: cuadro comparativo

Los riesgos laborales

Cada fuente de riesgo no sólo afecta a un docente, sino a todo el colectivo de trabajo, por ello decimos que lo correcto es siempre tender, reducir o controlar la fuente de riesgo. El hecho de pensar que, por el mero hecho de realizar una actividad, ésta implica un riesgo es una falacia dado que no son sinónimos. El trabajo no implica necesariamente un riesgo. Los riesgos laborales son la consecuencia de las inadecuadas Condiciones y Ambiente de Trabajo. Asociar el trabajo con el riesgo profesional y los daños como si fueran sinónimos, no es correcto. Siempre es posible actuar sobre las fuentes de riesgo previniendo sus efectos sobre los/as trabajadores/as.

Dentro de los componentes en las relaciones laborales, existe un valor que no es cuantificable porque no tiene capacidad de reposición, la salud no puede ser ofrecida como moneda de cambio, dado que es un bien sin el cual no es posible trabajar y ganar el sustento esencial para sí y su familia, este valor no tiene precio y debe ser defendido. Todo esto se puede evitar a través de la prevención, si bien razones legales y normas éticas, asignan a los empleadores la responsabilidad de eliminar, reducir o prevenir los riesgos, el cumplimiento de las mismas depende de la participación protagónica de las/os trabajadoras/es.

Cuando se produce un accidente, este es el fruto y confluencia de múltiples factores que convergen en un momento determinado, las causas de los accidentes son múltiples y complejas, es por eso el imperativo el acompañamiento integral de la salud, física y psíquica, de las/os trabajadoras/es desde antes de iniciar

actividad alguna en el puesto de trabajo al que es designado. Los riesgos actúan sobre las tres dimensiones del ser humano, lo biológico, lo psicológico y lo social. A los efectos de desarrollar sistemas de prevención adecuados y perfectibles es necesario tener una visión global, integrada y multidisciplinaria.

Los riesgos del trabajo, desde la postura tradicional de la Higiene y la Seguridad Laboral, como mencionamos los estudia de manera fragmentada, se asocian a los riesgos habituales de los lugares de trabajo, se utilizan los diferentes sentidos para visualizarlos, medirlos, compararlos. La visión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los articula como un todo; los riesgos son:

- 1) Riesgos Químicos: polvos, líquidos, gases, vapores, nieblas, humos, y partículas en suspensión de diversa composición química.
- 2) Riesgos Biológicos: bacterias, virus, hongos, parásitos, entre otros.
- 3) Riesgos Físicos: temperatura, humedad, ruido, vibraciones, iluminación, ventilación, radiaciones, etc.
- 4) Riesgos Psicosociales: Toman en general la organización del trabajo, estilo de mando, relaciones laborales.
- 5) Riesgos de Condiciones de Trabajo: organización del trabajo, trabajo en turnos nocturnos, jornadas prolongadas, sistema de remuneración, modo de gestión de la fuerza de trabajo, transferencia tecnológica.
- 6) Riesgos de catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos: terremotos, inundaciones, huracanes, pandemias.
- 7) Riesgos Psicosociales: Son riesgos invisibilizados, naturalizados, que silenciosamente van dañando la salud, se originan en la organización del trabajo, generando respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), y cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones).

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado, como una de las causas más relevantes de ausentismo laboral y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud, como las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos. En relación a la temática de nuestra investigación, consideramos muy importante desarrollar los riesgos psicosociales y la ergonomía en relación con los músculos-esqueléticos, muy presentes en nuestros trabajos.

Riesgos psicosociales en el trabajo

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 tanto al bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador/a como al desarrollo del

trabajo Martínez-Alcántara (2006).

El Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo de España, comparte la definición mencionada de los riesgos psicosociales, como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo, las tareas que se presentan y cómo afecta al desarrollo del trabajo y la salud del trabajador (Gobierno de Navarra, 2005). Al ocuparnos de ellos los asociamos con ritmos e intensidad de trabajo excesivo, tiempos incontrolables, exigencia y demandas permanentes.

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 (Ansoleaga, 2013).

El Dr. Neffa (2015) considera que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante.

Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos).

Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos pueden afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador/a como al desempeño de su labor en la empresa, impactando sobre la productividad, la calidad de la misma y la competitividad.

Sintéticamente diremos entonces, que los riesgos psicosociales se entienden como los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social engendrados por la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que afectan el funcionamiento psíquico y mental de los/as trabajadores/as. Frecuentemente se los considera un sinónimo de estrés, lo cual genera una ambigüedad ya que el estrés así considerado sería al mismo tiempo una de las manifestaciones de dichos riesgos y una causa de las enfermedades.

No obstante, la ambigüedad se reduce cuando se comprende que el incremento de riesgo psicosocial tiene como efecto el crecimiento de los distintos niveles y procesos de estrés que resultan precursores de otras formas de malestar que son capaces de actuar recurrentemente, incrementando nuevamente las condiciones de riesgo. La organización del trabajo expone a los/las trabajadores a diversidad de riesgos psicosociales que, de no ser afrontados de manera exitosa, son proclives a conducir a la experimentación de distrés (Moncada & Llorens, 2004) (Meliá, y otros, 2006) y, en consecuencia, a estados negativos como la insatisfacción laboral o el burnout, que por sus características afectan directamente la tarea y capacidad del trabajador/a.

Las dimensiones de los riesgos psicosociales

A partir de la teoría y la experiencia internacional, siguiendo al profesor Gollac (2011), se pueden sistematizar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de la siguiente manera:

La demanda psicológica y el esfuerzo requerido, la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración, la complejidad de la actividad que implica el uso de sus recursos y competencias para hacer un trabajo exigente asumiendo responsabilidades. Esto conlleva asumir riesgos para resolver problemas no previstos o evaluar consignas contradictorias y tener que hacer frente a incidentes imprevistos o interrupciones no programadas que perturban la tarea y lo retrasan. Esta dimensión acentúa la carga mental del trabajo y los esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, procesar la información captada por los sentidos, identificar las diversas alternativas y adoptar decisiones. En este eje se incluyen los problemas de Condiciones y Ambiente de Trabajo (diseño de instalaciones y puestos de trabajo, exposición a riesgos del medio ambiente físico, químico, biológico dando lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

Las exigencias emocionales movilizadas en la actividad, pueden causar daño o permitir el control sobre sí mismo y lograr satisfacciones, tanto en las relaciones con el público, clientes, usuarios o pacientes. Ellos pueden estar en dificultades o sufrir por algunas causas y en ciertos casos los/as trabajadores/as deben

necesariamente esconder o negar sus propias emociones, por miedo a los accidentes, a la violencia o al fracaso de su actividad. Desde una perspectiva psicológica la dimensión emocional del trabajo moviliza un conjunto de procesos psíquicos que se conceptualizan como una combinación de inteligencia emocional, adaptativa y social.

La autonomía en el trabajo, consiste en la posibilidad de ser actor, conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de progresar y hacer carrera, de intervenir en la producción de bienes o servicios con capacidad para participar en la adopción de decisiones, para usar y desarrollar sus competencias profesionales y para seguir aprendiendo. De estas posibilidades depende en gran medida que se viva el trabajo como algo positivo, se le encuentre un sentido y se sienta placer y, finalmente, sea fuente de felicidad. Esta dimensión integra un modo de idealización de la trayectoria laboral, que es el ideal de la autonomía y las dos dimensiones psicosociales en las que se reconoce el grado de control sobre la actividad: el grado de adecuación entre las habilidades propias y las exigencias del trabajo y el estatus de control sobre los procesos que se realizan en el trabajo.

Las relaciones sociales en el trabajo, son importantes y múltiples porque se refieren a los/as compañeros/as de trabajo, los/as jefes/as directos/as y la jerarquía, la empresa u organización en sí misma como empleadora y, finalmente, los clientes y usuarios, o pacientes y los educandos. En su lugar de trabajo el clima social debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador/a se involucre; éste 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 para transmitir conocimientos y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social y técnico para hacer frente a las dificultades. Un papel determinante está a cargo de los/as jefes/as y superiores cuyo estilo de liderazgo puede hacer más agradable o desagradable el trabajo según el respeto con que se trata a los/as trabajadores/as y el reconocimiento otorgado.

Es dentro de la empresa u organización que se experimentan el estrés, la discriminación, el hostigamiento, la violencia verbal o física, el acoso sexual, etc. Psicológicamente hablando, esta dimensión incluye el análisis de la red social de producción en la que el trabajador/a se integra y los mecanismos por los cuales se hace posible o se dificulta la relación con otros, de forma tal que es posible hablar de un continuo que va desde la homogeneización hasta la discriminación, finalizando en la exclusión. Sólo cuando no se llega a una posición extrema en cualquiera de ambos sentidos es que se produce una integración de la persona en el colectivo.

Los conflictos éticos y/o de valores, se pueden generar cuando el trabajador/a ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la

profesión porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, recibe insumos de mala calidad, o falla la logística; cuando sufre porque tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo o con las que claramente está en desacuerdo; cuando tiene la obligación de esconder información, de ser ambiguo o mentir a los clientes o usuarios/as cuando no puede resolver un problema; cuando tiene el sentimiento de hacer un trabajo inútil o que es considerado como tal por los/as compañeros/as, siendo entonces desprestigiado por la sociedad.

La inseguridad en la situación de trabajo y empleo, situación que puede ocurrir cuando se es víctima del desempleo, el puesto de trabajo es de carácter precario, no está registrado ante los organismos de seguridad social; o si el porvenir es incierto debido a las crisis corriendo el riesgo de despido, de suspensiones o de la reducción del salario; cuando no perciben posibilidades de hacer carrera dentro de la empresa u organización o ven sus posibilidades de ascenso bloqueadas; cuando sienten inquietud o temor ante la introducción de nuevas tecnologías o formas de organizar el trabajo para cuyo uso no han sido formados y si el contenido y la nueva organización del trabajo los hacen tomar conciencia de que no podrán mantenerse en actividad en ese puesto hasta llegar la edad jubilatoria. Desde una perspectiva psicológica esta dimensión alude al control de estatus, en otros términos, al dominio sobre su destino, el presente y el futuro. Implica las necesidades de planificación y la posibilidad de manejar la incertidumbre.

Desde el enfoque de la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1992), se considera que el sufrimiento en el trabajo se da cuando el sujeto percibe que su relación con la organización del trabajo no funciona correctamente, es decir cuando la cooperación está rota, no existe la confianza, se aprecia como insuficiente la recompensa, no se recibe el reconocimiento.

Este malestar en el trabajo se puede vivenciar como estrés crónico, que finalmente concluye en el desarrollo del síndrome de burnout retomando tres características principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional o personal, que se evidencia en profesionales que tienen un contacto, responsabilidad e interacción directa con la gente (Maslach y Jackson, 1981).

La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos (Marrau, 2004), podemos mencionar como los más habituales:

- Psicósomáticos, son las alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, etcétera.

- De conducta, es el predominio de conductas adictivas al consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia.

- Emocionales, la irritabilidad incapacidad de concentración distanciamiento afectivo.

- Laborales, el deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, accidentes, ausentismo, rotación no deseada, abandono.

- Mentales, los sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos.

Siguiendo la presente línea, y analizando los riesgos psicosociales de la profesión docente desde la óptica de las dimensiones propuestas por el profesor Gollac (2011), se puede concluir que los/as trabajadores/as del cuerpo docente se encuentran mucho más expuestos a los riesgos psicosociales que se agrupan en los ejes de demanda psicológica y el esfuerzo requerido; las exigencias emocionales movilizadas en la actividad; y las relaciones sociales en el trabajo.

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

Variables e indicadores de los factores psico-sociales. Martin (2016)

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/es docentes, y es un tema pendiente a profundizar. La prevención sostenida en el tiempo no puede tener éxito sin la participación real de los/as docentes y de sus representantes sindicales, consideramos que la participación no es solamente un derecho protegido por las leyes, sino un requisito técnico y metodológico imprescindible para una evaluación de riesgos psicosociales.

La Ergonomía centrada en la persona

La Ergonomía se inició como disciplina hace más de un siglo y se ha desarrollado considerablemente en las últimas décadas, especialmente en los países más industrializados. Consiste en la adaptación de las instalaciones, el ambiente, los medios y objetos de trabajo a las personas que lo ejecutan. Como ya hemos repetido, las/os trabajadoras/es son heterogéneos en cuanto a sexo, grupos etarios, fuerza física, calificaciones profesionales, experiencia, y especialmente en cuanto a su capacidad de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo profesional. La ergonomía ha contribuido sustancialmente a destruir el mito del “empleado/a promedio”, que no se fundamentaba sólidamente ni en los conocimientos científicos ni en la realidad empírica.

La “ergonomía de reparación” fue promovida años atrás, quienes identifican los problemas específicos de las instalaciones, máquinas, herramientas y modalidades de organización del trabajo que tienen repercusiones negativas sobre la vida y la salud. La ergonomía ha pasado históricamente por tres fases, la primera era “maquinocéntrica” (el hombre o mujer tiene que adaptarse a la máquina); luego fue “antropocéntrica” (las máquinas cada vez más complejas debían adaptarse al hombre o mujer para prevenir accidentes) y, por último, las investigaciones buscan una adaptación máquina- hombre/mujer (Oleari, 2017).

La Ergonomía preventiva es la vinculación con la modernización de los equipos y sistemas existentes y el diseño de nuevos elementos:

- Búsqueda y acumulación de datos del factor humano
- Investigar las diversas formas de actividad humana
- Conocer métodos de análisis formales
- Determinar factores de eficacia
- Conocer factores que inciden en la actividad humana

La Ergonomía Correctiva se aboca a la obtención de resultados positivos en la actividad:

- Optimización de cada actividad (integrando factores psicológicos, fisiológicos, higiénicos, de seguridad, etc.)
- Integración en un modelo unidimensional
- Influencia positiva en la práctica de diseño y su reestructuración

La postura teórica de ergonomía que adherimos, y forma parte de nuestro grupo de investigación interdisciplinario es la “ergonomía centrada en la persona”; la observación y los estudios biomecánicos ergonómicos pueden centrarse en diferentes variables: en función de las medidas corporales, de las posturas, de los esfuerzos musculares y los movimientos corporales, debe ser concebido de manera que evite cualquier estrés (o limitación del movimiento o acción) innecesario o excesivo de los músculos, articulaciones, ligamentos, aparato cardio-respiratorio. Los esfuerzos musculares puestos en juego deben (cuando la técnica lo permita) seguir el ritmo natural.

Para el análisis de los movimientos y de las posturas será necesario definir un sistema de referencias, según elementos externos e internos del cuerpo humano a analizar para determinar si se encuentra en reposo, en una postura estática sostenida en el tiempo o se encuentra en movimiento (Fernández, 2016). Los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo, son motivo de preocupación en muchos países, pues afectan a un número importante y cada vez mayor de trabajadores y trabajadoras (Arena 2013, Pantoja 2014).

La Organización Mundial de la Salud (2004), cita a los trastornos músculo-esqueléticos con relación a los problemas de salud del aparato locomotor, es decir músculos, tendones, esqueleto óseo, cartílago, ligamentos y nervios. Esto abarca todo tipo de dolencias, desde las molestias leves y pasajeras hasta las lesiones irreversibles y discapacitantes. Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (2007) considera que “...los trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral son alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio, causados o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que este se desarrolla...”

En resumen, podríamos decir que un trastorno músculo-esquelético se define como una lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un período de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema músculo-esquelético. A pesar de que los trastornos músculo-esqueléticos presentan una etiología multifactorial, existe evidencia de que pueden estar relacionados íntimamente con factores de riesgo presentes en las tareas laborales (Fernández, 2016). También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema músculo-esquelético.

La Unidad de Salud Laboral de la Escuela Valenciana de Estudios de la Salud considera seis categorías de factores de riesgos ergonómicos y no ergonómicos de los trastornos músculo-esqueléticos (Pantoja, 2013):

- Posturas forzadas: inadecuadas por estar cercanas a los límites de la articulación, exigentes al luchar contra la gravedad, mala posición.
- Fuerza del sistema músculo-esquelético al medio externo, esfuerzo (es el que aplica en forma individual cada trabajador) y carga músculo-esquelética sobre estructuras músculo-esqueléticas, en el músculo y el tendón.
- Trabajo muscular estático: contracción muscular mantenida sin interrupción, cuando el miembro debe mantenerse en posición luchando contra la gravedad, cuando las estructuras músculo-esqueléticas soportan el peso de un miembro, el trabajo por encima de los hombros. La intensidad del riesgo depende de la amplitud de la postura y de la duración del mantenimiento, puede ser responsable de la reducción del aporte de sangre a los músculos, lo que produce con rapidez fatiga muscular.
- Trabajo muscular dinámico: repetición e invariabilidad en el trabajo (actúa como modulador de otros factores de riesgo, tiene efecto multiplicador, la invariabilidad se refiere a la actividad que sigue siendo la misma a lo largo del tiempo con las mismas estructuras músculo-esqueléticas), impide a las estructuras recuperarse e implica un riesgo más elevado de lesiones.
- Agresores físicos: frío, vibraciones, impactos, presiones mecánicas.
- Factores organizativos: organización en el trabajo, todo lo que determina en qué condiciones y modalidades se realizará el trabajo, tienen un efecto complejo en el riesgo de lesiones, no son fáciles de identificar en forma clara, determinan la intensidad de los otros factores de riesgo, como posturas, fuerza o repetición, ritmo, estrés, tipo de horario, cambios en tecnología, ambiente social, trabajar solo o en equipo, modo de remuneración, tipo de supervisión.

Los trastornos músculo-esqueléticos están íntimamente relacionados con los riesgos psicosociales que mencionamos anteriormente, y están muy presentes en la docencia universitaria.

Enfermedades profesionales vs. Enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo

Las enfermedades profesionales se encuentran normadas por la Resolución

658/96 en la República Argentina, surgen de la necesidad de distinguir las enfermedades que afectan al conjunto de la población, de aquellas que se producen como resultado directo del trabajo que realiza una persona generando derechos y responsabilidades diferentes que las primeras. El reconocimiento del carácter de “profesional” de una enfermedad es un proceso de varias etapas, que permite establecer las diferencias entre las enfermedades profesionales y las comunes:

- Etapa del conocimiento del medio ambiente y condiciones de trabajo
- Etapa del conocimiento clínico-biológico
- Etapa del marco legislativo y médico legal

Las enfermedades profesionales están determinadas por varios factores:

- Variabilidad biológica: en relación a un mismo riesgo o condición patógena laboral, no todos enferman y los que enferman no lo hacen todos al mismo tiempo y con la misma intensidad. Hay distintas susceptibilidades y si bien la aparición de una enfermedad puede variar en una exposición de baja o mediana intensidad, no ocurre así con la sobreexposición se enferman todos/as.
- Multicausalidad: una misma enfermedad puede tener distintas causas o factores laborales y extra-laborales que actúan al mismo tiempo y que contribuyen a su desencadenamiento.
- Inespecificidad clínica: la mayoría de las enfermedades profesionales dan síntomas generales que no permiten identificar una patología específica laboral.
- Condiciones de exposición: un mismo agente puede presentar efectos nocivos diferentes según las condiciones de exposición y vía de ingresos al organismo.

Hay cuatro factores que permitirán decidir si una enfermedad es profesional o no (Res. 6.587/96):

- Debe existir un agente en el ambiente de trabajo que por sus propiedades puede producir un daño a la salud. La lista de agentes debe abarcar la mayor cantidad posible de aquellos que producen daño a la salud y estar divididos en agentes químicos, (en estos cualquier sobreexposición puede producir daño y ser nocivo) físicos y biológicos y también las condiciones de trabajo nocivas, donde lo que se tiene en cuenta es la sobrecarga física o psíquica a la que se expone el organismo de los/as trabajadores/as.
- Tendrá que haber una exposición, una demostración fehaciente que el contacto entre el trabajador/a afectado/a y el agente o condiciones de trabajo nocivas sea capaz provocar un daño a la salud. Para establecer las condiciones se implementa

un criterio cualitativo donde se establece la lista indicativa de las ocupaciones donde se pueda producir la exposición, sin señalar la intensidad de la misma (permite incluir todos los casos que demuestren haber tenido contacto con el agente considerado, exceptuando las enfermedades transmisibles para las cuales se hace una lista taxativa de las ocupaciones con exposición.

- El criterio cuantitativo asocia la exposición con las disposiciones existentes acerca de los valores umbrales límite, o concentraciones máximas permisibles de exposición. Esto implica la necesidad de fijar valores umbral límite de exposición para cada uno de los agentes incorporados a la lista. Desde aquí deben surgir programas de vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as y la responsabilidad de realizar los exámenes médicos periódicos que incluyen los análisis de los riesgos.

- La relación de causalidad implica que se realizarán pruebas de orden clínico, patológico, experimental o epidemiológico, que permitan establecer una asociación de causa-efecto, entre la patología definida y la presencia en el trabajo, de los agentes o condiciones señaladas anteriormente. Es la existencia de los agentes en los lugares de trabajo lo que conlleva el riesgo de padecer una enfermedad profesional.

En contraposición a la tendencia tradicional de enfermedades profesionales, partimos de la concepción de enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo permitiendo incorporar aquellas enfermedades aún no reconocidas, o no contempladas en la legislación vigente. Las alteraciones tanto anatómicas como funcionales que en forma lenta y progresiva disminuyen la capacidad laboral. Estas enfermedades pueden producirse desde períodos muy cortos hasta en períodos muy largos inundando el cuerpo humano, menoscabando su rendimiento y eficiencia laboral y, dejando al sujeto, en algunos casos en situación incapacitante.

La Dra. Irene Vasilachis de Gialdino (1986), denomina enfermedades profesionales a “las enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo, considerando como tales a las producidas como consecuencia de la acción individual, conjunta y combinada de los distintos factores de las condiciones de trabajo del puesto, sobre la salud física, mental y comportamiento social del trabajador...”.

En contraposición a la tendencia mencionada, hablar de enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo, nos permitirá incluir aquellas enfermedades aún no reconocidas, no indemnizables, utilizando una metodología cuantitativa, cualitativa, y la triangulación de ambas. Es crucial identificar los padecimientos generales, clasificados como enfermedades comunes no reconocidas como

laborales, pero que imponen molestias, malestar, dolencias cotidianas no sólo en el ámbito laboral sino en el privado o personal, y que va desgastando la salud de las/os profesoras/es paulatinamente. Nuestra meta es que sean reconocidas como enfermedades profesionales, a partir de las investigaciones realizadas, específicamente las relacionadas con los riesgos psicosociales, que son invisibilizados, naturalizados y silenciosos.

Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) en la República Argentina

Realizaremos una síntesis aproximada sobre el Programa que originó el punto de partida a nivel nacional, de la temática que desarrollamos. El Sistema Universitario argentino está constituido por instituciones de gestión Pública e instituciones de Gestión Privada. La Reforma universitaria de 1918 en la ciudad de Córdoba (Argentina), significó un cambio trascendente e impactó en otros países latinoamericanos, generó un cambio de paradigma sosteniendo la democratización de la vida universitaria, con la autonomía universitaria, el ingreso irrestricto, el cogobierno de la institución, constituido por todos los claustros (estudiantes, docentes y graduados), y el acceso de los docentes a sus cargos por concurso público de antecedentes y oposición.

En la actualidad está conformado por 49 universidades y 7 Institutos Públicos, que integran el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), creado por decreto presidencial, en 1985 por el presidente el Doctor Raúl Alfonsín. En el primer momento sólo contenía a las Universidades Nacionales, luego se sumaron los Institutos, y a partir de la Ley de Educación Superior en 1995, se integraron las universidades Provinciales reconocidas por la Nación. Los diferentes actores que componen el sistema universitario, son los/as trabajadores/as docentes, entre los cargos docentes, cualquiera sea su situación (simple, parcial o exclusivo) tiene relación con la carga horaria y su tarea; y los/as trabajadores/as de las universidades denominados no docentes, representan todos los/as trabajadores/as de las Instituciones Universitarias Nacionales, excluyendo el personal de conducción política, rectores, decanos y secretarios, que acompañan al rector y su Política propuesta en la elección de su mandato.

La visión innovadora se constituye desde el punto de vista de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), conceptualización utilizada en nuestro país, luego de la vuelta a la democracia en 1983, por el Equipo de Investigación sobre el Empleo, las Condiciones y la Organización del Trabajo (ERECOTAL del CREDAL) y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL del CONICET), que iniciaron un programa conjunto de investigaciones, de intercambio y de cooperación sobre esta temática.

Recientemente, a partir de una larga militancia de diversos sindicatos con una impronta mayor de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios, culminó su labor al alcanzar los acuerdos para la redacción final del primer Convenio de los/as trabajadores/as docentes de la Argentina, que fuera pensado, anhelado, diagramado y elaborado colectivamente desde hace veinte años; y que en 2015 fue homologado, y un tema no menor, presentado por la presidenta de la Nación. Los diferentes actores sindicales acordaron modificar la denominación de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) por el de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT).

Nuestra postura plasma una conceptualización integral de condiciones y ambiente de trabajo a fin de contribuir a visualizar, mejorar y prevenir los factores de riesgos laborales que repercuten directamente en los diferentes actores de la Universidad. Se busca articular la perspectiva teórica desde los Estudios del Trabajo con la experiencia de los propios trabajadores.

Hacia la promoción de una Cultura de la Prevención en la Universidad

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “en el mundo se producen cada año unos 250 millones de accidentes, 160 millones de enfermedades y en torno a 1.100.000 muertes vinculadas con el trabajo (Rodríguez, 2001). Dichos accidentes, enfermedades y muertes en el ámbito laboral, la pérdida de la vida, el sufrimiento y la inhabilitación temporal de millones de trabajadores/as, suponen unos costes muy altos en términos humanos y económicos. La OIT y la Organización Mundial de la Salud reportan cifras que estiman esta incidencia a nivel internacional en el 4% del Producto Interior Bruto como promedio (Rodríguez, 2001). Estos datos ponen de manifiesto una situación que es necesario abordar de manera firme y decidida desde muchas vertientes.

Los riesgos en los distintos niveles educativos se encuentran en la formación general, formación profesional de base, formación profesional específica y formación en el puesto de trabajo (Arbizu, 2002). Parece claro que, entre todos estos niveles, la formación profesional debería jugar un papel preponderante, por su posicionamiento estratégico, en el refuerzo de la cultura de la prevención que se pretende (Cobos y Garí, 2008).

En materia de Salud y Seguridad de las universidades, en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), tiene una subcomisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que depende de la comisión de Relaciones Institucionales, donde los representantes de cada universidad, participan activamente en debates, propuestas, recomendaciones de programas de

incumbencia de seguridad e higiene. En dicha política de nuestro país, hubo un hecho, en diciembre de 2004 que marcó una bisagra en la sociedad Argentina.

En un lugar denominado Cromañón, dónde se realizaba un recital de rock, se terminó en una tragedia. Se inició un incendio que culminó con 194 muertos, y cientos de heridos, el lugar tenía sólo una salida de emergencia y estaba cerrada con una cadena del lado de afuera, la mayoría de las muertes se produjo por problemas respiratorios severos que causó la inhalación de monóxido de carbón. A partir de Cromañón se generó un proceso de sensibilización en la temática de Higiene y Seguridad, dicho proceso implicó una toma de reflexión en los diferentes ámbitos, incluidos el universitario. Es por ello que la Comisión de Seguridad e Higiene del CIN (Consejo Interuniversitario Nacional), comenzó a organizar reuniones periódicas, a fin de conocer, intercambiar, y capacitar a todos los representantes de Rectores de todas las Universidades Nacionales de la Argentina, sobre la temática, firmando con el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología convenios específicos, a partir de la presentación y aprobación de proyectos de cada universidad, rubricando dicho programa en noviembre del 2006.

A la tragedia de Cromañón, se sumó en diciembre del 2007, una serie de explosiones en cadena, en la planta piloto de la facultad de Ingeniería en la Universidad de Río Cuarto, provocada por la caída de unos tambores que contenían hexano, químico altamente inflamable. Ocasionando las muertes de cinco docentes y un alumno, y el procesamiento de siete funcionarios de la Universidad por la Justicia Nacional, implicando una continuidad y profundidad en la construcción de una Cultura de cuidado sobre los Riesgos Laborales en las Universidades de la República Argentina.

Desde la cultura preventiva y la educación para la salud se viene abogando por el modelo salutogénico que considera los términos de salud y enfermedad no como dos situaciones antagónicas sino más bien como un *continuum*, y en el que importan no tanto las causas por las que determinados individuos enferman, sino más bien los factores que hacen que ciertos individuos de una determinada población no adquieran esta o aquella enfermedad. Se trata de anticipar las estrategias comportamentales para hacer estable u optimizar la salud e integrarlas en la cultura sanitaria en sus conclusiones (Cobos y Garí, 2008). La Cultura preventiva, la Seguridad y la Salud, habrán de integrarse así de manera normalizada en la docencia e investigación universitaria, en los planes de estudios, en los proyectos y programas, etc., y ello supondrá reflexionar sobre metodologías, decisiones, prioridades y recursos que tienen que ver con decisiones técnicas, pero también socioculturales y económicas.

El Consejo Interuniversitario Nacional, que reúne a todas las Universidades

Públicas y Privadas de la República Argentina, en su Anexo resolución CE: N° 768/12 sobre la Universidad Sustentable, considera, los alcances del Desarrollo Sustentable deben ser incorporados a las funciones universitarias, con el fin de influir con sus principios en la propia comunidad universitaria como en la sociedad, ya sea a través del comportamiento y actitudes de sus alumnos, docentes, investigadores e incluso de sus egresados y, para lograrlo, es necesario implementar lo que denominó “Agenda XXI para una Universidad Sustentable” basado en cuatro ejes de actuación:

- 1.- Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- 2.- Educación ambiental
- 3.- Gestión de los residuos generados
- 4.- Transformación y aprovechamiento de los espacios y usos energéticos

Es imprescindible, en la búsqueda de una Universidad Sustentable, la participación, colaboración y compromiso de toda la comunidad universitaria y de todas aquellas instituciones ligadas a la actividad de la misma.

El Servicio Universitario de Salud de la Universidad Nacional de Mar del Plata
El Servicio Universitario de Salud (SUS) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), depende de la Subsecretaria de Bienestar de la Comunidad Universitaria y fue creado en el año 1985, con la misión de “procurar dentro de su ámbito y posibilidades, el bienestar físico y mental de la Comunidad Universitaria, a través del fomento, protección y la recuperación de la salud”, detectando factores de riesgo de enfermedades y apuntando así a una educación para la Prevención de la Salud Psicofísica.

Para poder cumplir con la misión del SUS se realizan distintas actividades de salud que se han ido modificando en los años según las posibilidades del mismo y las demandas de la Comunidad Universitaria. Todos los ingresantes a la UNMDP deben efectuar un examen médico completo, siendo evaluados por un clínico, un odontólogo, un psicólogo y un fonoaudiólogo. También se ejecuta un análisis de sangre y se solicita presentar una radiografía de tórax.

Este examen tiene como objeto detectar en los alumnos las patologías que pudieran ocasionar una disminución en su rendimiento académico durante el cursado de sus respectivas carreras, o que puedan dañar su salud futura. Cuando, durante dicho examen, se encuentra una patología, se informa al estudiante y se le aconseja contactarse con los médicos u odontólogos de cabecera o de la especialidad necesaria para abordar juntos el problema detectado. El seguimiento del mismo se realiza a través del Servicio Social Universitario y en algunas ocasiones, según la patología y/o su gravedad son realizados por el SUS.

Para atender la salud de las/os trabajadoras/es el SUS cuenta con el sector de Medicina Laboral, donde se implementan los exámenes pre-ocupacionales algunos exámenes periódicos a demanda de problemas de salud surgidos en diferentes sectores de la universidad, control de ausentismo y Talleres relacionados con temas de salud. Es decir, se asiste todo lo concerniente a salud dentro de las posibilidades del Servicio, con acciones que tienen como finalidad la protección contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados o no con la actividad laboral. La seguridad y la salud son responsabilidad y deber del empleador, que debe cumplir los requerimientos conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales.

El Servicio Universitario de Salud es el ámbito natural para adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, que incluya los principales elementos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras, con la finalidad de promover oportunidades para que la comunidad universitaria pueda desempeñar un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Hablar de control de ausentismo laboral no quiere decir que disminuya el índice del mismo, sobre todo cuando se disponen de 45 días de licencia por corto tratamiento y 20 días de atención de familiar renovables todos los años. A esto se agrega la posibilidad de 2 años (con haberes completos) más 1 año (cobrando el 50 %). Para el personal no docente si pasan 3 años sin hacer uso de esta licencia se inicia otra vez mientras que el personal docente tiene opción de un periodo más.

Debemos tener en cuenta que las maestras del Jardín Maternal no pueden concurrir a trabajar con algunas patologías, dada la alta sensibilidad de contagio de los/as lactantes o niños/as menores de tres años. También se presentan dificultades con los/as docentes del Colegio Secundario Arturo Illia que tiene un régimen de ausentismo igual al universitario. Cuando el/la docente falta a su trabajo no cuenta con ningún colega o ayudante que pueda dar la clase, (este es un tema a debate actualmente en las paritarias locales de condiciones y ambiente de trabajo.)

La visión de este tema no es lo mismo en el ámbito privado que en el estatal, ya que en el primero se busca sobre todo productividad. Este tema es imprescindible ser trabajado, con todos los actores, y desde una postura de participación real, con las Autoridades, la Secretaria de Asuntos Laborales, las Direcciones de Personal, el Departamento de Seguridad e Higiene, los sindicatos la Agrupación Docente Marplatense (ADUM), y con la Agrupación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata (A.P.U), el comité CyMAT y el Servicio

Universitario de Salud para lograr buenas condiciones de trabajo, logrando que el/la trabajador/a pueda desempeñar sus tareas de la mejor forma saludable.

Las licencias médicas pueden ser realizadas en el consultorio del Servicio Universitario de Salud, cuando la patología que lo origina le permite al agente deambular y en domicilio cuando la patología requiere reposo. En caso de presentar alguna patología referente a salud mental, son evaluados por la médica psiquiatra del servicio y en caso de ser necesario colabora la psicóloga. Cuando la patología es odontológica es la odontóloga, quien realiza la licencia médica para poder asesorar y a veces contener al trabajador con un control adecuado de las enfermedades de la boca.

Las licencias pueden ser “de corto tratamiento” cuando las patologías que la originan “por su naturaleza o por su evolución no requieran un tratamiento de mayor duración” (OCS 350/85 art 58 inc. 1) es decir, se resuelven en pocos días. El Decreto 366/2006 Art. 91 lo menciona como “afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores”. En el caso de ser patologías que demandan más días o incluso meses para evolucionar, las licencias son “de largo tratamiento”.

Hay situaciones especiales, a veces por la patología misma y a veces por un conflicto laboral de base que dan lugar a realizar Juntas Médicas interdisciplinarias. Se realizan con nuestros médicos laborales y el especialista correspondiente según la enfermedad y nuestros recursos. En caso de ser necesario se solicita una opinión externa. Se puede observar el aumento de patologías respiratorias en los meses invernales como también el aumento de las atenciones familiares en los mismos meses.

En las licencias solicitadas a domicilio se observa un aumento de la demanda según la fecha de cada mes (sobre todo hacia el final) aclarando muchas veces el trabajador, que no pueden trasladarse al SUS por falta de recursos económicos. Las licencias de “largo tratamiento” son aquellas que “por causas de enfermedades que por su naturaleza o evolución requieren un tratamiento de larga duración o impongan al agente una incapacidad severa y prolongada” (OCS 350/85 art 59 inc. 1). Dentro de las licencias se realizan las que corresponden a los diagnósticos relacionados con salud mental que son evaluadas por la médica psiquiatra.

El SUS las divide en patologías 1° “relacionadas con el trabajo” y 2° “no relacionadas con el trabajo” pero dicha clasificación es muy discutible, puesto que las y los trabajadores están inmersos en condiciones y medio ambiente de trabajo, que impactan su salud, y difícil poder clasificar. Dentro de los problemas que el SUS denomina “no relacionados con el trabajo” se encuentran: estados

depresivos, psicosis, deterioro cognitivo, depresión secundaria a enfermedad médica, ansiedad y ataques de pánico, fobias, estrés agudo, abuso de drogas, duelos, divorcios, violencia doméstica y crisis vitales. Dentro de los problemas que el S.U.S describe como “relacionados con el trabajo”, mencionan: malas relaciones con la autoridad, con los pares, con el puesto de trabajo, con la tarea, con el reconocimiento laboral, con el ámbito de trabajo y con el horario de trabajo. Los Exámenes pre-ocupacionales se iniciaron para dar cumplimiento a la Ley N° 24557 Riesgos de Trabajo y la Res. SRT N° 43/97, actualmente remplazada por la Res. SRT N° 37/10. En el año 2004 mediante la RR N° 3840/04 se adjudicó al servicio la realización de los exámenes pre-ocupacionales al personal docente y no docente a esta Universidad y al SUMA quien se hará cargo de los estudios que no se pueden realizar en el SUS. Luego la OCS N° 1926/07 lo reglamentó.

Para cumplir con la OCS, el servicio cuenta con dos médicos especialistas en Medicina Laboral que realizan la revisión clínica completa, la evaluación de los estudios complementarios solicitados de acuerdo al puesto de trabajo a desempeñar y la evaluación final. Esta se efectúa luego de tener una consulta odontológica, una fonoaudiológica (incluye una audiometría) y una entrevista en salud mental realizada por el médico psiquiatra. En caso de ser necesario se efectúa una consulta con la psicóloga para completar el examen. Al finalizar se evalúa si es Apto, Apto con preexistencias o No Apto y se informa a la autoridad correspondiente.

Cabe aclarar que este examen debe realizarse antes de la toma de posesión del cargo ya que toda la evaluación se realiza para constatar que su actividad laboral puede ser realizada sin perjuicio de su salud. A partir del año 2012 surge el equipo de “Promoción de la Salud”, conformado por una psicóloga, un médico y un equipo de adscritos (alumnos avanzados de las distintas unidades académicas). El objetivo es participar en la implementación de estrategias de Prevención de enfermedades y Promoción de la Salud realizando durante el año actividades de promoción de problemáticas de alta incidencia en la población (SIDA, enfermedades de transmisión sexual, abuso de sustancias, violencia de género, etc.), siempre apuntando hacia una Universidad Saludable.

Se realizaron reuniones quincenales, que fueron destinadas a la formación teórica, al análisis de documentos y a la organización y distribución de actividades; algunas de las acciones desarrolladas por los integrantes del grupo son: participación en actividades de prevención de enfermedades y promoción de la salud, difusión de actividades en las Unidades Académicas, distribución de material informativo destinado a la comunidad universitaria, difusión de información por redes sociales y revisión bibliográfica de temas propuestos por la coordinadora.

Teniendo en cuenta que un gran porcentaje de nuestra comunidad trabaja con la voz se realiza una evaluación fonoaudiológica, a los efectos de detectar problemas de la voz, palabra y audición. Dentro de las/os trabajadoras/es universitarios con más posibilidades de riesgo se encuentran entre otros los docentes, oradores, conferencistas, y en la mayoría de los casos nadie les ha enseñado como cuidar su voz, es decir a estar preparados técnicamente para manejar este instrumento. Cuando la actividad se realiza en aulas o espacios de condiciones acústicas adversas, sobre todo ambientes cerrados y/o ruidosos es conveniente que realice un entrenamiento adecuado de la voz.

A partir de este análisis se comenzó a realizar la revisión fonoaudiológica a todos/as los/as estudiantes ingresantes. Como una acción de salud se implementaron los “Talleres del manejo de la voz”; actualmente se realizan en la Agrupación Docente Universitaria Marplatense A.D.U.M. Del análisis de las licencias médicas surgió la necesidad de realizar Talleres de Ansiedad, que se realizan a solicitud de la Facultad demandante por circunstancias específicas. Los grupos son conformados por 16 integrantes (docentes y no docentes), con una cantidad de encuentros de 5 a 9 y una duración de 1,30 Hs. cada uno.

Para culminar con este tema compartimos la postura de que “...el fortalecimiento institucional de las universidades se convierte en un elemento estratégico que, cuando revierte al conjunto de la población, presenta una capacidad multiplicadora que pocas instituciones pueden ofrecer (Morón, López, Cobos y López (2011).

Para seguir pensando...

A partir de la Tercera Revolución Industrial (Informacional), que implica para el/la docente universitario/a un conocimiento científico (propio de su área disciplinar), que es intangible, se suma la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Esto puede tener diferentes miradas; la preocupación sostiene el encuadre de condiciones y ambiente de trabajo, y dentro de ese paradigma la mirada de la salud y los riesgos psicosociales, debido que antes hacíamos referencia a que el trabajo uno lo llevaba a la casa, ahora con las innovaciones de las TIC, el trabajo invade además nuestra esfera privada, impactando en nuestra salud y en la vida familiar.

Las/os docentes a través de estas herramientas, no solo están conectados mayor carga horaria de su dedicación, sino además en relación a su rol docente (su cargo) en la plataforma, se multiplica la carga física y psíquica, visualizada en organizar las clases con un nuevo formato, en algunas Unidades Académicas nunca la habían utilizado, por consiguiente, sin información y capacitación en el tema. La multiplicidad de tareas reales que superan a las prescriptivas, entre ellas contestar mails de la plataforma, correo personal, chat, WhatsApp, foros,

corrección de trabajos, y de aprendizajes en diversos formatos “novedosos” de presentación de clases, sin mencionar el disponer acceso a wifi o datos.

La y el docente universitario se ha transformado encadenándose a la computadora, pues debe estar permanentemente conectado, debido a los controles que los diferentes formatos tecnológicos presionan. Por consiguiente, esta tercera revolución industrial, da lugar a un dilema ético entre la creatividad y subjetividad del docente, ubicándolo en un engranaje del modelo capitalista como reproductor y productor de conocimientos. La crisis sanitaria actual producida por una pandemia nos atraviesa vertical y transversalmente de manera individual y familiar, sumándose a esta otra pandemia de las plataformas. La ausencia de una Cultura Preventiva, en condiciones y medio ambiente de trabajo, genera los diversos riesgos expuestos, que impactan en la salud, en la vida, y en los propios procesos de enseñanza y aprendizaje de la Comunidad Educativa.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA (ESTUDIO DE CASO)

Como punto de partida para investigar las condiciones y medio ambiente de trabajo de las/os docentes universitarios, sosteniendo que este trabajo contribuye a visualizar, mejorar y prevenir situaciones de riesgos laborales, que repercuten directamente en la salud y calidad de vida de las/os académicos e impacta en toda la comunidad educativa, queríamos empezar por conocer la relación entre los elementos y características del proceso de trabajo, su duración, el perfil socio-económico, la carga laboral, los riesgos psicosociales, el mapeo de molestias y enfermedades y los factores de riesgo, cobran vital importancia para toda la Prevención en la Comunidad Educativa.

Para ello, hicimos una primera aproximación al campo mediante un estudio observacional, transversal y descriptivo con las/os académicas/os de la Universidad Nacional de Mar del Plata, seleccionando una muestra aleatoria de tres unidades académicas: la Facultad de Psicología, Facultad de Ingeniería y la Facultad de Derecho, que poseen diferentes estilos institucionales y características propias. Para responder a nuestros interrogantes recurrimos a diferentes técnicas y estrategias, descollando la observación, entrevistas con informantes clave y la administración de un cuestionario de elaboración propia que se recoge en el Anexo. A continuación, ofrecemos los resultados más destacados de este estudio.

Facultad de Derecho

Caracterización del Centro

La Facultad de Derecho se ubica en un edificio de joven construcción, data del año 1998 y se encuentra ubicado en el centro de la ciudad de Mar del Plata, enfrente a una plaza pública, próximo al casco original la Catedral, la Municipalidad, un canal de Televisión y a dos cuadras del edificio de Rectorado. Sus docentes ejercen la profesión liberal y un gran porcentaje poseen cargos jerárquicos en la Justicia Provincial y Federal. Se destaca que su planta funcional se distribuye con docentes de dedicación simple en su mayoría (10 horas de trabajo) y parcial (20 horas de trabajo).

La ubicación céntrica del edificio supone condiciones de ruido ambiental externo elevado, debido que a pocos metros se encuentra el Palacio Municipal, como mencionamos, allí es el lugar dónde se congrega la ciudadanía a hacer diferentes reclamos, manifestaciones, protestas, el tránsito vehicular sobre la acera del frente de la Facultad y a que a una cuadra se emplaza una de las avenidas principales de la ciudad, ubicando las paradas de los transportes de pasajeros. La percepción de la mayoría de los docentes, no obstante, es que se trata de un espacio de trabajo adecuado.

La Facultad a analizar cuenta con un subsuelo en que se encuentra el Aula Magna, con capacidad para 360 personas y con butacas de teatro que se utiliza cuando las aulas comunes no alcanzan para el ingreso del alumnado, allí también se realizan las colaciones o entrega de diplomas de los graduados, se realizan conferencias, congresos y en receso se utiliza como sala de presentaciones de obras de teatro, ballet, conciertos. El sector se completa con un hall, baños para el público en general, uno para personas

discapacitadas, un espacio de guarda coordinado por el centro de estudiantes. Existe una escalera interna para llegar al primer piso, pero actualmente se encuentra tapeada por una pared.

En la planta baja se encuentra la sala de profesoras/es con una gran mesa, sillones, una computadora. Es aquí donde funciona bedelía, son los no docentes (los que realizan tareas administrativas, técnicas y de logística, distribuyen las aulas para el dictado de clases, material como marcadores, tizas y borradores). Existen un espacio para el centro de estudiantes donde los alumnos pueden realizar consultas y recibir asesoramiento, un aula múltiple que se utiliza para dictado de clases, tutorías, mesa libre de exámenes, reunión de cátedra) y un sector de impresiones con la finalidad de acceder a la compra de los apuntes, fichas docentes, libros, ese espacio está licitado por la Facultad. También, destacamos la cafetería dónde la comunidad universitaria de la Facultad utiliza como lugar de encuentro y cuenta con un lugar externo para los fumadores, (en toda la Universidad Nacional de Mar del Plata está prohibido fumar, por normativa).

Al ingresar a la unidad académica la persona se encuentra con la puerta principal y una de lateral que linda a la escalera de emergencia, se utiliza durante las jornadas invernales por gran frío, para evitar enfriar el espacio. Al subir las escalinatas a la derecha se ubica el personal de seguridad y un no docente. Este es un espacio muy pequeño donde se halla la caldera de calefacción, lo que implica una alta carga de fuego, al haber depositado mucho material combustible como papeles, entre otros.

En el primer piso se encuentra el Decanato, el Consejo Académico, la Secretaría de Consejo Académico, la División Alumnos, la División Graduados y una batería de baños para las/os trabajadoras/es. En el segundo piso se disponen cuatro aulas con equipamiento para impartir clases, baños para mujeres y para varones. En el tercer piso se encuentra la biblioteca, el aula foro de defensa de tesis, la oficina de la Secretaría de Postgrado y una oficina en la que funciona la Secretaría de Extensión. En el cuarto piso hay cuatro aulas y baño de mujeres y de varones, en el quinto piso hay un espacio en el que se archiva documentación de división alumnos, una oficina que se utilizaba en un momento como sector de Bioética, hoy se emplea para demanda espontánea, cuatro aulas sin baño. En el sexto piso dos aulas grandes y dos más pequeñas del lado interno, baños de mujer y de varón.

En el séptimo piso se encuentra la Pinacoteca, que se utiliza para reuniones del centro de investigación, refrigerio para el alumnado del Doctorado y Cursos de Postgrado, cierre y ágape de congresos, se encuentra una cocina pequeña dónde las trabajadoras no docentes, tienen su espacio de descanso y baños para mujeres y varones. En el octavo se encuentran dos aulas hacia la vereda, el Instituto de Investigación Carlos Nino, la Secretaría de Investigación y Doctorado, la oficina de la Secretaría de Coordinación, la oficina de rendición y facturación de los Postgrados y Congresos. En el noveno piso funciona la Radio de la Universidad, aparece también una escalera que permite subir a las dos terrazas una al frente hacia la calle y la otra contra frente, hay una escalera por dentro de la radio que permite acceder al tanque de agua, la sala de máquinas de los ascensores y allí a través de una puerta como si fuera una escotilla de submarino se accede a la antena de la radio que posee un péndulo que tiene movimiento. Esta tiene

gran altura, en el año 2019 parte de ella se cayó, sin incidentes, porque fue sobre la terraza, si hubiera caído a la calle dónde circulan muchas personas o hacia el edificio lindero cuyo techo tiene una cúpula de vidrio, hubiera sido un accidente de grandes consecuencias.

Las clases se dictan de lunes a sábado y la radio emite sus programaciones todos los días incluido el domingo. La Facultad de Derecho cuenta con 320 docentes, 25 son de dedicación exclusiva (40 horas de trabajo), 72 con dedicación parcial o semi-exclusivo (20 horas de trabajo) y 279 con dedicación simples (10 horas de trabajo). Los datos mencionados respaldan la elección de la unidad académica para efectuar un análisis de las condiciones laborales, debemos considerar como importante que la planta posee docentes que ejercen, además, la profesional liberal en diferentes ámbitos. La base de la pirámide de docencia de esta unidad, son los cargos simples, que al igual que los cargos con dedicación exclusiva realizan tareas de investigación o extensión y, claro, la docente.

La muestra que presentamos es de 72 trabajadoras y trabajadores docentes universitarios, hemos tomado los puntos clave de la encuesta para responder a los objetivos e hipótesis planteados en el inicio de la metodología cuantitativa, que se presentarán con sus gráficos correspondientes. Consideramos importante indicar que la investigación realizada es un estudio observacional, transversal, anónimo y por la voluntad de las y los docentes que generosamente participaron.

Es pertinente realizar un mapeo del área de investigación, que implica a los docentes de dedicación parcial y a los exclusivos, que son los directores de becarios de diferentes ámbitos. En relación a los Becarios de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el año 2014 tuvo uno de categoría de estudiante avanzado y uno graduado de categoría iniciación, en el 2015 tres de categoría estudiante avanzado y un becario graduado de iniciación, en el 2016 tres becarios graduados de categoría de iniciación, 2017 dos de categorías de estudiante avanzado y tres becarios graduados categoría inicial, becarios de doctorado del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Nación (C.O.N.I.C.E.T), una becaria doctoral de la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (C.I.C), un investigador adjunto y una de categoría asistente.

Los investigadores categorizados con incentivos en 2019 fueron 71 docentes, aquí queda claro que pertenecen a la dedicación exclusiva y parcial. El total de Proyectos de Investigación evaluados y acreditados con subsidios de la Universidad en el año 2018 fue de 15 proyectos mientras que en 2019 correspondió a 15 proyectos.

Las/os investigadoras/es en la República Argentina son evaluados por su trayectoria de investigación, publicaciones nacionales e internacionales, participación en proyectos de investigación como director o codirector, gestión, premios obtenidos, presentaciones en congresos nacionales e internacionales, por comisiones nacionales y se le asigna un número con 5 categorías, el uno es el más alto. El Ministerio crea en el año en 1993, el Programa de Incentivos a docentes e investigadores de las Universidades Nacionales, consistente en una suma de dinero en tres cuotas al año, en principio la suma era significativa, ahora es prácticamente simbólica. En función a la categoría que el docente

posee, lo convocan a evaluar carreras de otras Universidades, integrar concursos, Institutos o centros de investigación y en algunos congresos se solicita, además, indicar la categoría que posee en las ponencias o trabajos que presentan.

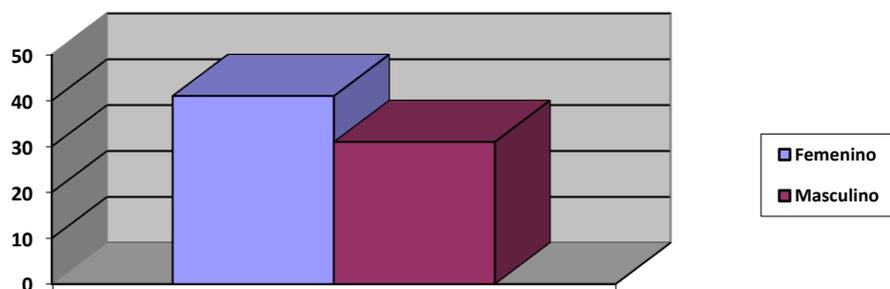
Los investigadores categorizados pueden revestir como directores de Grupos de Investigación, de proyectos de investigación y de Becarios de investigación. Cada investigador debe realizar este recorrido de prueba permanente, dar cuenta de los Proyectos nuevos e innovadores, con compromiso e impacto social y científico, presentación de trabajos de investigación propios y de los becarios e integrantes del grupo de investigación que dirige (denominado formación de recursos). Se destaca que los subsidios que se abonan por proyectos de investigación, sólo se imputan a los gastos del mismo, no está permitido como un adicional al investigador. Las/os trabajadoras/es docentes cobran un sueldo de acuerdo a su cargo, dedicación y antigüedad, como lo determina el Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios, único convenio de docentes en la República Argentina.

En el presente trabajo, la muestra en estudio del total de profesoras y profesores, es mayormente a docentes simples, que no impacta tan sólo por la dedicación sino por el perfil docente, de ser una abogado o abogada, que se dedica, como indicamos antes, a ejercer su profesión liberal.

Principales resultados

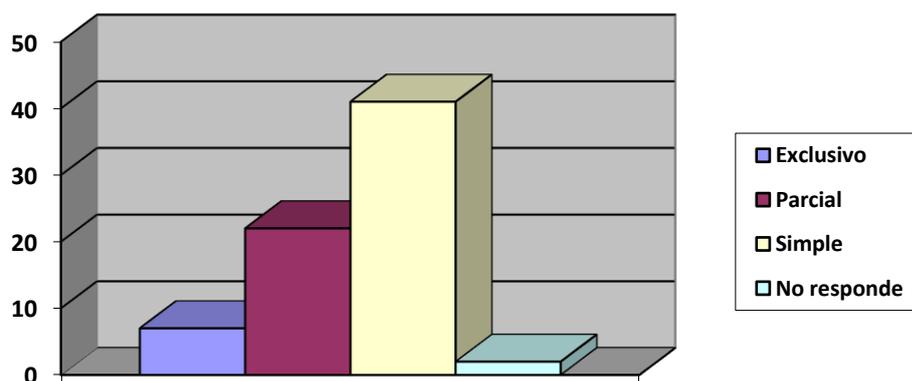
Datos personales

Sexo	
Femenino	41
Masculino	31
TOTAL	72



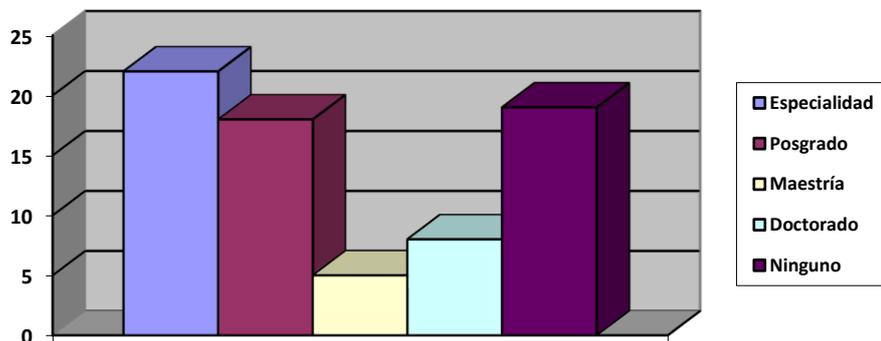
Puesto de trabajo

Dedicación	
Exclusivo	7
Parcial	22
Simple	41
No responde	2



Estudios

Capacitación	
Especialidad	22
Posgrado	18
Maestría	5
Doctorado	8
Ninguno	19

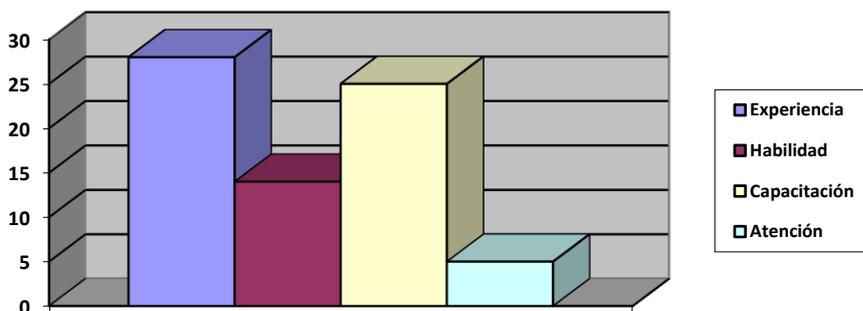


De los temas tratados, queda claro que el mayor porcentaje de docentes corresponde a la dedicación simple en concordancia a la suma total mencionada, es decir la base de la pirámide de la docencia son los de menor dedicación, de los cuáles desde una lectura de género son mujeres y al mismo tiempo, el mayor porcentaje en relación a estudios de postgrado es la Especialidad. A través de 10 entrevistas consideran que el hecho de desempeñar su profesional liberal (en diferentes ámbitos) y la cuestión de la crianza de sus hijas/os no les ha permitido realizar estudios de posgrado.

En relación a los requerimientos para la actividad, reconocen en primer lugar la experiencia y, si lo sumamos con la habilidad, el porcentaje es mayor y que la capacitación es coherente al perfil del docente de dicha Unidad Académica. La cantidad de horas dedicadas se relacionan con el párrafo de las dedicaciones.

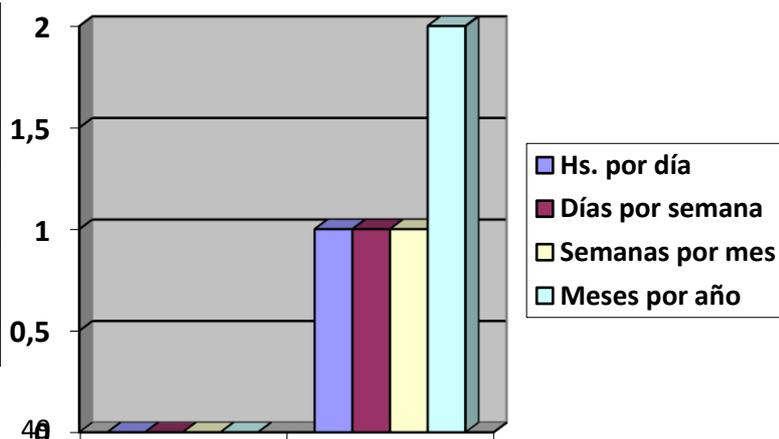
Requerimientos para la actividad

Requerimientos	
Experiencia	28
Habilidad	14
Capacitación	25
Atención	5



Cantidad de tiempo dedicado a la actividad

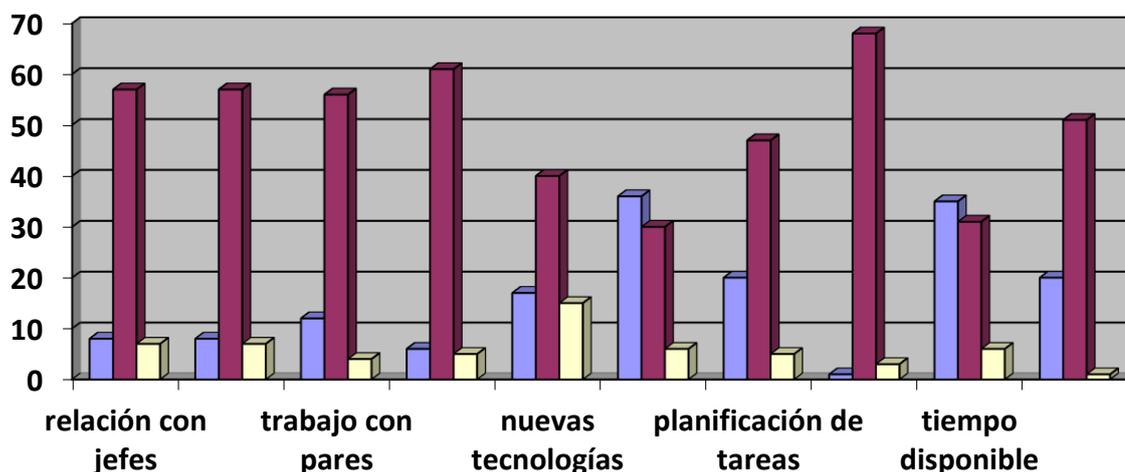
Cantidad de tiempo dedicado	No responden	
	Promedio	Cantidad
Hs. por día	3,6	1
Días por semana	2,3	1
Semanas por mes	4,0	1
Meses por año	9,3	2



Problemas en su trabajo

Problemas en el trabajo	Relación con jefes	Trabajo con jefes	Trabajo con pares	Con subordinados	Nuevas tecnologías
Problema	8	8	12	6	17
No problema	57	57	56	61	40
No responde	7	7	4	5	15

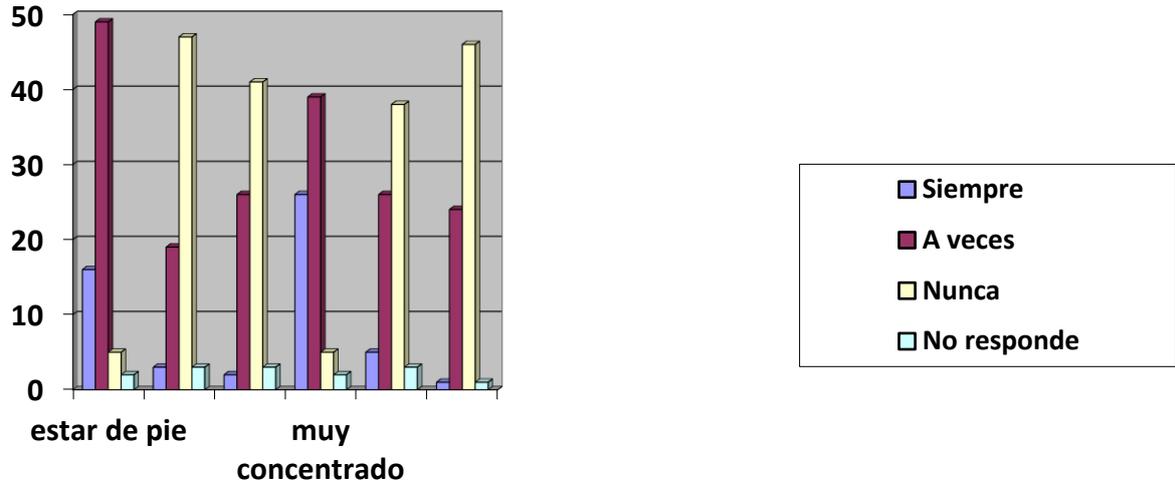
Falta definiciones	Planificación de tareas	Relación con alumnos	Tiempo disponible	Asesoramiento y supervisión
36	20	1	35	20
30	47	68	31	51
6	5	3	6	1



En vinculación a los problemas en el trabajo, el 57% indica no tenerlos con su superior, un porcentaje medio con la tecnología. Sin embargo, hay una inconsistencia si cruzamos otras preguntas posteriores como la falta de definiciones y el tiempo disponible para realizar su trabajo.

Carga física y mental

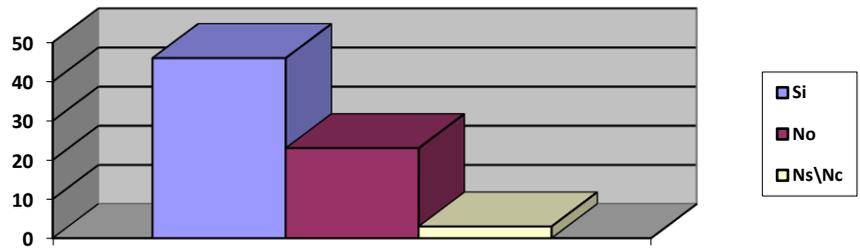
Carga física-mental	Estar de pie	Postura molesta	Caminar	Muy concentrado	Actividad repetitiva	Tensión por miedo a errores
Siempre	16	3	2	26	5	1
A veces	49	19	26	39	26	24
Nunca	5	47	41	5	38	46
No responde	2	3	3	2	3	1



Carga psicosocial

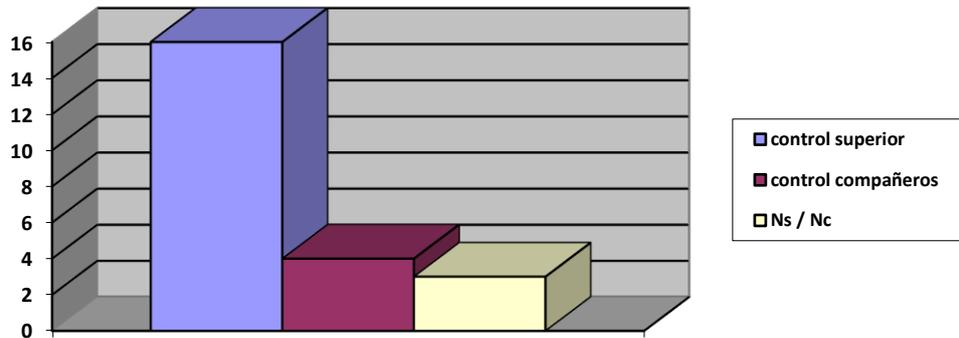
Por iniciativa propia se puede acelerar o disminuir su ritmo de trabajo en forma importante

Sí	46
No	23
Ns\Nc	3



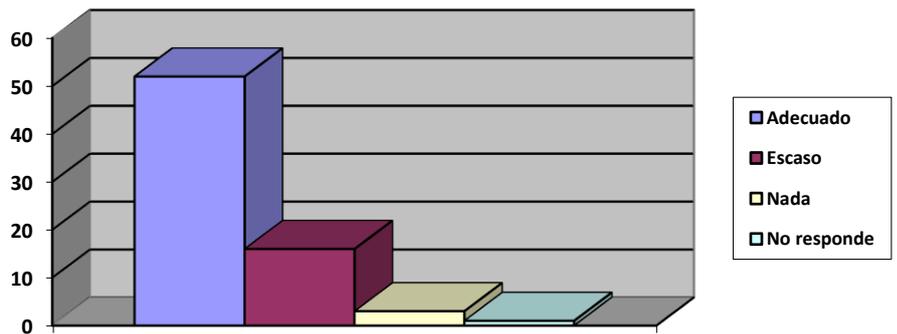
En caso negativo:

Por qué no?	Categoría	Frecuencia
Por qué no?	Control superior	16
	Control compañeros	4
	Ns / Nc	3



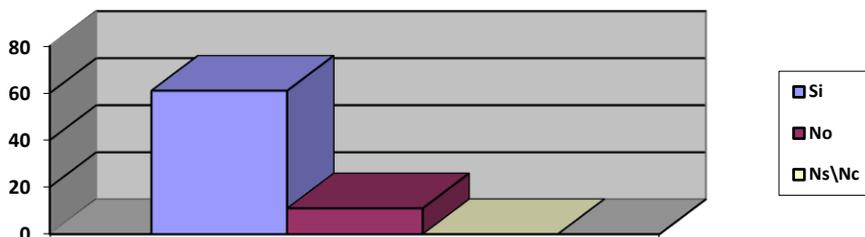
El tiempo para ejecutar el trabajo

Adecuado	52
Escaso	16
Nada	3
No responde	1



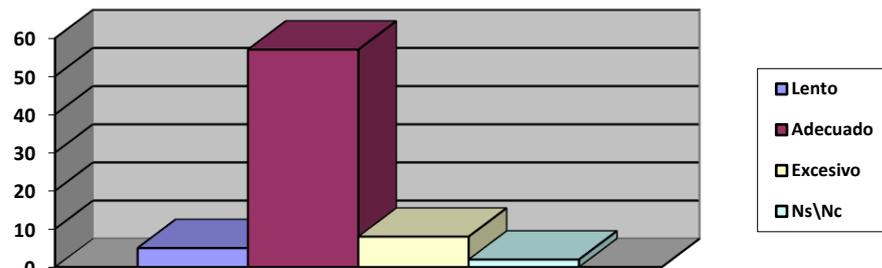
¿Puede cambiar el orden de tareas a realizar?

Sí	61
No	11
Ns\Nc	0



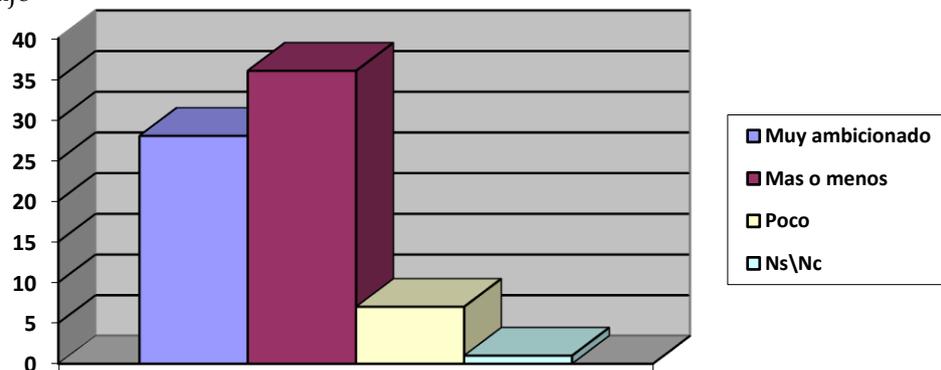
Ritmo de trabajo es

Lento	5
Adecuado	57
Excesivo	8
Ns\Nc	2



Percepción del puesto de trabajo

Muy ambicionado	28
Mas o menos	36
Poco	7
Ns\Nc	1



Medio Ambiente

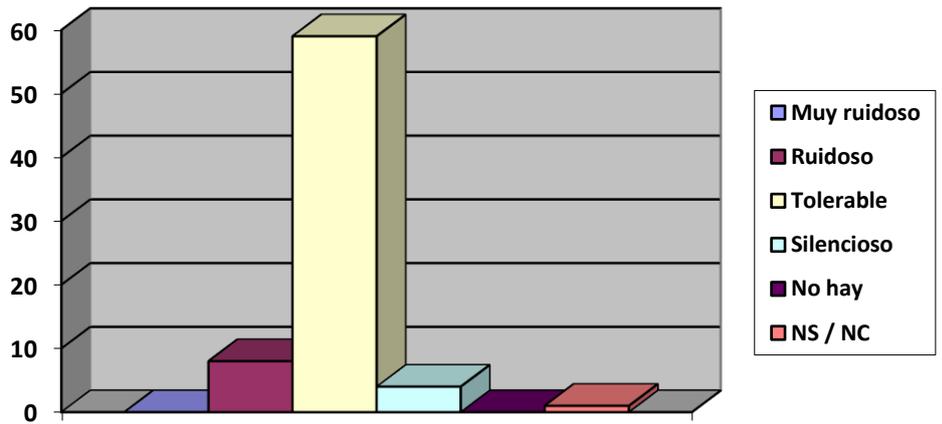
Iluminación

Iluminación Aula	Iluminación			
	Excesiva	Adecuada	Escasa	No responde
Luz Natural	5	58	7	2
Luz Artificial	0	39	31	2

Iluminación pasillo	Iluminación			
	Excesiva	Adecuada	Escasa	No responde
Luz Natural	0	41	29	2
Luz Artificial	0	54	16	2

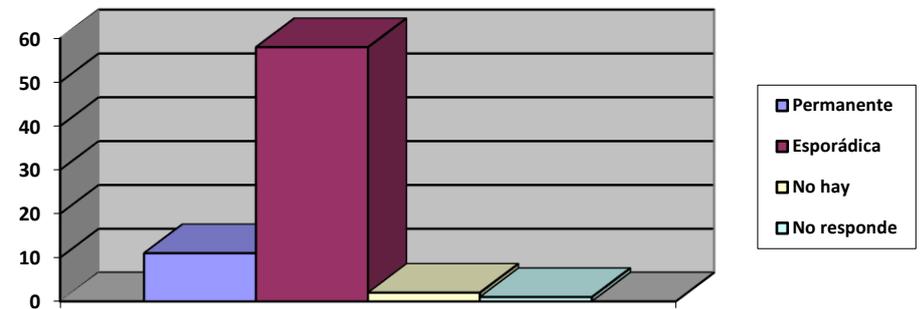
Ruido

Ruido	
Muy ruidoso	0
Ruidoso	8
Tolerable	59
Silencioso	4
No hay	0
NS / NC	1



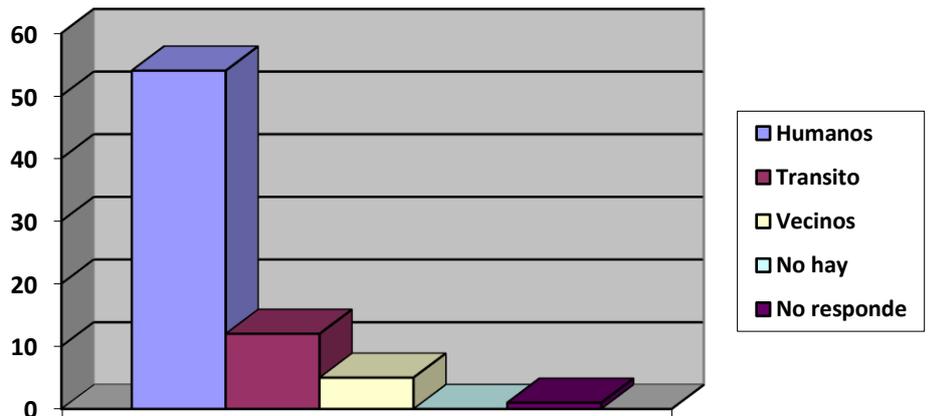
Ruidos Molestos

Permanente	11
Esporádica	58
No hay	2
No responde	1



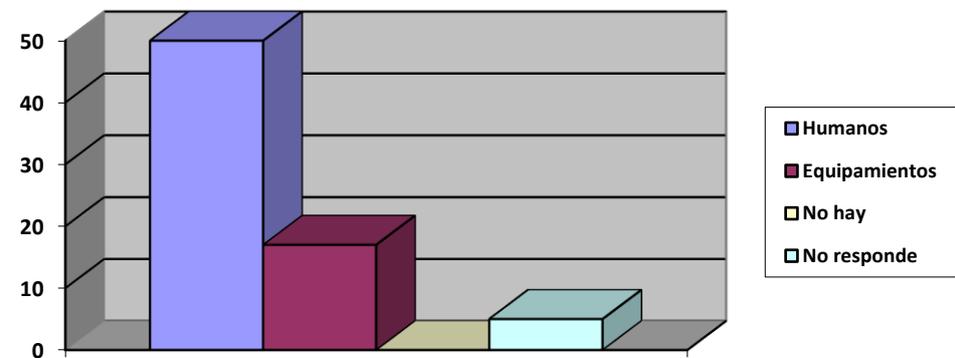
Fuente de ruido externa

	Total
Humanos	54
Transito	12
Vecinos	5
No hay	0
No responde	1



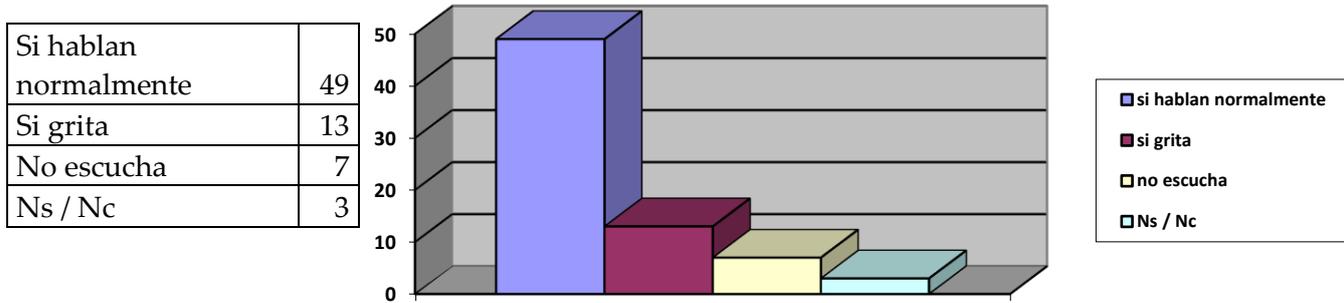
Fuente de ruido interna

	Total
Humanos	50
Equipamientos	17
No hay	0
No responde	5

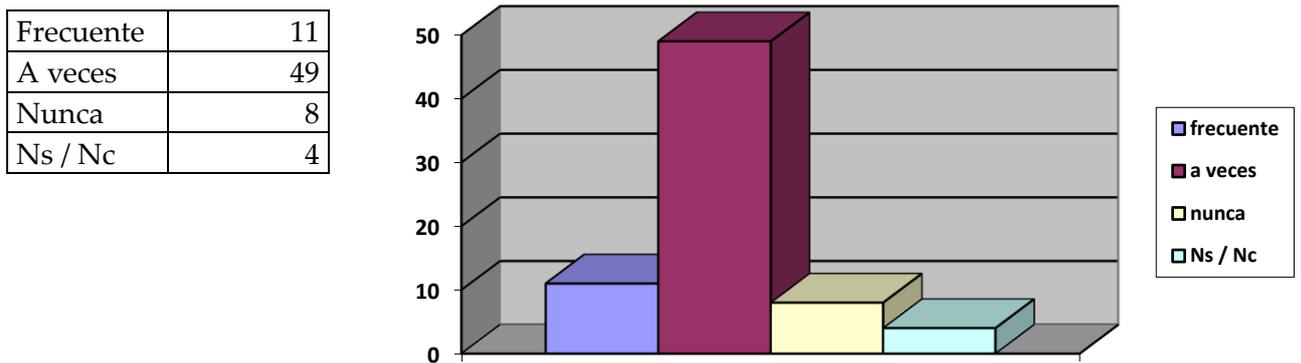


El tema del ruido externo es de consideración, debido a la ubicación geográfica que mencionamos en la Introducción y, respecto del interno, se debe al movimiento de ingreso y retiro de sillas por la alta tasa de alumnado en relación a los espacios de las aulas, a lo que se suma el murmullo por la circulación y permanencia de personas en los pasillos y sectores de ingreso a sus aulas, intentando acceder a un buen lugar al concurrir más temprano.

Si le hablan a dos-tres metros: ¿escucha?

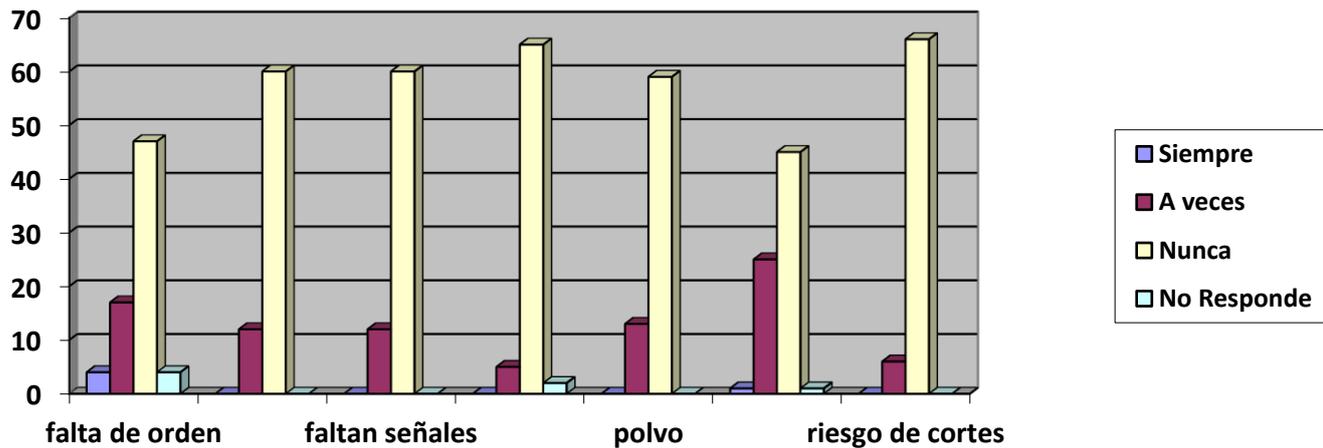


¿Escucha ruidos fuertes o/y agudos?



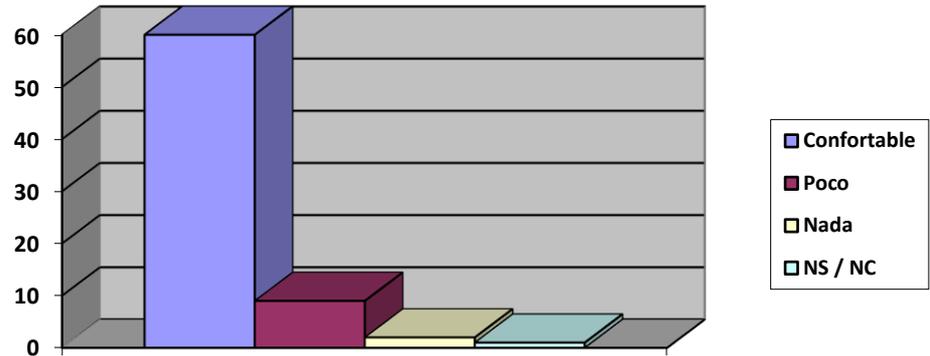
Ambiente (Contactos)

Ambiente\cliente	Falta de orden	Suciedad	Faltan señales	Humo-vapores	Polvo	Olor desagradable	Riesgo de cortes
Siempre	4	0	0	0	0	1	0
A veces	17	12	12	5	13	25	6
Nunca	47	60	60	65	59	45	66
No Responde	4	0	0	2	0	1	0



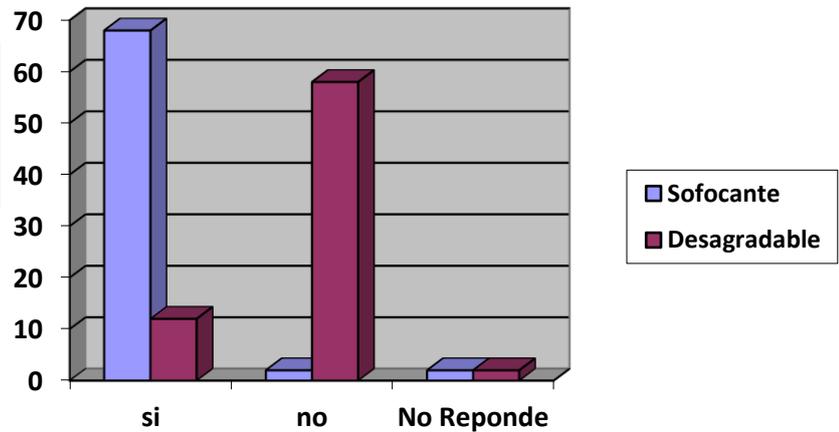
Ambiente (Temperatura/Humedad/Ventilación)

Temperatura-Humedad	
Confortable	60
Poco	9
Nada	2
NS / NC	1



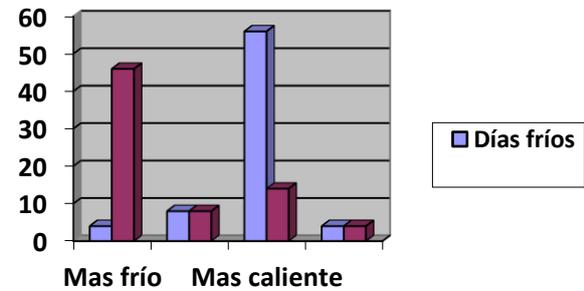
Calidad del aire

Calidad del aire	Sí	No	No Responde
Sofocante	68	2	2
Desagradable	12	58	2



Relación temperatura exterior con el ámbito de trabajo

Temperatura	Más frío	Igual	Más caliente	No Responde
Días fríos	4	8	56	4
Días calurosos	46	8	14	4

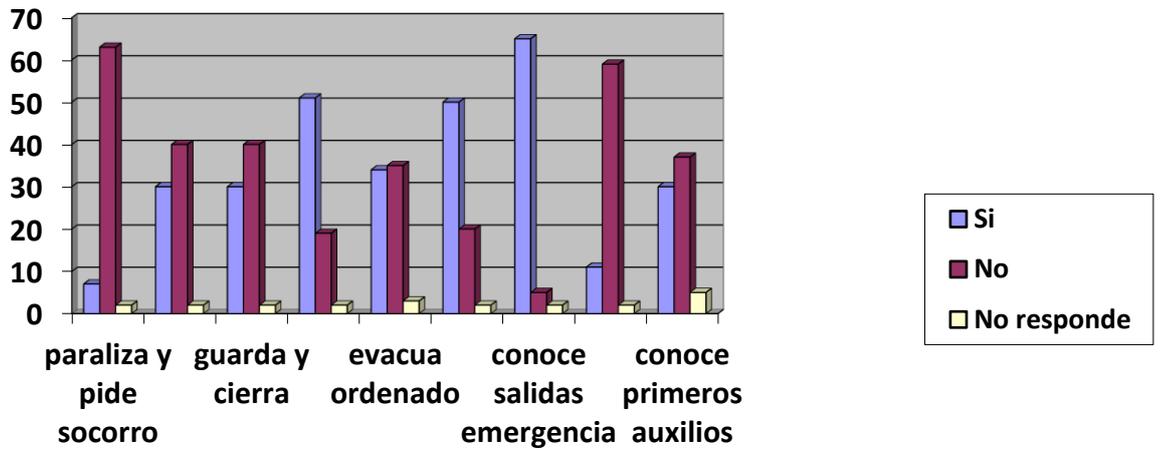


Evacuación

Evacuación	Paraliza y pide socorro	Deja todo y sale corriendo	Guarda y cierra	Alerta a gritos	Evacúa ordenado	Evacúa rápido	Conoce salidas emergencia	Conoce rol en evacuación	Conoce primeros auxilios
Sí	7	30	30	51	34	50	65	11	30
No	63	40	40	19	35	20	5	59	37
No responde	2	2	2	2	3	2	2	2	5

El aspecto de evacuación transparente desconocimiento y falta de capacitación en los trabajadores. El Servicio de Higiene y Seguridad de la Universidad dicta cursos, pero

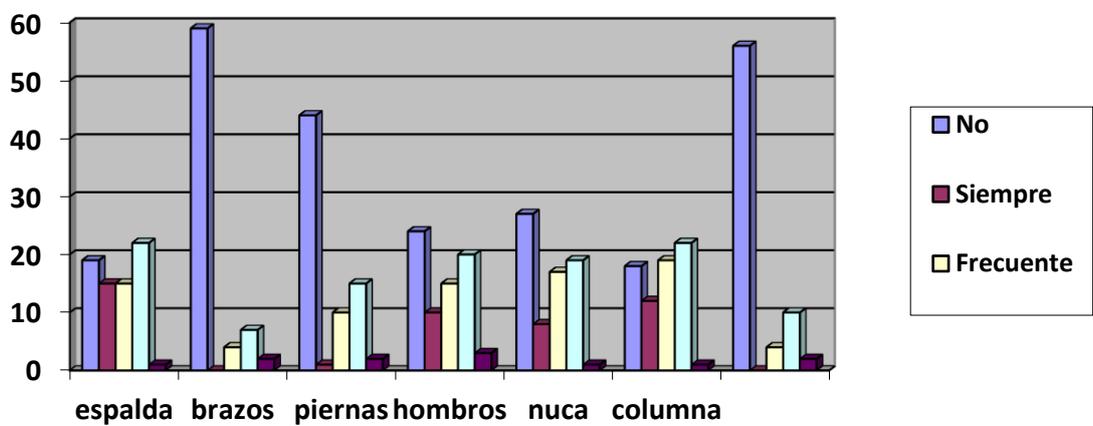
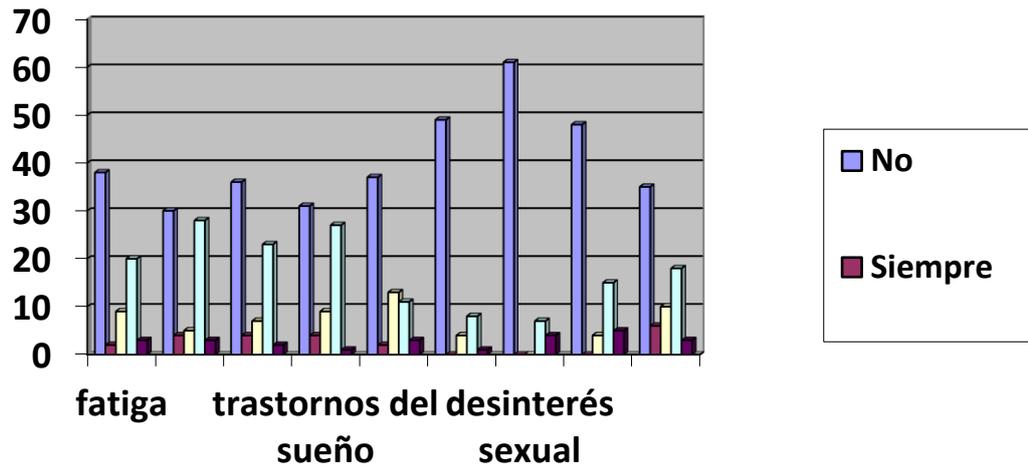
los y las docentes de la Facultad, mayormente con dedicación simple, no concurren alegando no poseer tiempo para asistir.



Mapeo de molestias

Molestias	Fatiga	Nerviosismo	Ansiedad	Trastornos del sueño	Dificultad concentrarse	Vértigo	Desinterés sexual	Trastornos del apetito	Dolor de cabeza
No	38	30	36	31	37	59	61	48	35
Siempre	2	4	4	4	2	0	0	0	6
Frecuente	9	5	7	9	13	4	0	4	10
Ocasional	20	28	23	27	17	8	7	15	18
No responde	3	5	2	1	3	1	4	5	3

Molestias	DOLORS MUSCULARES Y ARTICULARES						DIGESTIVOS
	espalda	brazos	piernas	hombros	nuca	columna	
No	19	59	44	24	27	18	56
Siempre	15	0	1	10	8	12	0
Frecuente	15	4	10	15	17	19	4
Ocasional	22	7	15	20	19	22	10
No responde	1	2	2	3	1	1	2

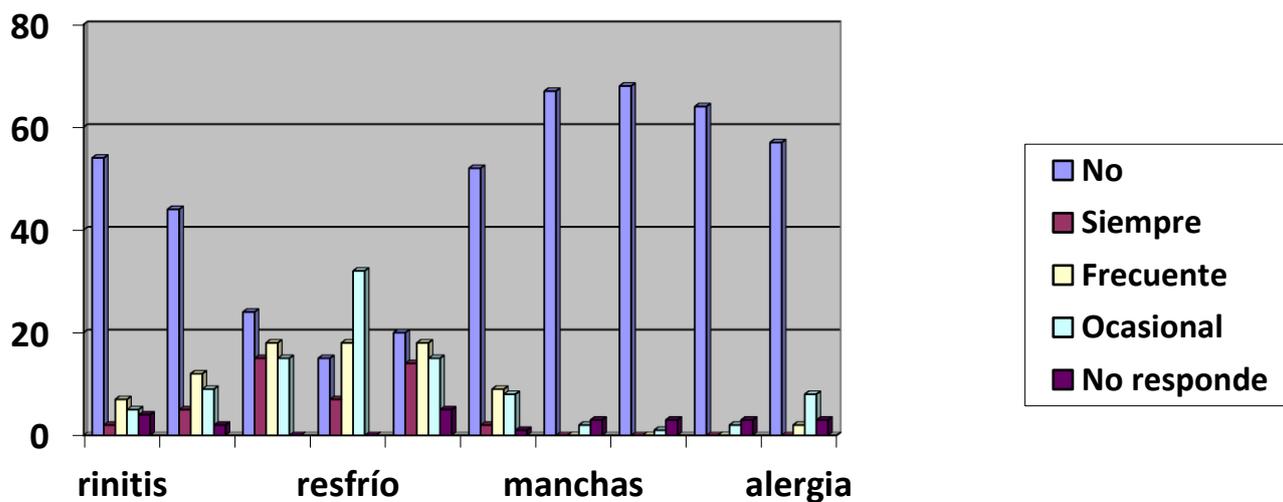


Los ítems identificados como molestias, nos muestran algunos resultados que interesan por la posibilidad de ser tratadas como enfermedades reconocidas legalmente. Observamos molestias de espalda, hombros y columna donde estos problemas músculos esqueléticos van a desencadenar factores de riesgo-psicosocial.

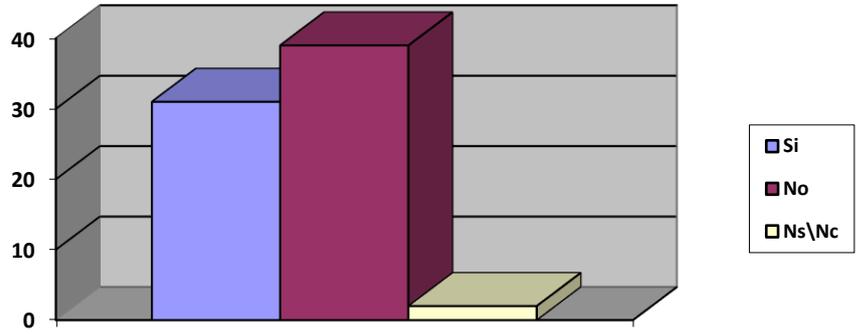
Molestias	RESPIRATORIO					
	rinitis	tos	dolor de garganta	resfrío	alergia	bronquitis
No	54	44	24	15	20	52
Siempre	2	5	15	7	14	2
Frecuente	7	12	18	18	18	9
Ocasional	5	9	15	32	15	8
No responde	4	2	0	0	5	1

	CIRCULATORIO			AUDICIÓN		
	varices	presión alta	taquicardia	perdida	zumbidos	mareos
No	43	41	62	64	67	64
Siempre	10	10	0	0	0	0
Frecuente	0	0	0	0	0	3
Ocasional	14	19	8	8	5	5
No responde	5	2	2	0	0	0

PIEL			
manchas	ulceras	eczema	alergia
67	68	67	59
0	0	0	0
0	0	0	2
2	1	2	8
3	3	3	3



VISION		
disminución	irritación	cataratas
29	58	69
34	0	0
3	3	0
5	10	0
1	1	3

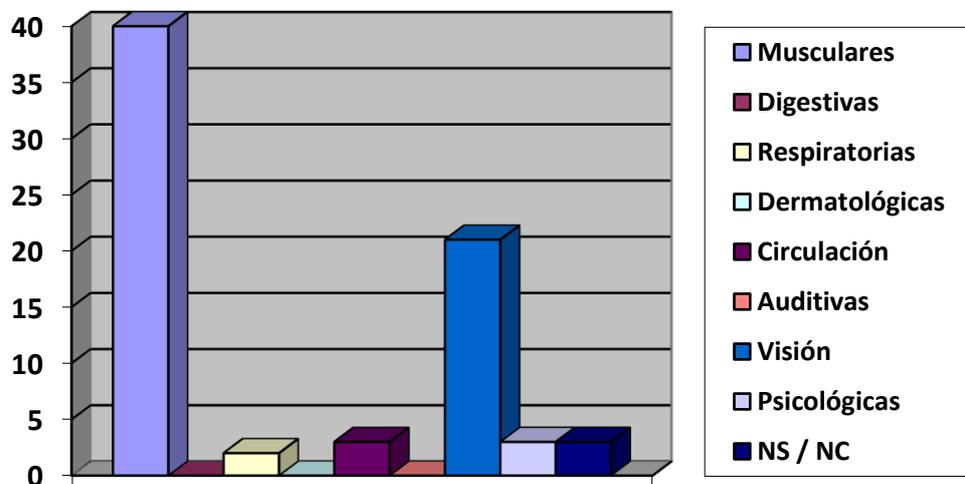


Las molestias son:

Consecuencia del trabajo	
Sí	31
No	39
Ns\Nc	2

Los que afirman, consideran consecuencia del trabajo las siguientes:

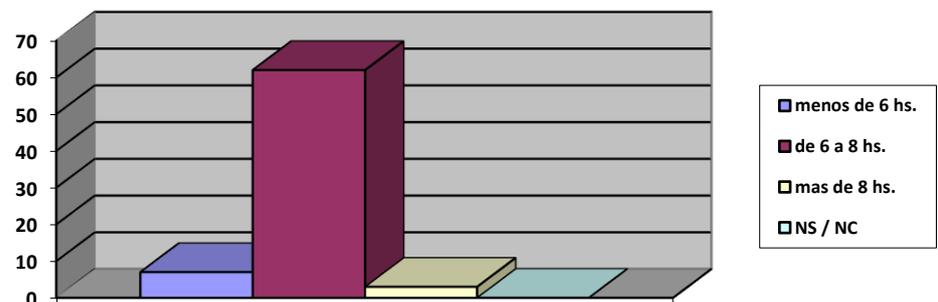
Musculares	40
Digestivas	0
Respiratorias	2
Dermatológicas	0
Circulación	3
Auditivas	0
Visión	21
Psicológicas	3
NS / NC	3



Horas de sueño en días laborables

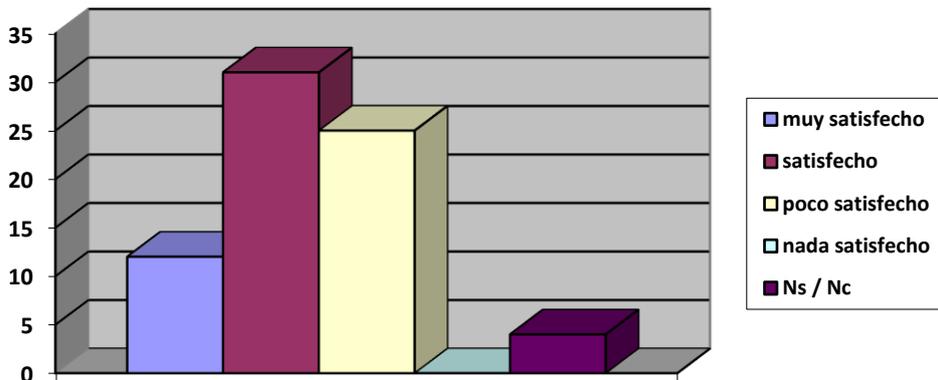
Horas que duerme:

Menos de 6 hs.	7
De 6 a 8 hs.	62
Más de 8 hs.	3
NS / NC	0



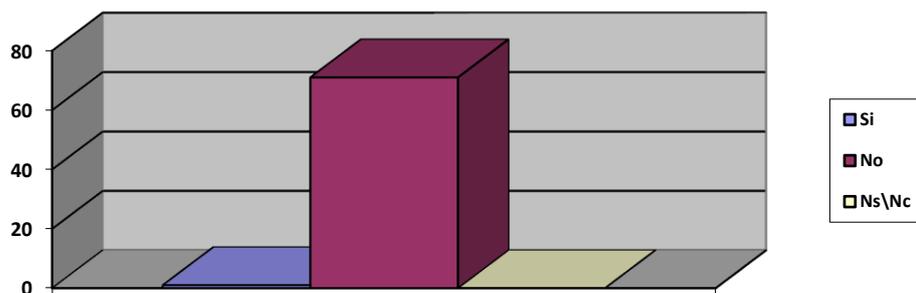
Grado de satisfacción con el trabajo realizado

Muy satisfecho	12
Satisfecho	31
Poco satisfecho	25
Nada satisfecho	0
Ns / Nc	4



¿Exceptuando salario, cambiaría su ocupación?

Sí	1
No	71
Ns \ Nc	0



Para sintetizar, destacamos que los problemas de mayor presencia en el trabajo se corresponden a visión, músculos esqueléticos, ruidos y desconocimiento de la evacuación. Pero es importante recordar que esta es una encuesta que mide las percepciones de las /os trabajadoras/es docentes.

Algunas recomendaciones para mejorar las Condiciones y Ambiente de Trabajo en la Facultad de Derecho

Si bien estamos en una Facultad que posee su edificio propio, que fuera instrumentado para esta actividad y en la que sus trabajadores poseen buen grado de satisfacción para ejercer la docencia, cabe, a partir de varias de las percepciones de las/os docentes, indicar algunos puntos claves para llevar a delante mejoras en las (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) CyMAT:

-Reponer las lámparas en desuso.

-Realizar el mantenimiento de las persianas, que poseen desperfectos y no permiten cerrar ni abrir de acuerdo al período climático, el 80% están rotas y además, se lograría evitar el deslumbramiento y el contraste en los ambientes educativos.

-Retirar las sillas, carros de limpieza y mobiliarios en general, del descanso de las

escaleras de emergencia, dado que obstaculiza la libre circulación y la condición de efectiva evacuación ante un siniestro.

-Realizar cursos de capacitación obligatorios a docentes y alumnado sobre evacuación y uso de extintores de incendio.

-Instalar equipo de sonido en todas las aulas, a fin de evitar el desgaste de la voz del docente y lograr que la palabra llegue con fluidez a todos los estudiantes.

-Incorporar aislamientos en los tapa-rollos, materiales acústicos en las paredes y cielorrasos, con el objetivo de eliminar los ruidos externos y los internos de las aulas contiguas y pasillos.

-Planificar el cronograma de entrada y salida de las/os alumnas/os en las aulas, de una asignatura que termina a otra que se inicia, con mínimo de 15 minutos para ventilar y renovar el aire de los recintos de dictado de clases.

-Invitar a los docentes de la Facultad a concurrir a los talleres gratuitos del “Uso y Cuidado de la Voz”, del Servicio de Salud de la Universidad y la Agremiación Docente Marplatense.

-Reconfigurar la cantidad de alumnado por comisiones, para evitar clases superpobladas, que impacta en las condiciones y medio ambiente de trabajo de las/os profesoras/es, y en el proceso de enseñanza y en proceso de aprendizaje.

Facultad de Ingeniería

Caracterización del Centro

La Facultad de Ingeniería dicta las siguientes carreras: ingeniería eléctrica, electromecánica, electrónica, en alimentos, industrial, en computación, en informática, materiales, mecánica, química. Su plan de estudios indica cinco años pero gran parte del alumnado no cumple ese plazo, como sucede en otras carreras de la Universidad.

La Facultad posee un edificio central, sito en la Av. Juan B Justo 4302, zona alejada del centro, dónde se encuentra la parte administrativa, el Decanato, 9 departamentos, 12 aulas y talleres de las diferentes carreras. En el espacio de la Facultad se encuentran además, el Instituto de Investigaciones Científicas y Tecnológicas en Electrónica (ICyTE), el Instituto en Ciencia y Tecnología de Alimentos y Ambiente (INCyTAA) y el Instituto de Investigaciones en Ciencia y Tecnología de Materiales (INTEMA), aunque una parte importante de éste se ha mudado a otro edificio.

En el denominado edificio del Patronato de la Infancia, pues allí funcionaba un Instituto para menores, hoy denominado Anexo II, funciona el aulario, con siete aulas, se encuentra el grupo de investigación de matemáticas y el grupo de ingeniería industrial, conjuntamente con un laboratorio de docencia.

El último inmueble, de reciente construcción y aún no concluida la obra edilicia, permitirá que docentes e investigadores desarrollen sus actividades en un espacio específicamente diseñado para el desarrollo de investigación. El edificio está ubicado en un amplio predio de una zona alejada de la ciudad, en cercanías de la ruta 226 a salida de la ciudad.

En este denominado el Polo Científico Tecnológico, por el momento se encuentra parte del Instituto de Investigaciones en Ciencia y Tecnología de Materiales, que es un Instituto del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), pero por ser de doble dependencia es compartido con el de la Universidad, hay que aclarar que el terreno pertenece a la Universidad y el edificio lo construyó el CONICET. Es en este Instituto donde se encuentra la mayor cantidad de los investigadores de la Facultad, pertenecientes a las áreas de Mecánica, Química, y obviamente Materiales.

El CONICET es el organismo dedicado a la promoción de la Ciencia y la Tecnología en la Argentina, dependiente del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación, creado en la década de 1950 y refundado el 5 de febrero de 1958, bajo la dirección del Dr. Bernardo Houssay, Premio Nobel de Medicina.

Es importante aclarar la denominación de doble dependencia. Los investigadores en su mayoría pertenecen al CONICET. Actualmente se desempeñan en el organismo más de 10.000 investigadores y más de 10.000 becarios de doctorado y postdoctorado, más de 2.700 técnicos y profesionales de apoyo a la investigación y aproximadamente 1.300 administrativos. Trabajan distribuidos a lo largo del país, desde la Antártida hasta la Puna y desde la Cordillera de los Andes hasta el Mar Argentino, en sus 16 Centros Científicos Tecnológicos (CCT), 11 Centros de Investigaciones y Transferencia (CIT), un Centro de Investigación Multidisciplinario y más de 300 Institutos y Centros exclusivos del CONICET y de doble y triple dependencia con Universidades Nacionales y otras instituciones.

Por ello en el Polo Tecnológico, hay una distribución de investigadores que poseen exclusividad y dependen del CONICET, en compensación realizan tareas docentes en la Facultad de Ingeniería o concursan un cargo simple de 10 horas en docencia, en otros casos son docentes de la Universidad con cargo parcial de 20 horas y el CONICET le otorga la diferencia monetariamente de un cargo exclusivo.

A partir de una entrevista a un informante clave, se nos indicó que el salario de un profesor adjunto de la Universidad es similar al de un investigador adjunto de CONICET y el de un ayudante exclusivo a un becario de CONICET. La diferencia se establece en lo que refiere a los docentes e investigadores de la Universidad, siendo el paso de los años y la antigüedad un ítem que aumenta el salario del docente.

En la Facultad de Ingeniería, se desarrollan 66 proyectos acreditados, en los que trabajan 188 docentes categorizados, en el INTEMA hay 80 investigadores y 70 becarios, más 150 que dependen del CONICET exclusivamente. En el Instituto de Investigaciones Científicas y Tecnológicas en Electrónica, trabajan 69 investigadores y 14 becarios. Este Instituto, se originó como una asociación de siete grupos de investigación preexistentes de la Facultad de Ingeniería de la UNMDP: el Laboratorio de Instrumentación y Control (LIC), el Laboratorio de Bioingeniería, el Laboratorio de Comunicaciones (LAC), el Laboratorio de Componentes, el Laboratorio de Procesamiento y Medición de Señales (LAPROMESE), el Laboratorio de Sistemas Complejos y Computación Cuántica, el Laboratorio de Sistemas Electrónicos No lineales y el Laboratorio de Láser. La totalidad del personal realiza además tareas docentes en la enseñanza de grado y posgrado, en su mayoría en la Facultad de Ingeniería, como así también en otras Unidades Académicas de la UNMDP.

En la temática de Higiene y Seguridad del edificio, la doble dependencia plantea una problemática no menor, si bien el CONICET posee especialistas que

controlan el tema, la Universidad al ser un edificio de doble dependencia, también participa en visitas y entrega de elementos de protección para sus docentes e investigadores, lo que no quita que también lo haga a aquellos que son exclusivamente del CONICET, si bien en los subsidios de los distintos proyectos está contemplada dicha compra.

Otro problema, que es de vieja data e involucra a varias unidades académicas, es la demora del retiro de los residuos patógenos. Este retraso se debe a que las licitaciones para contratar las empresas autorizadas no son cubiertas. Si bien no es el caso del Polo Tecnológico, en otras unidades académicas se acumulan los residuos, con el serio riesgo que implica para el ambiente de trabajo, lo que impactan en la salud de sus trabajadores.

La Facultad de Ingeniería posee carreras de posgrado en Especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Especialización en Gestión de la Tecnología y la Innovación, Especialización en Gestión en Proyectos de ingeniería, Maestría en Ciencia y Tecnología de materiales, Doctorados en Ciencias de Materiales, en Ingeniería Orientación electrónica, en Modelado y Simulación Computacional, Doctorado en Ingeniería Orientación Mecánica y Doctorado en Bioingeniería.

La Memoria de la Facultad menciona que hay 196 asignaturas de cursado obligatorio en los Planes de Estudios vigentes desde 2003 (Ingeniería en Alimentos, Ingeniería en Materiales, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Industrial, Ingeniería Electromecánica e Ingeniería Química) y 2010 (Ingeniería en Computación e Ingeniería en Informática) ambas puestas en marcha en 2014.

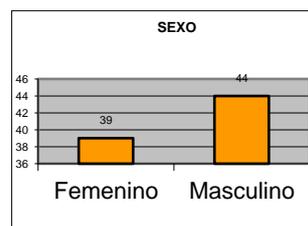
Además, desde diciembre del año 2017, hay un “Programa de Acompañamiento al Estudiante”. Dicho Programa tiene como objetivo principal asistir a los estudiantes en su inserción en la vida universitaria a través de mecanismos de intervención individual y grupal. Se conforma en una primera etapa mediante un Taller de Introducción a la vida Universitaria (TIVU) y una segunda etapa por un acompañamiento a través de tutorías.

Principales resultados

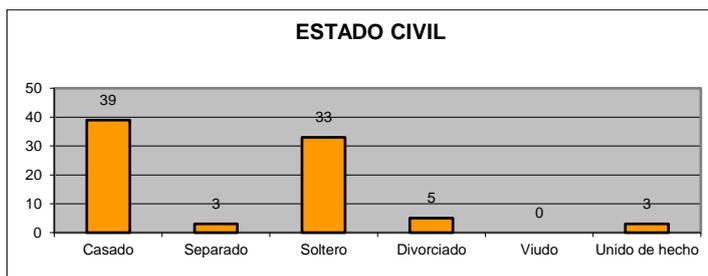
Datos personales

Promedio edad: 40.77 (1 No Responde)

Sexo	
Femenino	39
Masculino	44
	83

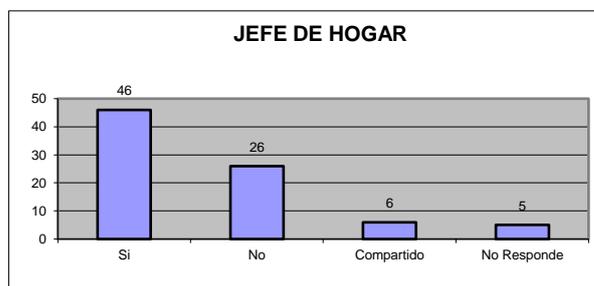


Estado Civil	
Casado	39
Separado	3
Soltero	33
Divorciado	5
Viudo	0
Unido de hecho	3



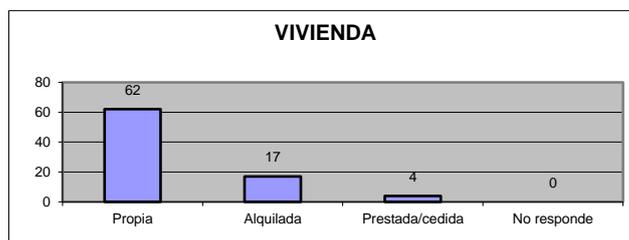
Datos familiares

Jefe de Hogar	
Si	46
No	26
Compartido	6
No Responde	5



Vivienda

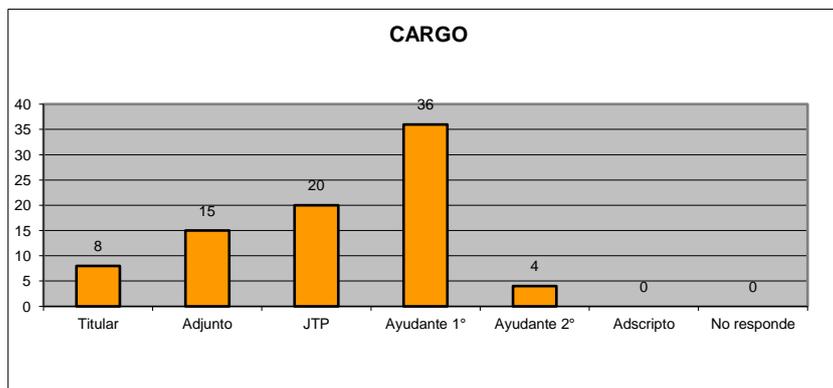
Vivienda	
Propia	62
Alquilada	17
Prestada/cedida	4
No responde	0



Puesto de trabajo

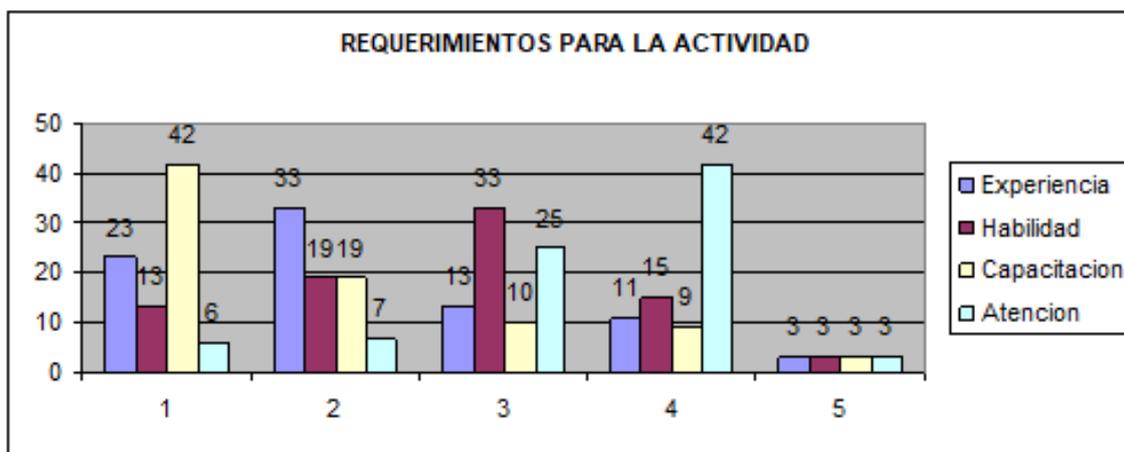
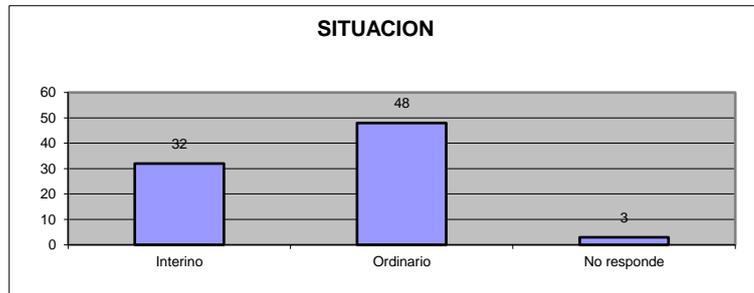
Dedicación	
Exclusivo	23
Parcial	6
Simple	54
No responde	0
Adscrito	0

Cargo	
Titular	8
Adjunto	15
JTP	20
Ayudante 1°	36



Ayudante 2°	4
Adscripto	0
No responde	0

Situación	
Interino	32
Ordinario	48
No responde	3



Requerimientos	Valor 1	Valor 2	Valor 3	Valor 4	No responde
Experiencia	23	33	13	11	3
Habilidad	13	19	33	15	3
Capacitación	42	19	10	9	3
Atención	6	7	25	42	3

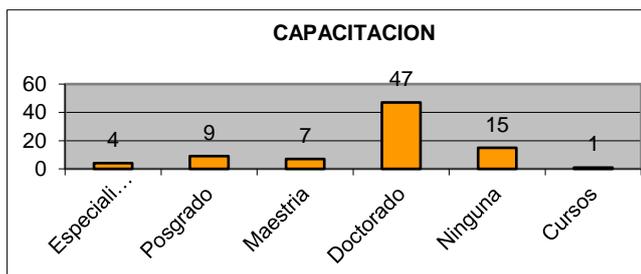
Valor 1 es el más importante: 42 docentes consideran la capacitación.

Valor 4 es el menos importante: 42 docentes consideran la atención.

La mayoría considera: más importante a la capacitación, en 2º lugar la experiencia, en 3º lugar la habilidad y por último la atención

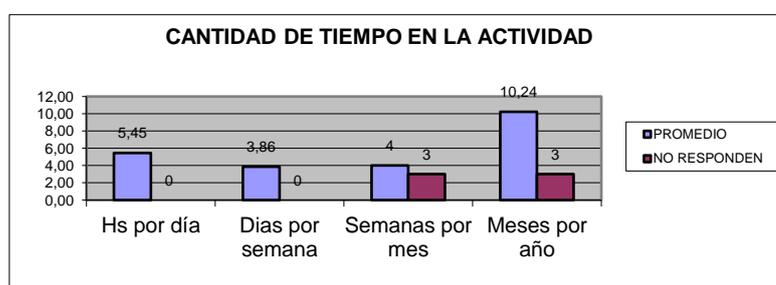
Estudios

Capacitación	
Especialidad	4
Postgrado	9
Maestría	7
Doctorado	47
Ninguna	15
Cursos	1



Cantidad de tiempo dedicado a la actividad

Cantidad de tiempo dedicado	Promedio
Hs. por día	5,45
Días por semana	3,86
Semanas por mes	4
Meses por año	10,24

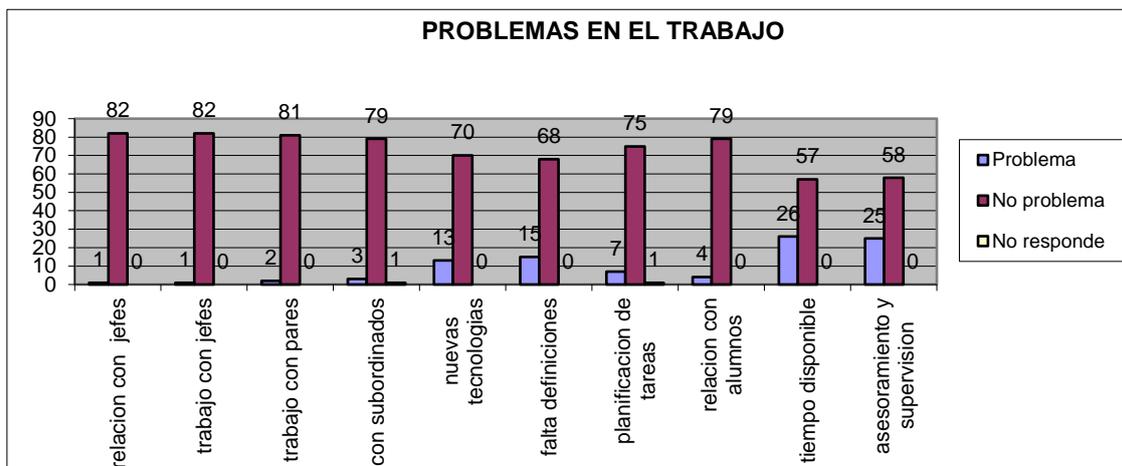


Problemas en su trabajo

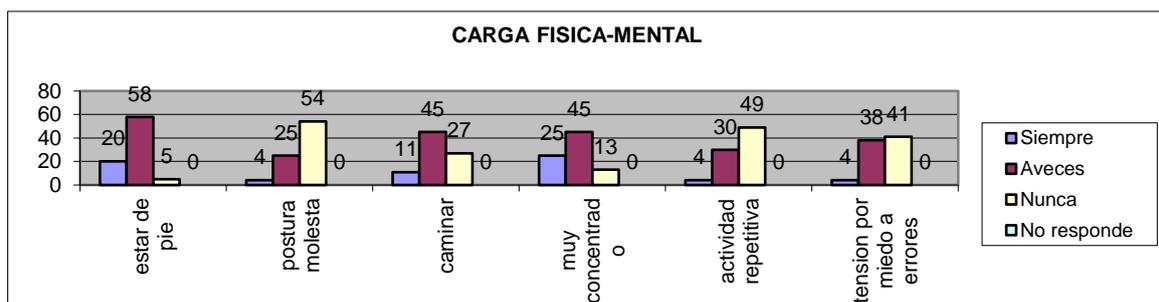
Problemas en el trabajo 1	Relación con jefes	Trabajo con jefes	Trabajo con pares	Trabajo con subordinados	Dominio de nuevas tecnologías
Problema	1	1	2	3	13
No problema	82	82	81	79	70
No responde	0	0	0	1	0

Problemas en el trabajo 2	Falta definiciones	Planificación de tareas	Relación con alumnos	Tiempo disponible	Asesoramiento y supervisión
Problema	15	7	4	26	25
No problema	68	75	79	57	58
No responde	0	1	0	0	0

Los docentes en general manifiestan no tener problemas en su trabajo. Aparecen sí, casos de problemas en lo referido a la cantidad de tiempo disponible para el desarrollo de las tareas y el asesoramiento y supervisión. En menor escala la falta de definiciones y las nuevas tecnologías.



Carga física y mental

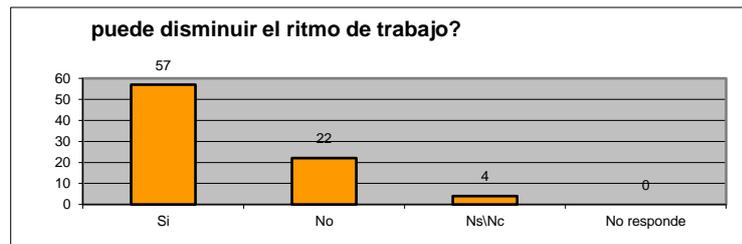


La mayor carga física-mental se observa en quienes manifiestan mayor concentración y, en menor escala, estar de pie. A veces se agrega caminar, estar de pie y la tensión por errores, pero no representa una carga la postura ni la actividad repetitiva.

Carga psicosocial

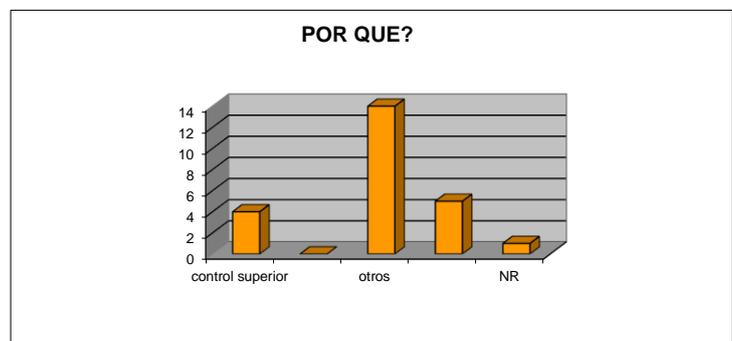
¿Por iniciativa propia se puede acelerar o disminuir su ritmo de trabajo en forma importante?

Sí	57
No	22
Ns\ Nc	4
No responde	0



¿Por qué no?

Control superior	4
Control compañeros	0
Otros	12
Ns / Nc	5
No Responde	1



El tiempo para ejecutar el trabajo

Adecuado	56
Escaso	25
Nada	1
No responde	1

Puede cambiar el orden de tareas a realizar

Sí	70
No	11
Ns\Nc	2

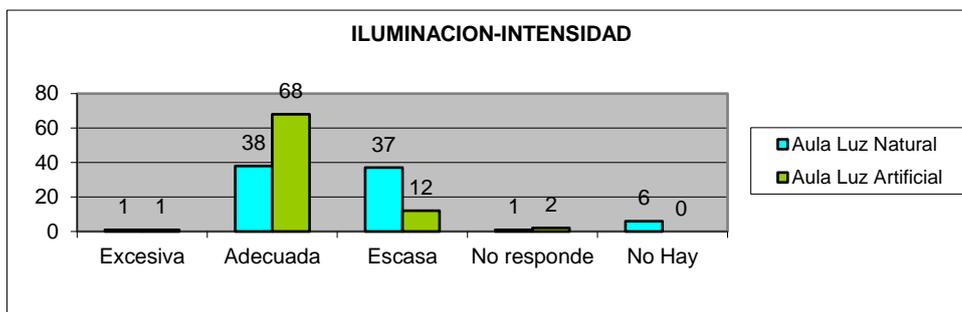
Ritmo de trabajo es

Lento	2
-------	---

Adecuado	70
Excesivo	5
Ns\Nc	6

Percepción del puesto de trabajo

Bueno	8
Más o menos	32
Poco	14
Ns\Nc	29



Medio Ambiente

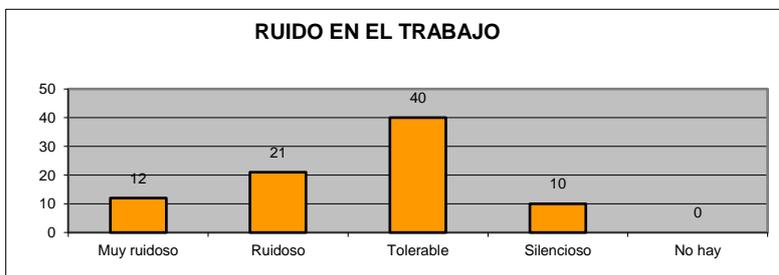
Iluminación

Iluminación Aula	Tipo Luz	Excesiva	Adecuada	Escasa	No responde	No Hay
	Luz Natural	1	38	37	1	6
	Luz Artificial	1	68	12	2	0

Iluminación Pasillo	Tipo Luz	Excesiva	Adecuada	Escasa	No responde	No Hay
	Luz Natural	0	42	32	2	7
	Luz Artificial	1	59	21	2	0

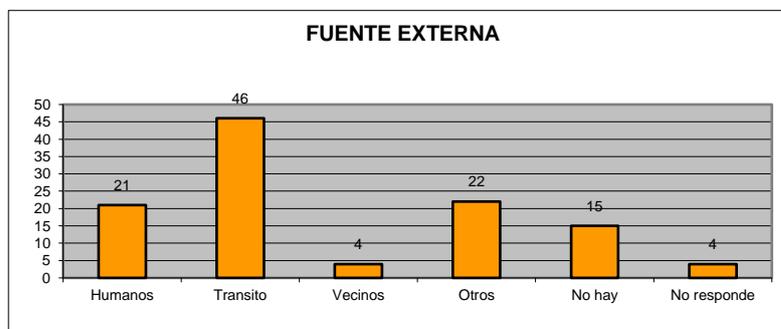
Ruido

Ruido	
Muy ruidoso	12
Ruidoso	21
Tolerable	40
Silencioso	10
No hay	0



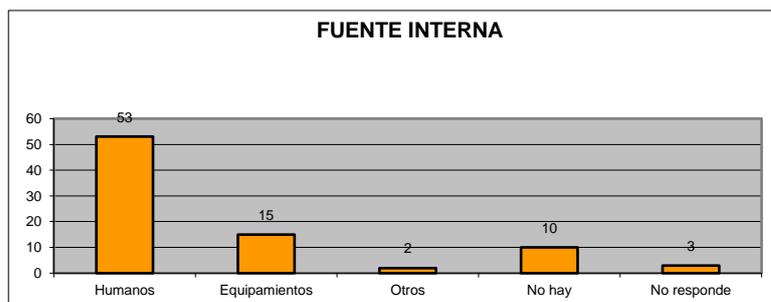
Ruidos molestos

Permanente	12
Esporádico	67
No hay	2
No responde	2



Fuente de ruido externa

Humanos	21
Transito	46
Vecinos	4
Otros	22
No hay	15
No responde	4



Fuente de ruido interna

Humanos	53
Equipamientos	15
Otros	2
No hay	10
No responde	3

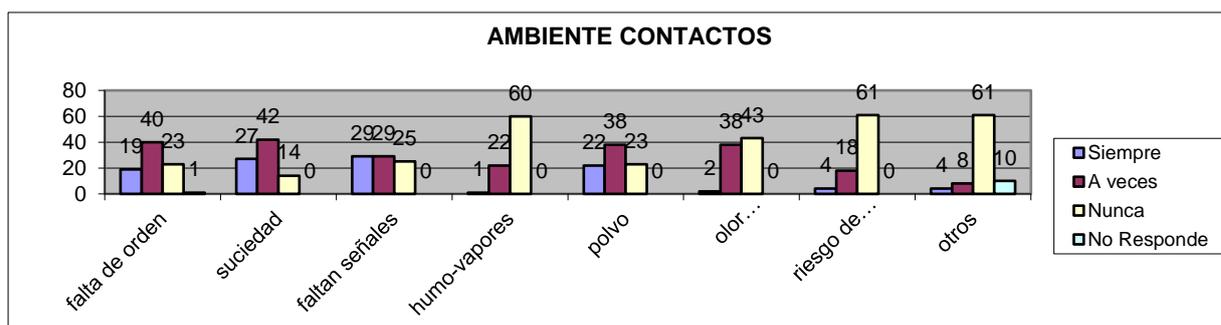
Si le hablan a dos-tres metros: ¿escucha?

Si hablan normalmente	74
Si grita	3
No escucha	5
Ns / Nc	1

¿Escucha ruidos fuertes o/y agudos?

Frecuente	3
A veces	22
Nunca	58
Ns / Nc	0

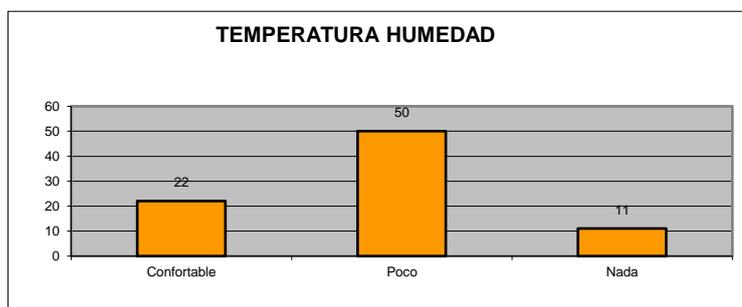
Ambiente (Contactos)



Ambiente	Falta de orden	Suciedad	Faltan señales	Humo-vapores	Polvo	Olor desagradable	Riesgo de cortes	Otros
Siempre	19	27	29	1	22	2	4	4
A veces	40	42	29	22	38	38	18	8
Nunca	23	14	25	60	23	43	61	61
No Responde	1	0	0	0	0	0	0	10

Ambiente (Temperatura/Humedad/Ventilación)

Temperatura-Humedad	
Confortable	22
Poco	50
Nada	11
No Responde	0

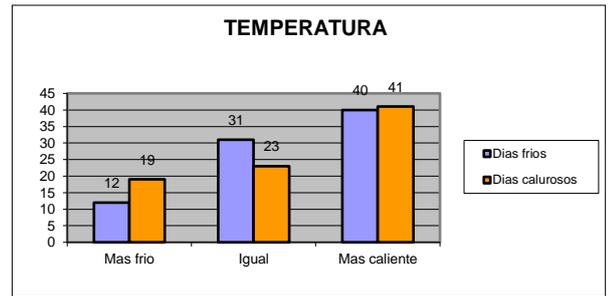


Calidad del aire

Calidad del aire	Sí	No	No Responde
Sofocante	41	41	1
Desagradable	29	53	1

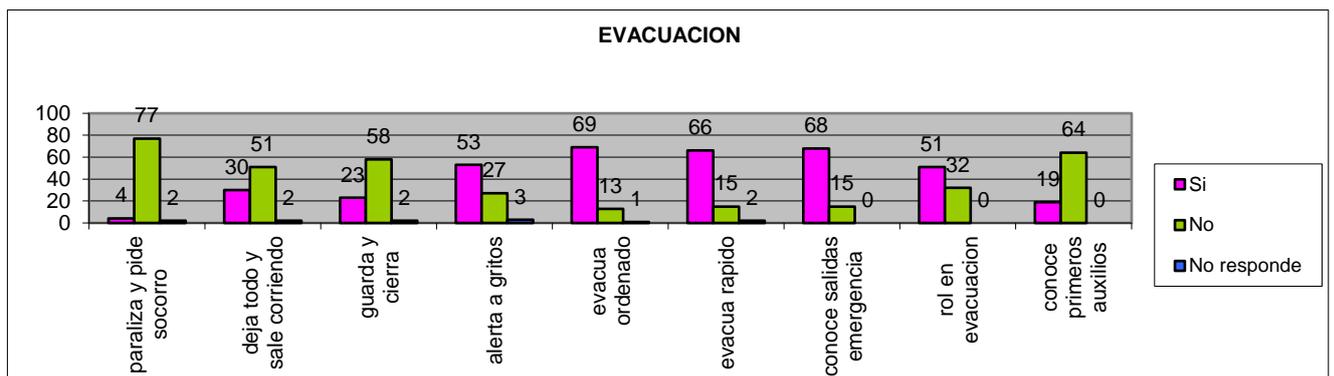
Relación temperatura exterior con el ámbito de trabajo

Temperatura	Mas frío	Igual	Mas caliente
Días fríos	12	31	40
Días calurosos	19	23	41



Evacuación

Evacuación	Paraliza y pide socorro	Deja todo y sale corriendo	Guarda y cierra	Alerta a gritos	Evacúa ordenado	Evacúa rápido	Conoce salidas emergencia	Rol en evacuación	Conoce primeros auxilios
Si	4	30	23	53	69	66	68	51	19
No	77	51	58	27	13	15	15	32	64
No responde	2	2	2	3	1	2	0	0	0

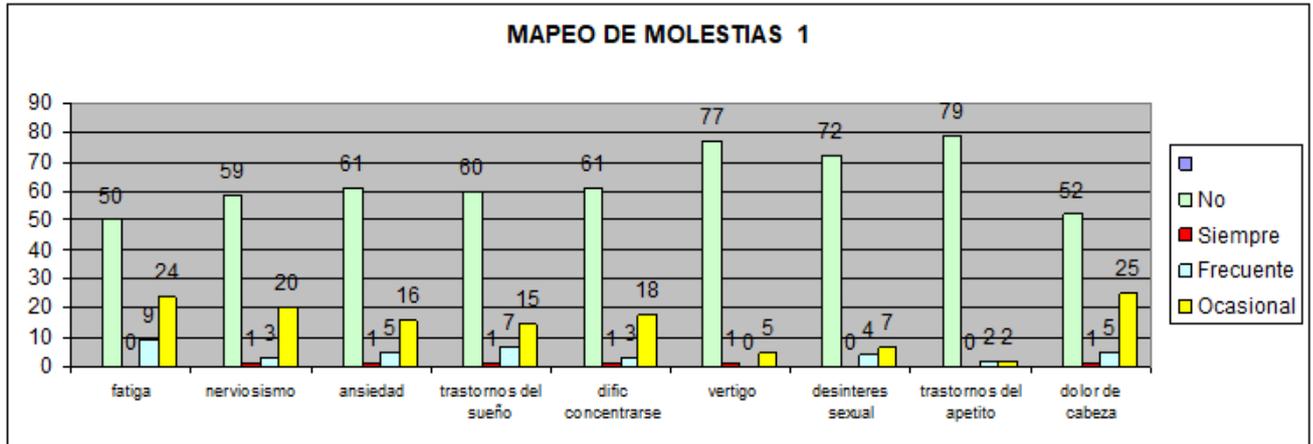


Accidentes

Accidente en UNMDP	
Trayecto	2
Lugar de trabajo	6
No tuvo	75

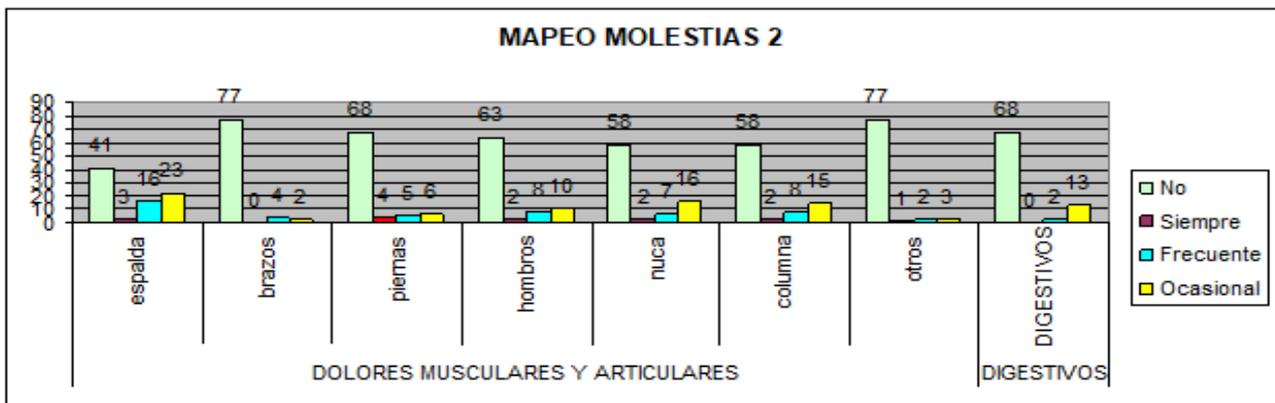
Atención	
Particular	2
ART	4
En su casa	0
Otros	0
Ns / Nc	1
Nadie	1

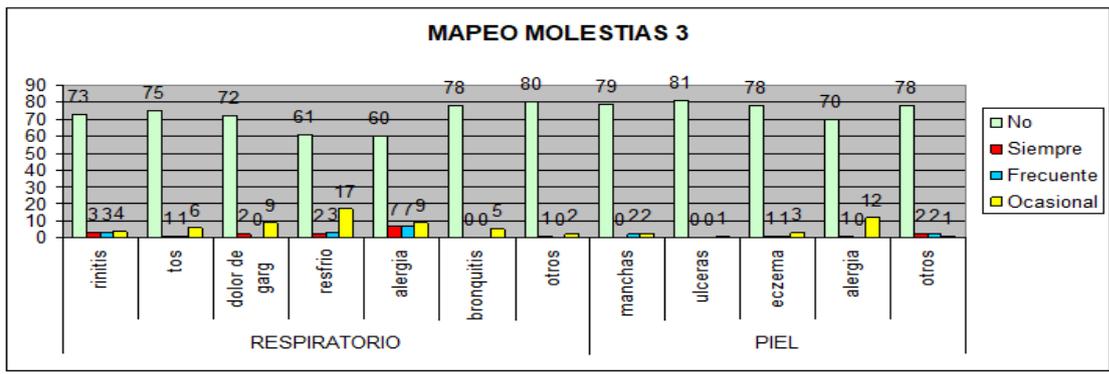
Mapeo de molestias



Molestias	Fatiga	Nerviosismo	Ansiedad	Trastornos del sueño	Dificultad de concentrarse	Vértigo	Desinterés sexual	Trastornos del apetito	Dolor de cabeza
No	50	59	61	60	61	77	72	79	52
Siempre	0	1	1	1	1	1	0	0	1
Frecuente	9	3	5	7	3	0	4	2	5
Ocasional	24	20	16	15	18	5	7	2	25

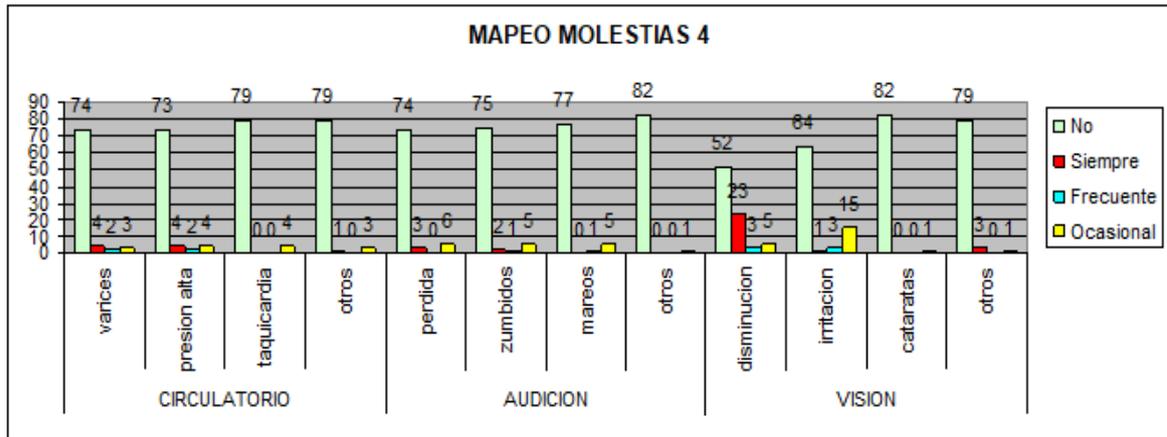
Molestias	Dolores musculares y articulares							Digestivos
	espalda	brazos	piernas	hombros	nuca	columna	otros	
No	41	77	68	63	58	58	77	68
Siempre	3	0	4	2	2	2	1	0
Frecuente	16	4	5	8	7	8	2	2
Ocasional	23	2	6	10	16	15	3	13





Molestias	Rinitis	Tos	Dolor de garganta	Resfrío	Alergia	Bronquitis	Otros
No	73	75	72	61	60	78	80
Siempre	3	1	2	2	7	0	1
Frecuente	3	1	0	3	7	0	0
Ocasional	4	6	9	17	9	5	2

Visión				
Disminución	Irritación	Cataratas	Otros	
52	64	82	79	
23	1	0	3	
3	3	0	0	
5	15	1	1	

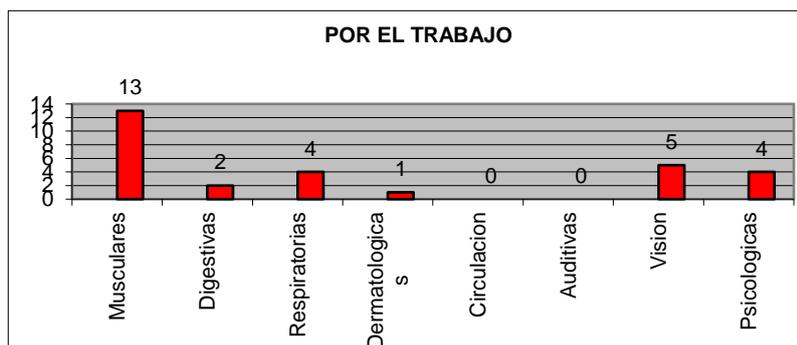


Las molestias son:

Consecuencia del trabajo	
Sí	25
No	55
Ns\Nc	3

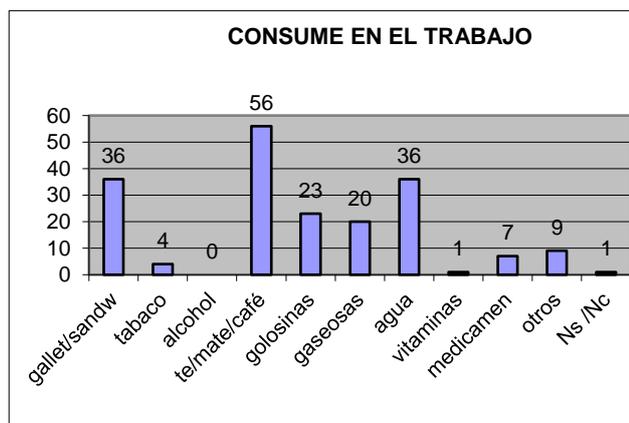
Los que afirman, consideran consecuencia por el trabajo las siguientes:

Musculares	13
Digestivas	2
Respiratorias	4
Dermatológicas	1
Circulación	0
Auditivas	0
Visión	5



Consumo en jornada de trabajo

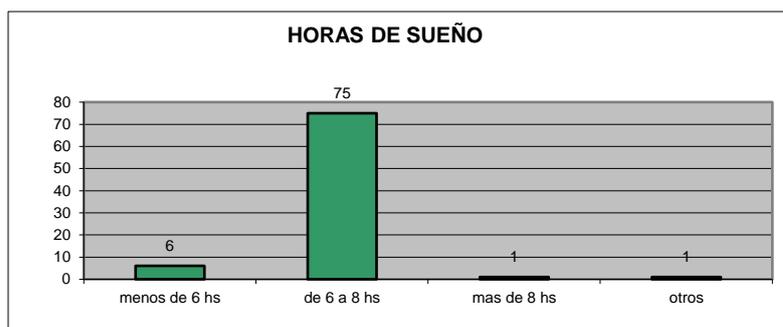
Consumo	
galletitas/sándwiches	36
tabaco	4
alcohol	0
te/mate/café	56
golosinas	23
gaseosas	20
agua	36
vitaminas	1
medicamentos	7
otros	9
Ns /Nc	1



Horas de sueño en días laborables

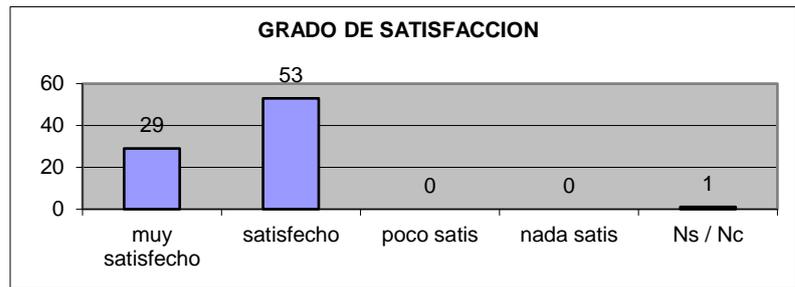
Horas que duerme:

Menos de 6 hs	6
De 6 a 8 hs	75
Más de 8 hs	1
Otros	1
Ns / Nc	0



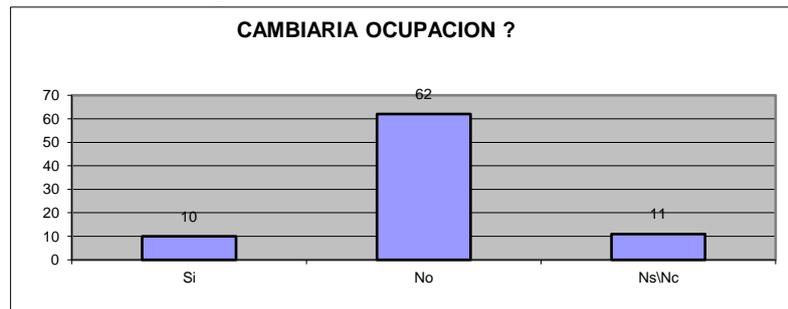
Grado de satisfacción con el trabajo realizado

Muy satisfecho	29
Satisfecho	53
Poco satisfecho	0
Nada satisfecho	0
Ns / Nc	1



¿Exceptuando salario, cambiaría su ocupación?

Sí	10
No	62
Ns\Nc	11



Estudio de Caso: Análisis de un laboratorio de la Facultad de Ingeniería

El siguiente trabajo amplía el análisis de la Facultad de Ingeniería que antecede. Pudimos realizarlo a partir de la participación activa de un integrante del Centro de investigación y desarrollo tecnológico (ICYTE). Como objetivo general nos planteamos evaluar las condiciones ambientales y de trabajo de las/os trabajadoras de un instituto en este caso del Instituto de Investigaciones Científicas y Tecnológicas en Electrónica (ICYTE CONICET-UNMdP-CIC). El mismo tiene una particularidad de compartir varias dependencias la Universidad Nacional de Mar del Plata, el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y la Comisión de Investigaciones Científicas.

La metodología utilizada en esta oportunidad fue la aplicación de la encuesta diseñada por Mariel Cecilia Martin (Anexo), entrevistas a informantes claves y algunas autoridades de la gestión, la muestra es de 21 personas, que permite realizar un mapeo de un laboratorio específico de la Facultad de Ingeniería, por eso se realizó una lectura cuantitativa y cualitativa.

El Centro (ICYTE) está dedicado a la Electrónica, tiene un equipo integrado por más de 80 personas, entre investigadores, becarios y personal de apoyo, los ejes es la transferencia de tecnología al medio socio-productivo y la formación de investigadores altamente calificados. Se encuentra organizado en laboratorios con diversas temáticas de investigación: Electrónica de Potencia, Comunicaciones, Sistemas Caóticos, Bioingeniería, Sistemas Complejos y

Computación Cuántica, Instrumentación Virtual, Robótica, Procesamiento de Imágenes y Componentes Electrónicos. Con importantes aportes en los campos de Tecnologías para la Salud y Calidad de Vida y Generación Distribuida de Energía Renovable.

El actual director, Daniel Carrica, investigador independiente de CONICET, se le pregunto sobre los objetivos del centro y sostuvo: " Uno de los propósitos de la creación del ICYTE es aumentar la "visibilidad" de las investigaciones y de los investigadores del Instituto. Por eso esta iniciativa es muy importante en el marco de las expectativas de nuestros miembros. En este sentido se emprenderán tareas concretas como la organización de congresos nacionales e internacionales, la participación en comisiones evaluadoras y de organización a nivel nacional, la participación en redes nacionales e internacionales, la elaboración e impresión de folletería informativa, la estandarización de la filiación en correspondencia, publicaciones, conferencias, congresos y otras difusiones".

Se abordan dos grandes líneas temáticas de investigación, totalmente relacionadas con las necesidades de la sociedad: el desarrollo de tecnologías electrónicas para la salud, muy vinculadas con una disciplina que es fuerte en el ICYTE, como la Bioingeniería. Por otro lado, las tecnologías electrónicas relacionadas con la energía, en particular con las Energías Renovables. Actualmente se llevan a cabo proyectos independientes que por otra parte son muy interesantes y de gran calidad científica, pero el desafío es transformar esos proyectos chicos en uno o dos grandes proyectos. Esto requiere mucha reflexión, discusión y generación de convicciones para llevar adelante grandes proyectos que pueden demorar años e insumir grandes cantidades de recursos materiales y humanos.

Está ubicado en la sede de la Facultad de Ingeniería, ocupando el segundo piso del edificio de Mecánica. Si bien los laboratorios tienen mucha luz natural existen problemas ambientales como veremos más adelante. Las/os docentes e investigadoras/es podemos definir que se desenvuelven en actividades de servicios, donde atienden procesos de laboratorio, están sentados en oficinas y frente a una computadora o impartiendo enseñanzas en clase. El aspecto físico del trabajador está también involucrado por adoptar posturas sedentarias, usar concentrarse para captar las informaciones que están escritas o visualizarlas en pantallas de ahí es la importancia del medio ambiente en que se desarrollan estas tareas.

La tarea docente y de investigación siempre está rodeada de conflictos que exigen una gran creatividad lo que genera fatiga y sufrimientos adicionales. El trabajo también implica una movilización de los recursos psíquicos del trabajador individual, como el colectivo, aunque a veces eso esté invisibilizado.

Sabemos que cuando existen deficiencias en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, si la intensidad acumulada de la fatiga es mayor que las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador, ésta no se recupera con el descanso, el sueño, la alimentación, la vida familiar, social y recreativa. Se acumula y puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades.

Son daños progresivos, como sostiene Neffa (2015), y se han naturalizado pensando que forman parte de la esencia del trabajo y que esos daños son irreversibles. En consecuencia, las respuestas más frecuentes de los trabajadores consisten en construir ideologías defensivas para negar o desconocer los riesgos, resistir y tratar de adaptarse a la situación o, en caso de sufrir molestias o daños, ir a médicos, psicólogos o psiquiatras para lograr un tratamiento.

Resultados del Estudio de Caso

El Universo estudiado está conformado por el 52% de hombres y el 48% de mujeres, prácticamente la misma proporción en todos los niveles de cargos, En cuanto a dedicación del cargo en Universidad el 71% tienen cargos exclusivos, el 10 % parciales y el 19% simples -normalmente con cargos o becas de investigación de CONICET o CIC, por lo tanto la mayoría trabaja 40 horas semanales.

Problemas en el Trabajo

En las repuestas de las/os investigadoras/es no se detectaron problemas en las relaciones tanto horizontales, como verticales y no se instauran premios o castigos para aumentar la productividad, aunque se da por descontado que todos deben desempeñarse en su puesto de la manera más eficiente.

Un 30% reconoce como un problema a solucionar la falta de disponibilidad de ámbitos de asesoramiento y supervisión ya que los mismos se dan en forma particular y por la buena disposición por parte del consultado. Con porcentajes menores se registraron la falta de objetivos claros sobre la tarea a realizar (19%) y la deficiencia en la planificación de las tareas diarias (14%). Esto es relativamente común en las comunidades científicas debido a la diversidad de tareas y a la necesidad de cambiar de rumbo cuando no se dan los resultados esperados.

Carga Física-Mental

Si se analiza la amplitud de posturas que la/el trabajadora/or adopta en su jornada laboral, dentro del ámbito universitario, las que lideran fundamentalmente son las posturas de estar sentado o estar de pie ambas con el 100 % de los encuestados lo cual es lógico debido al trabajo que realizamos los docentes universitarios en investigación y docencia. Las posturas causan hábitos

y compensaciones posturales naturalizándose de esta forma los dolores y las molestias cotidianas.

Carga Psicosocial

El trabajo siempre implica esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, captar y procesar la información en este ítem el 90% de los encuestados refirió que para ejecutar normalmente su trabajo siempre o a veces necesitan estar extremadamente concentrados, a lo cual se suma en un porcentaje menor el miedo a cometer errores (24%), esto se visualiza con cada vez más casos de *burnout* y consumo de psicofármacos. Una forma de evaluar la carga psicosocial es la autonomía en el trabajo, consistente en la posibilidad de controlar y conducir su propia vida, regulando el ritmo de trabajo, en este caso el 80 % de los encuestados contesta en forma afirmativa. Se obtuvo la máxima calificación en la disponibilidad de tiempo para la resolución de problemas y en cuanto a alterar el orden de las mismas. Podríamos considerar que el trabajo sea generador de salud física, psíquica y mental e implica que el personal pueda seguir aprendiendo y estimular su creatividad.

Estabilidad Laboral

La garantía de estabilidad en la situación de la trabajadora/or universitario a partir de la instauración de la Carrera Docente (OCS 690) y la ley que aprobó el Convenio Colectivo de los Docentes Universitarios está asegurada y se cuenta con un margen de previsibilidad sobre su futuro profesional, por eso las encuestas reflejan que los puestos son medianamente ambicionados por otros (48%), mientras un 29%, desconocen esta situación.

Medio Ambiente

Del análisis de las encuestas surge que debido a la ubicación del Instituto en un segundo piso la iluminación natural es adecuada en un 76%, no ocurre lo mismo con la iluminación artificial que se reporta sólo el 57% como adecuada y 43% como escasa, fundamentalmente por la obsolescencia de las luminarias. El 90% de los encuestadas/os indican que el ruido ambiente es tolerable y raramente aparecen ruidos molestos en breves intervalos, fundamentalmente cuando se realizan reformas o mantenimiento en las oficinas y laboratorios (la electrónica es silenciosa y no hace ruido cuando muere un componente electrónico).

La fuente de ruido más común es humana y en algunos casos aislados de equipamiento. Ningún encuestada/o reportó problemas auditivos ya que el 100 % puede escuchar el habla normal a una distancia de 2 o 3 metros de la fuente emisora

Ambiente Humedad

Con respecto a Clima y Ambiente de Trabajo, se destaca con el 76% principalmente la suciedad que afecta todos los ambientes, la falta de

periodicidad en la recolección de los residuos y la suciedad acumulada en ventanas que data de varios años. Con similar porcentaje se encuentra la presencia de polvo, arenillas y pelusas. Pese a lo anterior en general el 58% concuerda que en cuanto a condiciones de temperatura, humedad y ventilación el ambiente es confortable y el 33% lo define como poco confortable. La calidad del aire es reportada como buena en el 71% de los casos y la percepción de olores desagradables es nula. Con respecto a las diferencias de temperatura entre el exterior y el interior de los ambientes el 66% refiere que en días fríos está más caliente en el interior, mientras que el 57% reporta que en los días cálidos está también más caliente en el interior.

Evacuación

Se desarrollaron cursos de manejo de extintores y simulacros de evacuación, así se ha avanzado en algunos casos en la formulación de políticas ambientales, en la gestión ambiental. Si se declarara un siniestro en el Instituto un 86 % conoce las salidas de emergencia indicadas para nuestra área y más del 60% de los integrantes respondió afirmativamente a las pautas de orden y rapidez en la evacuación, conociendo el 67% maniobras de primeros auxilios.

Accidentes

El 76% de las repuestas no sufrió accidente alguno en el lugar de trabajo, mientras que un 19% fue atendido por la aseguradora de riesgos de trabajo o el sistema de emergencias contratado para tal fin por la universidad. Un 15% sufrió accidentes in itinere. El 38% indica que asistió a cursos sobre prevención de riesgos o peligros relacionados con su trabajo.

Mapeo de Molestias

El mapeo de molestias entre los integrantes del Instituto pone de manifiesto que entre el 38% y el 76% no registran ninguna de las molestias comunes listadas, Ocasionalmente se registran casos de fatiga, cansancio o desánimo (48%), también un 38% indica estados de nerviosismo, mal humor e irritabilidad, y en mucho menor porcentaje las otras variables listadas. Se centra en espalda, brazos, piernas, hombros, nuca y columna. La mitad de los integrantes reportan que no tienen molestias permanentes en brazos y piernas (58 y 48%), pero si en forma ocasional, siendo la espalda y columna las que indican un padecimiento del 38%.

Las molestias digestivas no son un problema y el 77% que no padece ninguna alteración de ese origen. Los problemas respiratorios se centran en resfríos y dolor de garganta ocasionales (48%) y alergias frecuentes y ocasionales con un 29%. Hay algunos casos aislados de problemas circulatorios como presión alta (15%) y una incidencia más destacada de problemas visuales. Considerando una disminución en la vista del 38% e irritación de los ojos en un 19% de los casos encuestados.

Estas dolencias son identificadas como consecuencia del desarrollo de las tareas dentro del ámbito de la UNMDP en un 29% de los casos, mientras que el 62% siente que no son atribuibles a su desempeño como docente e investigador, el 9% no opina al respecto. En el caso en que se considera la molestia como resultado del desarrollo propio de las tareas en la Institución, la gran mayoría señala los problemas visión.

Conclusiones preliminares

De la lectura general de las encuestas y las entrevistas efectuadas podemos considerar que el problema central del Instituto en cuanto CAyT se relaciona con las condiciones de habitabilidad y lugares adecuados para el desarrollo de las tareas cotidianas, ya que no existen problemas de jerarquías, salarios, ni diferencias sociales, ni de género, las direcciones de laboratorios son ejercidas casi en forma igualitaria entre mujeres y hombres.

Sí existen diferencias en las condiciones particulares en cada laboratorio, hay algunos que disponen más fondos obtenidos por convenios o proyectos propios o trabajos a terceros, con los que pueden mejorar las condiciones ambientales de su espacio laboral, como la instalación de aire acondicionado o la compra de elementos que facilitan la rutina cotidiana de trabajo.

La falta de un diseño adecuado hace que los lugares de trabajo presenten grandes deficiencias cuando se piensan desde el punto de vista del trabajador y no desde la tarea de investigación.

Facultad de Psicología

Caracterización del centro

La historia de la carrera de Psicología se inicia en 1949 en el Instituto Superior de Ciencias de Pedagogía, que dependía de la Provincia de Buenos Aires; otorgaba el título de Profesor en Psicopedagogía. En 1960 el Instituto Superior de Ciencias de la Educación (ISCE), de nivel terciario, otorgaba título de Asistente y Licenciatura en Psicología y Pedagogía, en 1965 cierra el Instituto. En 1966 se abre la Escuela Superior de Psicología y en 1969 la carrera de Psicología se incorpora a la Facultad de Humanidades, con otras carreras: Sociología, Ciencias Políticas, Ciencias de la Educación. En 1977, por una Ordenanza del Consejo Superior, cierran las carreras mencionadas, se estableció un plazo de tres años para quienes hubiesen terminado la cursada de las asignaturas, pudieran concluir la carrera. Durante el período comprendido entre 1975 y 1983, se produjo el total silencio de la Psicología en el nivel universitario, sólo se siguieron tomando exámenes finales a los que quedaban. Sólo entre el 1976 y el 1977 fueron secuestradas más de 12 personas entre alumnos docentes y graduados de la Facultad.

Parte de las víctimas del terrorismo de Estado (Diez, 1994) fueron hombres y mujeres que transitaban distintos espacios dentro de las universidades. La producción de pensamiento, el debate como práctica sostenida por los intelectuales de la época, constituían un obstáculo para los intereses de la dictadura porque el objetivo primordial para lograr su cometido mayor era eliminar la actividad política dentro de las universidades.

Luego de la dictadura militar y la vuelta a la democracia en 1983, comenzaron a reunirse para la reapertura de la carrera. En 1984 se comenzaban a organizar las primeras reuniones de graduados de Psicología. Horacio Santángelo, quien fue Presidente de dichas reuniones y posteriormente fue director del Departamento de Psicología, decía ante el dilema de esos tiempos. "...El cierre de la carrera había sido antidemocrático, luego, la cuestión de reabrirla la sentíamos como una tarea de reparación democrática..." (Diez, 1994: 54)

La presión de la mayoría de los graduados y los futuros estudiantes completó la toma de decisión. Fue en 1986 cuando se reabre la Licenciatura en Psicología, esta vez como escuela Superior. Como directores de la Escuela estuvieron Horacio Santángelo y Cristina Di Dómenico, en el marco de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Muchos/as psicólogos/as volvieron al ámbito académico universitario ocupando los cargos docentes, inicialmente con un currículo que sólo tuvo una duración de tres años. En el año 1989 se realiza un cambio curricular donde se modificaron algunas asignaturas y seminarios, sin haber generado aún una cohorte egresada del currículo anterior.

El plan 1989 tenía como perfil del egresado un perfil científicista, con una mirada teórica pluralista. Dicho plan orientó la formación de los futuros egresados por 21 años. En el año 1996, donde todavía había acciones de lucha contra la aprobación de la Ley de Educación Superior, se logra el pase de Escuela Superior a Facultad de Psicología. Fue recién en el año 2010 cuando se produjo un nuevo (y polémico) cambio curricular. En la discusión sobre los cambios propuestos se pusieron en cuestión, los fundamentos pedagógicos y formativos de algunas asignaturas y requisitos que se incluían, discusión que a su vez estaba atravesada por la acreditación de la carrera por la Comisión de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU).

El cambio de plan implicó nuevos cargos, y nuevas necesidades edilicias en un momento en el que ya la disponibilidad de las aulas era crítica. Desde el pase a Facultad hubo varias elecciones de autoridades, algunas llevadas a cabo en contextos turbulentos, dado por la falta de acuerdos políticos entre los distintos claustros y por la oposición, fundamentalmente estudiantil, a la continuidad de las mismas personas en el poder. Se sucedieron desde entonces Carmen Rodríguez Salgado (1996-2000), Alicia Zanghellini (2000-2008) Orlando Calo (2008-2012), Ana Hermosilla (2012- continúa).

En la elección de 2008 se presentó Alicia Zanghellini como Vicedecana, en una sucesión de sesiones extraordinarias conflictivas, que incluyó la falta de quorum por el claustro estudiantil (recordemos que antes de la modificación del Estatuto, se requería la presencia de los 12 consejeros académicos para sustanciar una elección). Ese mandato constituyó la continuidad durante 12 años en la gestión, y un malestar creciente en los integrantes de la institución.

En la elección posterior, y ante la intención de una nueva presentación como Decana de la Lic. Zanghellini, luego de presentaciones en el Consejo Superior, tanto el claustro estudiantil como la minoría docente hacen uso del legítimo derecho de no dar quorum. Se llega así a la acefalía y hasta entonces la mayor crisis institucional vivida como Facultad. En ese contexto incierto se logra un acuerdo con miras a preservar la vida institucional y a lograr mayor democratización en las decisiones institucionales, por lo que una consejera por la minoría asume como Decana interina y posteriormente como Decana electa en mayo de 2013.

Finalmente, en las dos elecciones del año 2017 (establecidas a partir de la implementación de la unificación de los actos eleccionarios de los diferentes cuerpos y de las diferentes gestiones) nuevamente primó la falta de acuerdos políticos que tuvieran como eje la preservación de las políticas institucionales. Esto llevó a que en mayo de ese año se sustanciara la continuidad de la Decana con sólo 5 de los 12 votos del Consejo, y en noviembre, luego de no tener el

quorum necesario, se tuvieron que realizar las tres vueltas estipuladas y convocar a los suplentes de cada cuerpo para llegar a los 7 votos necesarios para la elección.

En el tema de investigación la Facultad de Psicología dispone 23 proyectos de investigación, mucho de ellos pertenecen a un mismo grupo de investigación, y sus directores son de dos grupos, a la vez. Por otro lado, se encuentra el Instituto de Psicología Básica Aplicada y Desarrollo de Tecnología Psicológica (IPSIBAT), es un Instituto de investigación de doble dependencia con anclaje tanto en la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) como con el CONICET, se halla inserto en la Facultad de Psicología y fue creado en el 2015, y aprobado por el CONICET como Unidad Ejecutora en el 2016.

Es importante indicar muchos integrantes de grupos de investigación tienen dedicaciones simples, adscriptos (sin recibir ningún dinero, sólo es para sumar antecedentes, para posible ingreso a través de concursos), becarios es un problema institucional presupuestario, que se debe a bajo presupuesto en ésta esfera tan importante para toda universidad.

Las encuestas realizadas

Para determinar los riesgos a los que se exponen los docentes y accionar sobre las causas, se trabajará con entrevistas y cuestionarios de satisfacción laboral, para conocer tanto la percepción de los trabajadores, sus actitudes y preocupaciones. Se tomaron en total de 45 encuestas, de las cuales 14 fueron a varones, 5 a mujeres mayores de 60 años, 5 a mujeres entre 50 y 60 años, 11 a mujeres entre 40 y 50 años, 6 a mujeres entre 30 y 40 años y 4 a mujeres de menos de 40 años. Cabe aclarar que la planta docente de la facultad de Psicología es aproximadamente de 200 docentes regulares.

Sexo	
Femenino	31
Masculino	14
	45

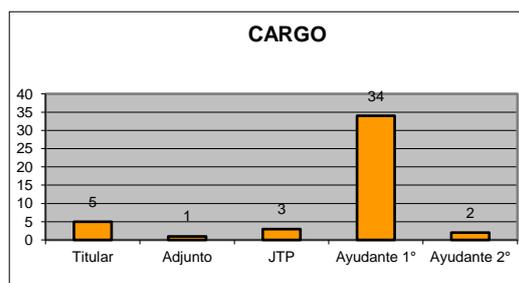
Desde una mirada de género

Si partimos desde una mirada de género es evidente, que la población docente en esta Facultad es mayoritaria femenina, que tiene vinculación con las denominadas profesiones de servicio, como varios autores mencionan (Barbera, Ester, Carlos Candela, Ramos Ampar, 2014). Inicialmente consideramos que los resultados obtenidos en el relevamiento realizado es concordante con lo expuesto en el trabajo, "Los Riesgos psicosociales de los docentes de Universidad Nacional de Mar del Plata, desafío de la investigación y el compromiso de un sindicato ADUM", (Martin,M, Sanllorenti Pedro, presentado en el congreso de la Asociación Salud de Expertos en el Trabajo SET 2007, Buenos Aires Argentina).

Cantidad de cargos

Dedicación	
Exclusivo	5
Parcial	9
Simple	31
No responde	0

Cargo	
Titular	5
Adjunto	1
JTP	3
Ayudante 1°	34
Ayudante 2°	2



Queda en evidencia que la Facultad de Psicología es una de las carreras, que presenta un perfil de profesional que ejerce su profesión liberal, como terapeuta, al mismo tiempo como docente en sistemas educativos universitarios terciarios y secundarios, tanto del ámbito de la enseñanza privado como público.

Observamos también que la estructura de la cátedra o asignatura, está sostenida su base por el cargo de ayudante de primera, es un docente graduado, el ayudante denominado de segunda, es un alumna/o avanzado que se ha presentado en concurso el período de duración oscila entre uno y dos años, y es el primer paso del "cursus honorum", para el ingreso a la carrera docente.

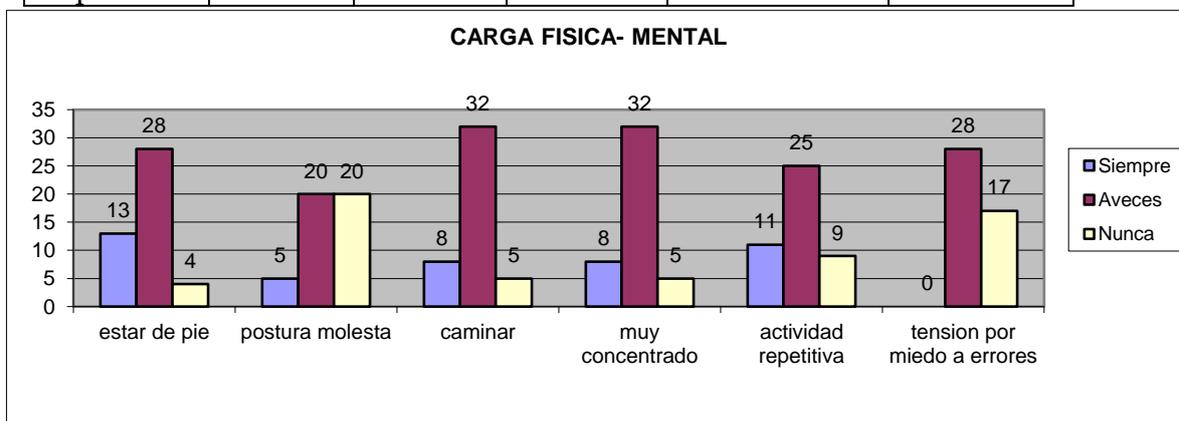
De allí la cantidad mayormente de docentes corresponde a la dedicación simple, que implica 10 horas de trabajo, destinadas exclusivamente a docencia, como estipula la normativa vigente, si bien a fin de ir haciendo antecedentes para posibles concursos, participan en grupos de investigación como apoyo técnico, o investigadores en formación.

Problemas en el Trabajo

La totalidad de las personas no considera como problema la relación ni el trabajo con sus jefes, el 100% de los docentes no considere un problema la relación con los alumnos.

En cambio el 70% incluye como problema, la falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer y el 91% la disponibilidad de ámbitos de asesoramiento y supervisión. Por consiguiente éste último punto contradice lo expresado en la primera parte del primer párrafo, y tiene una vinculación directa con los riesgos psicosociales.

Problemas en el trabajo	relación con jefes	trabajo con jefes	trabajo con pares	con subordinados	nuevas tecnologías
Problema	0	1	0	0	11
No problema	45	44	45	45	34
No responde	0	0	0	0	0



falta definiciones	planificación de tareas	relación con alumnos	tiempo disponible	asesoramiento y supervisión
14	0	0	8	4
31	45	45	37	41
0	0	0	0	0

Carga física y mental

Carga física-mental	estar de pie	postura molesta	caminar	muy concentrado	actividad repetitiva	tensión por miedo a errores
Siempre	13	5	8	8	11	0
A veces	28	20	32	32	25	28
Nunca	4	20	5	5	9	17

Resulta relevante que el 89% de los docentes considera que siempre o a veces debe estar extremadamente concentrado. Asimismo, estar de pie o caminar las repuestas suman alrededor del 90%.

Sin embargo, sólo el 45% considera que a veces que debe estar en una postura que causa molestia e igual porcentaje considera que nunca debe estar en posturas molestas.

Carga Psicosocial

Ante la pregunta de si puede aumentar o disminuir el ritmo de trabajo, en éste punto hace referencia a la posibilidad de modificar su ritmo de trabajo, por la repuesta estamos frente a docentes que no pueden, modificar o reconfigurar su trabajo, por cualquier inconveniente que pueda surgir, por consiguiente dicha situación implica una situación de presión y carga psicosocial significativa.

Si	20
No	25
Ns\Nc	0

Por qué no?

control superior	10
control compañeros	1
otros	14
Ns / Nc	0



El 45% puede modificar su ritmo de trabajo, mientras que el 55% no puede. Durante los entrevistas y encuestas, los docentes dejaron traslucir que algunos de los motivos que les imposibilitan realizar cambios serian la presión y control de los superiores, pero en mayor medida por temas de auto exigencia tales como

cumplimentar plazos por entrega de informes, papers, presentación de trabajos en Congresos, supervisar becarios, actuar como jurados en concursos, entre lo mas destacado.

Medio Ambiente

Ruido

¿Escucha ruidos fuertes y/o agudos?

SI

de manera frecuente	1
a veces	33
nunca	9
Ns / Nc	2

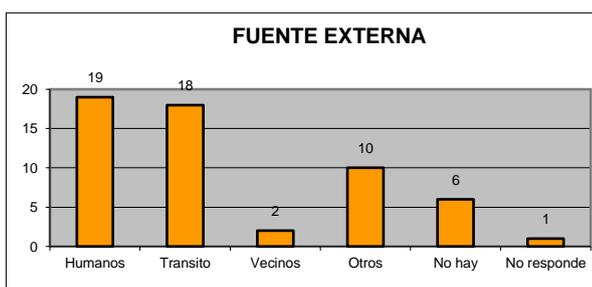
Le hablan a dos-tres metros: ¿escucha?

SI NO

si hablan normalmente	45	-
si grita	-	-
no escucha	-	-
Ns / Nc	-	-

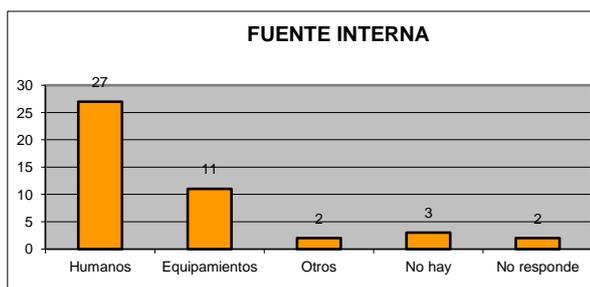
Fuente TOTAL

Externa	Humanos	19
	Transito	18
	Vecinos	2
	Otros	10
	No hay	6
	No responde	1



Fuente

Interna	Humanos	27
	Equipamientos	11
	Otros	2
	No hay	3
	No responde	2



En referencia al tema del ruido, surge por la percepción de la/el docente, la que se vincula con las características del edificio, en particular al diseño de las paredes las que son muy delgadas, en algunos casos son de construcción en seca (paneles). Es una preocupación los niveles de ruidos que dificultan el desarrollo de enseñanza y el proceso de aprendizaje. Se escuchan los ruidos del pasillo, los de movimiento de mobiliario de aulas del piso superior, de abajo, de las laterales. La fuente externa es a raíz de los ruidos del estacionamiento, del paso del tren y las manifestaciones, ferias, recitales, festejo de graduación de alumnas/os que se dan en la plaza del complejo.

Por consiguiente, la manifestación del ruido, impacta directamente en la salud de la comunidad educativa, en el caso de los profesores sobrellevan fatiga al alzar su voz por encima de los ruidos mencionados, le genera jaquecas, angustia, hipoacusias. El problema de la voz es la patología más frecuente y es reconocida como la única enfermedad profesional.

Iluminación

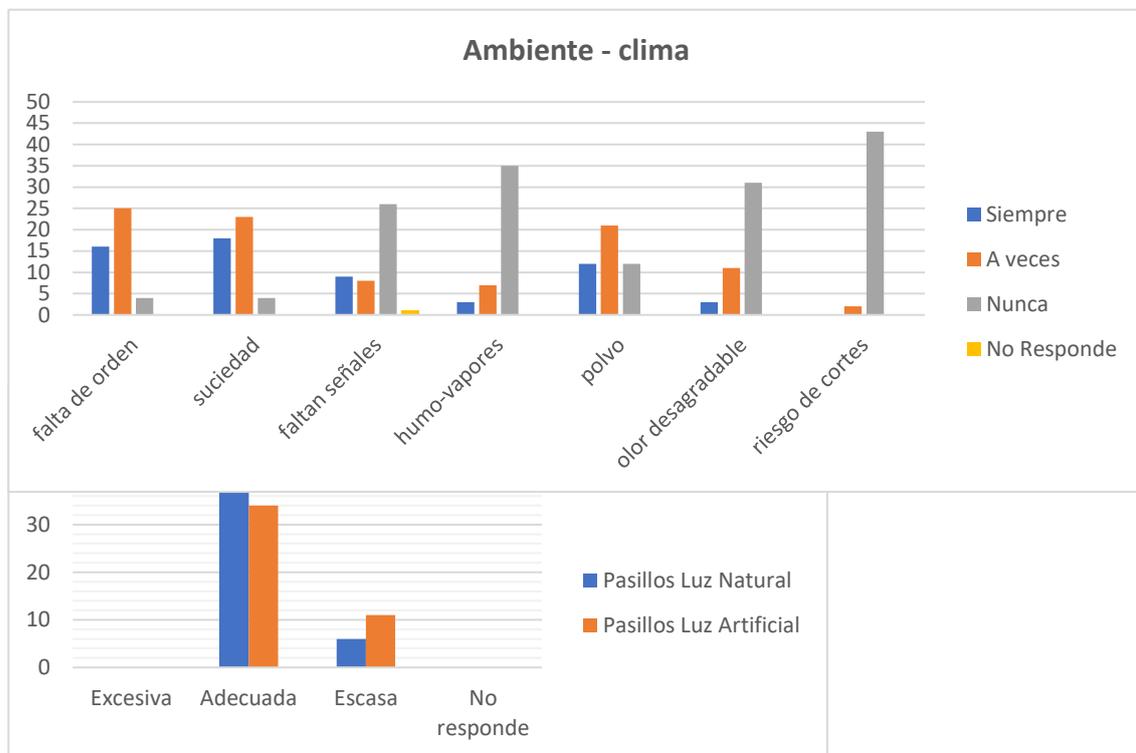
Iluminación		Excesiva	Adecuada	Escasa	No responde
Aulas	Luz Natural	2	19	24	0
Aulas	Luz Artificial	0	31	14	0

Iluminación		Excesiva	Adecuada	Escasa	No responde
Pasillos	Luz Natural	0	37	6	0
Pasillos	Luz Artificial	0	34	11	0

Con referencia a las repuestas en relación a la iluminación de las aulas, la mayoría coincide en considerar que la luz natural es escasa y la luz artificial es adecuada. Sin embargo, es importante indicar que las aulas no poseen sistemas de oscurecimiento (cortinas, toldos o parasoles), y por ello hay encandilamientos y reflejos, hay faltantes de lámparas, entonces existen sectores más iluminados que otros. Teniendo en claro que afecta a toda la comunidad educativa, en algunas aulas al anochecer se empeora la situación.

De la iluminación de los pasillos, expresan que es adecuada la luz natural como la artificial, sin descuidar que hay espacios más iluminados y otros más oscuros, en algunos casos por la faltante de reposición de luminaria.

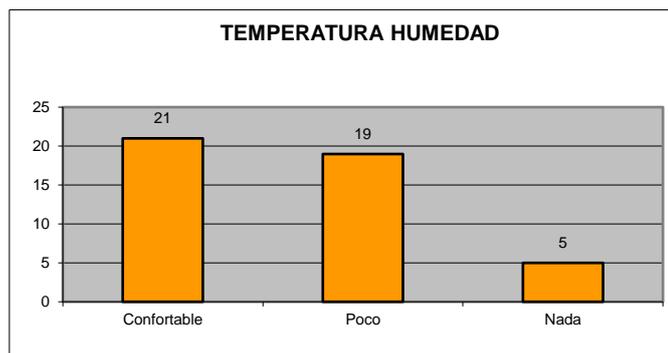
Ambiente/clima



Ambiente \ clima	falta de orden	suciedad	faltan señales	humo-vapores	polvo	olor desagradable	riesgo de cortes
Siempre	16	18	9	3	12	3	0
A veces	25	23	8	7	21	11	2
Nunca	4	4	26	35	12	31	43
No Responde	0	0	1	0	0	0	0

Temperatura/humedad

Temperatura- Humedad	
Confortable	21
Poco	19
Nada	5



Temperatura	Mas frío	Igual	Mas caliente	No Responde
Días fríos	19	12	12	2
Días calurosos	3	32	8	2

Calidad del aire

calidad del aire	si	no	No Responde
Sofocante	17	28	0
Desagradable	8	37	0

Los sistemas de calefacción resultan insuficientes en el invierno, implica que las/os docentes y las/os alumnas/os no se quitan los abrigos en las clases. En el verano, considerando la gran cantidad de superficie vidriada y su orientación, el edificio se convierte en un invernadero con alta temperatura en su interior.

Si le agregamos clases con gran cantidad de alumnado, la falta de ventilación debido que las ventanas se mantienen cerradas, repercute en la calidad de enseñanza y de aprendizaje.

El 91% de los encuestados respondió que a veces se encuentra con situaciones de falta de orden.

El 91% también respondió que se encuentra con suciedad y el 51% respondió que esto sucede siempre.

A veces y siempre el 37% de los encuestados contesta que se encuentra con falta de señales de seguridad y el 31% a veces siente olores desagradables.

La situación evidenciada repercute en las condiciones de trabajo, en el clima de las aulas, tanto más serio es el nivel de percepción de la falta de señales de seguridad y que se lo vincula con los diversos riesgos que se encuentran expuestos.

Un dato curioso es que en el ingreso a la Facultad se encuentra un ejemplar de Ginkgo Biloba, cuyos frutos caen en época otoñal produciendo un fuerte y persistente olor que impregna la entrada y muchas veces, si no se recogen del suelo, también los pasillos. Por ello en dicha época es fundamental contar con una constante recolección de los frutos para disminuir el olor que producen, que afecta claramente el clima de trabajo y de cursada.

Mapeo de Molestias

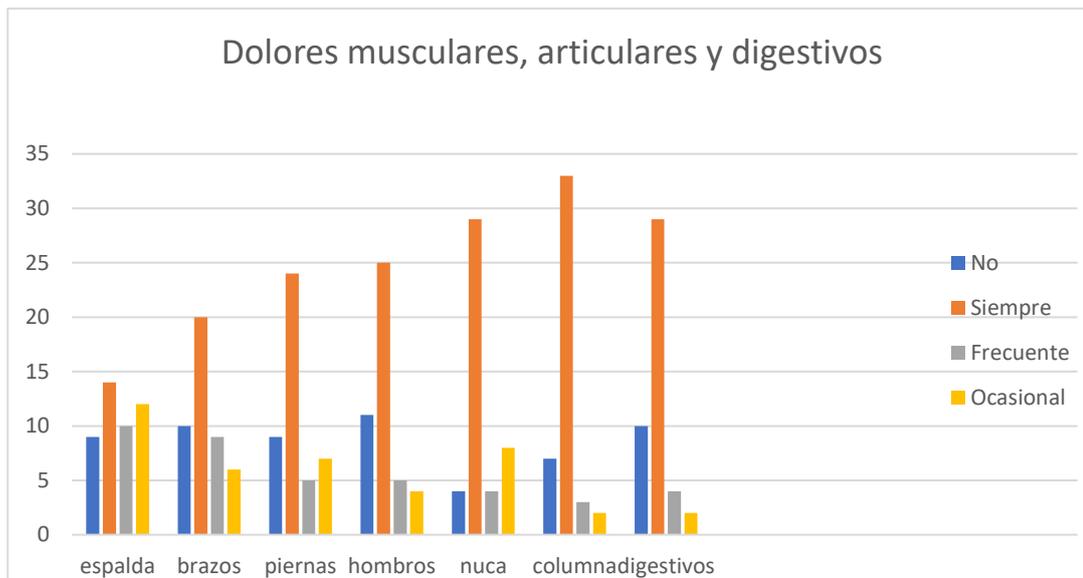
Las enfermedades profesionales se encuentran normadas por la Resolución 658/96 en la República Argentina, surgen de la necesidad de distinguir las enfermedades que afectan al conjunto de la población, de aquellas que se producen como resultado directo del trabajo que realiza una persona, generando derechos y responsabilidades diferentes que las primeras. El reconocimiento del carácter de “profesional” de una enfermedad es un proceso de varias etapas, que permite establecer las diferencias entre las enfermedades profesionales y las comunes.

Es crucial identificar los padecimientos generales, clasificados como enfermedades comunes no reconocidas como laborales, pero que imponen molestias, malestar, dolencias cotidianas no sólo en el ámbito laboral sino en el privado o personal y que va desgastando la salud de las profesoras/es paulatinamente.

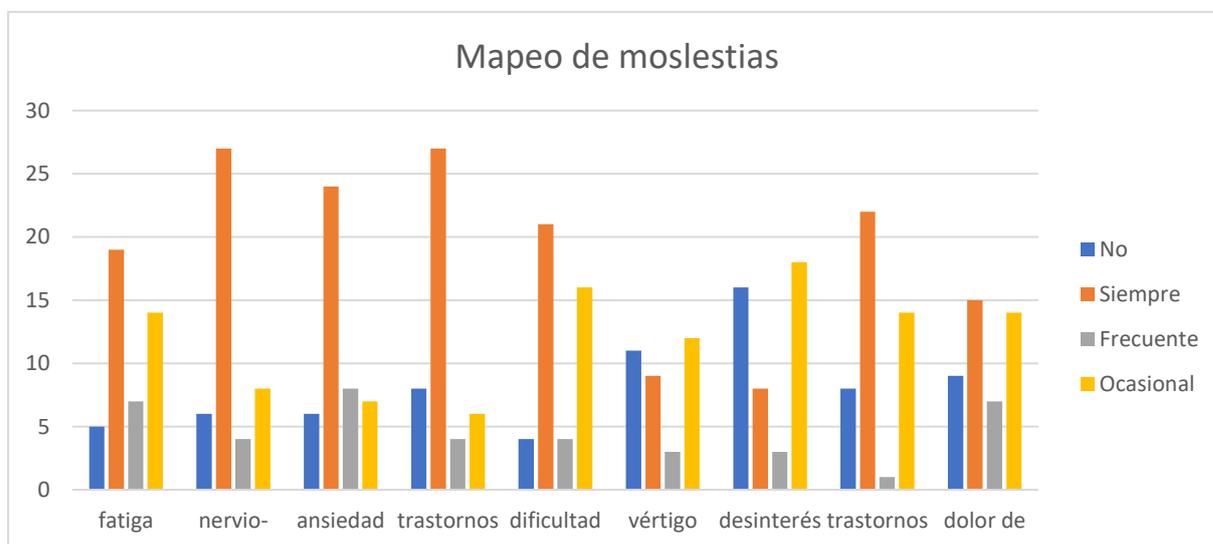
Nuestra meta es que sean reconocidas como enfermedades profesionales, a partir de la investigación realizada, específicamente las relacionadas con los riesgos psicosociales, que son invisibilizados, naturalizados y silenciosos, por eso nuestro compromiso que es mucho más que lo académico, es con las y los trabajadoras/es.

Molestias

Molestias	fatiga	nervio- sismo	ansiedad	trastornos del sueño	dificultad concentrarse	vértigo	desinterés sexual	trastornos del apetito	dolor de cabeza
No	5	6	6	8	4	11	16	8	9
Siempre	19	27	24	27	21	9	8	22	15
Frecuente	7	4	8	4	4	3	3	1	7
Ocasional	14	8	7	6	16	12	18	14	14



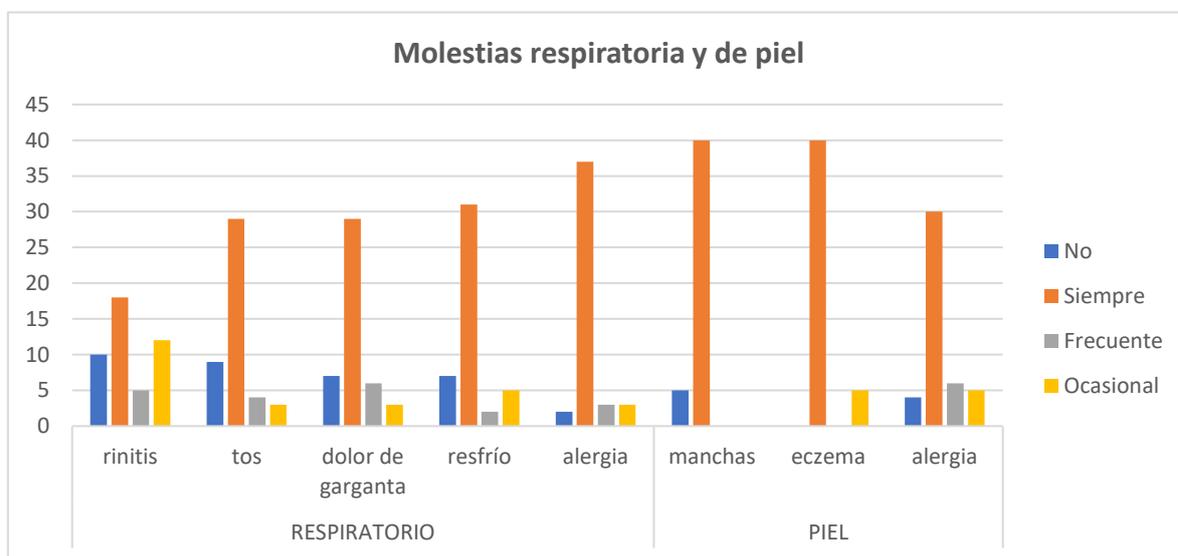
Molestias	DOLORS MUSCULARES Y ARTICULARES						DIGESTIVOS
	espalda	brazos	piernas	hombros	nuca	columna	
No	9	10	9	11	4	7	10
Siempre	14	20	24	25	29	33	29
Frecuente	10	9	5	5	4	3	4
Ocasional	12	6	7	4	8	2	2



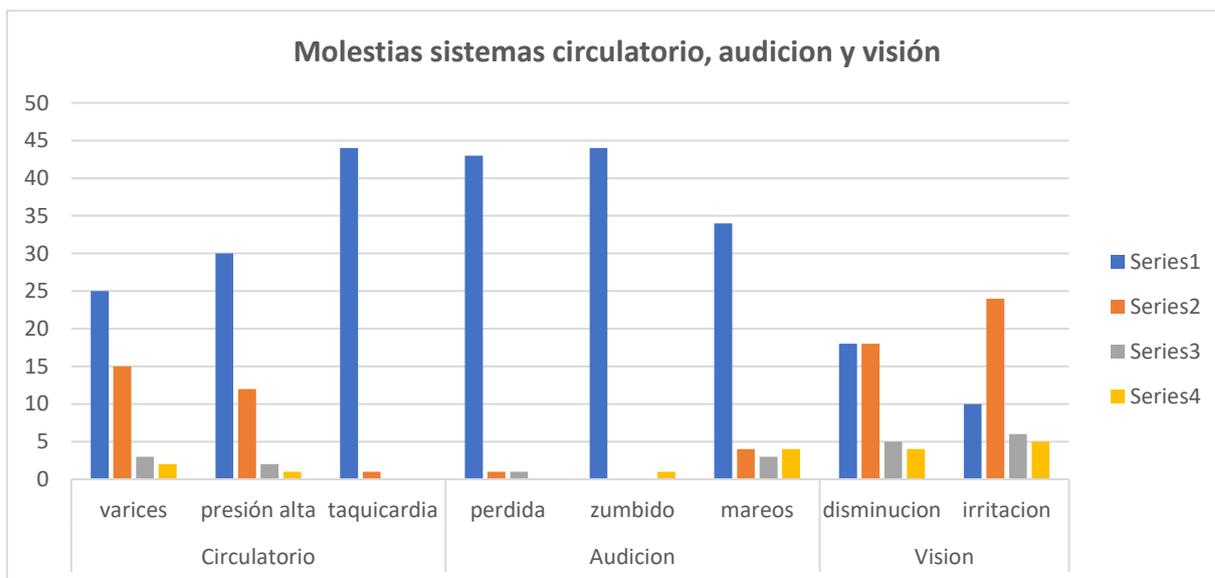
Molestias	RESPIRATORIO					
	rinitis	tos	dolor de garganta	resfrío	alergia	bronquitis
No	10	9	7	7	2	1
Siempre	18	29	29	31	37	43
Frecuente	5	4	6	2	3	0
Ocasional	12	3	3	5	3	1

PIEL			
manchas	ulceras	eczema	alergia
5	1	0	4
40	44	40	30
0	0	0	6
0	0	5	5

Molestias	CIRCULATORIO		AUDICION				VISION	
	varices	presión alta	taquicardia	perdida	zumbidos	mareos	disminución	irritación
No	25	30	44	43	44	34	18	10
Siempre	15	12	1	1	0	4	18	24
Frecuente	3	2	0	1	0	3	5	6
Ocasional	2	1	0	0	1	4	4	5



De los datos relevados queda claro, a través de las voces de las/los protagonistas, que las molestias o enfermedades comunes van a deteriorando la salud de las/los trabajadoras/es docentes siendo muy marcado el tema de los riesgos psicosociales que silenciosamente van dañando la salud, se originan en la organización del trabajo, generando respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.) y cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la



concentración, la creatividad o la toma de decisiones), además de las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos.

Molestias como consecuencia del trabajo

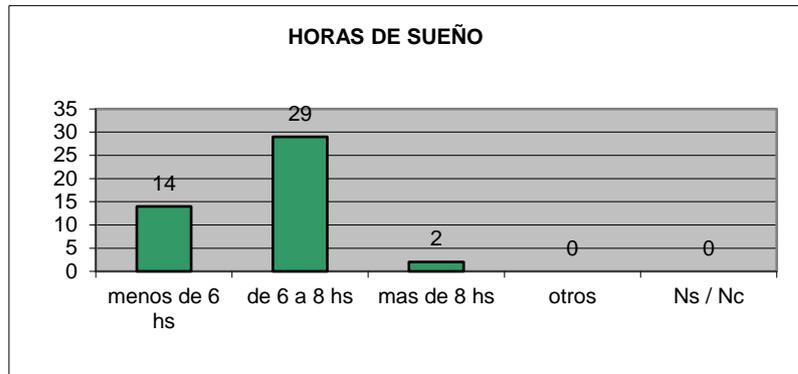
Percibe molestias en el trabajo	
Si	23
No	18
Ns\Nc	4

Los que afirman, consideran como consecuencia del trabajo a las siguientes

Musculares	20
Digestivas	1
Respiratorias	5
Dermatológicas	1
Circulación	7
Auditivas	0
Visión	2
Psicológicas	0

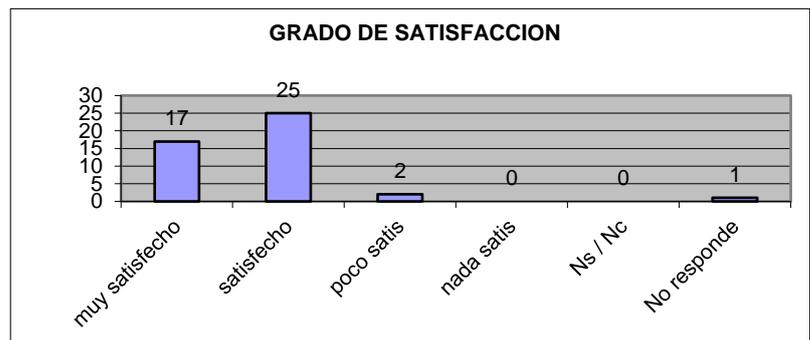
Horas sueño en días laborables

Hs. que duerme	
menos de 6 hs	14
de 6 a 8 hs	29
mas de 8 hs	2
Otros	0
Ns / Nc	0



Grado de satisfacción con el trabajo que está realizando

muy satisfecho	17
Satisfecho	25
poco satisfecho	2
nada satisfecho	0
Ns / Nc	0
No responde	1



A continuación, se mencionarán los resultados más significativos de las molestias analizadas.

EL 80% percibe dolor de cabeza y/o dolor de cabeza ocasionalmente, en cuanto los dolores musculares, el 60% experimenta dolor de espalda siempre (31%) u ocasionalmente (27%) siendo la molestia más significativa. El 51%

considera que estas molestias son consecuencia del trabajo en la Universidad y el 9% no sabe.

En relación al descanso, el 65% se ubica entre las 6 y las 8 horas de sueño, y el 93% se siente satisfecho o muy satisfecho con su trabajo.

Finalmente, si bien varios no respondieron las últimas preguntas, el 66% refiere no haber recibido capacitación alguna sobre posturas y cuidados en los movimientos laborales.

Los datos son claros y confirman la presencia clara y contundente de las patologías mencionadas en el párrafo anterior de riesgos psicosociales. Lo significativo para nosotros es que las molestias consignadas podrían ser consideradas y reconocidas como enfermedades profesionales. La postura teórica de Teiger Catherine (1984), hace referencia a esas huellas, que surgen en el trabajo como incomodidades o molestias y también considera podrían ser reconocidas como tales.

Es necesario en primer lugar mencionar que varios docentes calificaron a la encuesta de "incómoda". ¿Qué significa esto?, pues que en varios ítems les resultaba difícil encontrar una respuesta según lo solicitado, ya que consideraban alguna opción que no se encontraban o creían que eran preguntas que se adaptaban mejor a otros tiempos u otros trabajos en la Universidad.

La mayoría de los docentes de la Facultad de Psicología tienen una dedicación simple. Sin embargo muchos docentes además de realizar su tarea docente llevan adelante actividades de investigación y extensión ad honorem, encuadrado en una adscripción. Esta situación (que genera molestia) ha sido expresada por algunos en una de las últimas preguntas (¿qué cambiaría?) pero en general "no encontraban lugar" para expresar ciertos malestares.

En relación a las respuestas obtenidas, resulta destacable que un alto porcentaje considera que debe estar la mayor parte de tiempo sosteniendo un alto nivel de concentración, que lo podemos relacionar directamente con el porcentaje que padecen dolores de cabeza, malestar que parece expresar el esfuerzo que deben realizar los docentes, indicando un grado de desgaste mental significativo que genera padecimientos no sólo físicos si no también psíquicos (ansiedad, angustia).

Lo que puede interpretarse como asociado a la ergonomía, es la correlación que se visualiza entre la cantidad de respuestas que indicaron tener que estar de pie y/o sentado y los dolores de espalda y lumbares que resaltan en los porcentajes. También los resfríos y dolores de garganta aparecen asociados a la función docente, ¿quizás por un uso inapropiado de la voz?

En cuanto al medio ambiente en el que desarrollan el trabajo, si bien en relación a la iluminación y el ruido pareciera que mayoritariamente se encuentran en condiciones adecuadas, se presentan algunas respuestas que entran en contradicción, como la aparición de ruidos intensos y agudos con la posibilidad de escuchar sin mayores inconvenientes a otra persona. Son llamativos los altos porcentajes que se manifiestan en relación a la falta de orden, suciedad, olores desagradables que es concordante con la percepción de un ambiente de trabajo poco confortable.

Quizás por ello muchos de los/as docentes que respondieron no encontraron en los ítems de la encuesta lugar para decir lo que realmente querían expresar. Esto se fundamenta también en los anexos a este trabajo a través de los cuales se pretende dar cuenta de las dificultades con las que nos encontramos en cuanto a la organización de horarios, cursadas, cantidad de estudiantes, condiciones edilicias, etc.

En el año 2015 se implementa por primera vez en la Facultad el ingreso irrestricto, reivindicación celebrada que no fue acompañada por los recursos necesarios para su efectiva y responsable implementación.

Esto implicó que se aumente exponencialmente la cantidad de ingresantes pasando de un promedio de 500 a más de 1000 estudiantes con los mismos recursos edilicios y docentes. La disputa por más cargos implicó aceptar condiciones de precarización laboral y hacinamiento que lamentablemente tienden a naturalizarse a través del tiempo. Se suma a ello las dificultades, serias, en la gestión organizativa de los recursos.

A partir de allí, si bien ha disminuido la cantidad de aspirantes, la crisis edilicia se agrava cada vez más, junto a la precarización laboral dada por las designaciones docentes a término y los refuerzos de cuatrimestre, situación que se sitúa en la cúspide de la precarización.

Desde lo edilicio además, se sumó la segmentación de cursadas en diferentes sectores, no sólo en las aulas Complejo Universitario Manuel Belgrano CUMB, sino también en el anexo denominado ex illia, que se encuentra en no adecuadas condiciones para la recepción de estudiantes y docentes. A ello se suman situaciones de gravedad vividas en los últimos años, como inundación de los pisos de aulas, cielorrasos en malas condiciones, filtración de aguas servidas de los baños, etc.

Además de ello, es necesario tener en cuenta que la mayoría de los docentes de la facultad realiza actividades de extensión y/o investigación ad-honorem, por lo que la precarización sostiene dos de las misiones de la universidad.

Recomendaciones para Mejorar las Condiciones y Ambiente de Trabajo de las/os Docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata

En esta oportunidad expondremos las propuestas y reflexiones que surgen de las y los trabajadoras y trabajadores de la docencia universitaria argentina, estudio de caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

-Visitar los lugares de trabajo para relevar y procesar información sobre el

cumplimiento de la normativa en Seguridad e Higiene,

-Difundir y concientizar a los trabajadores acerca de sus derechos y obligaciones. Que sepan que les asiste el derecho de trabajar en ambientes sanos y seguros, que la prevención es tarea de todos, que la responsabilidad primaria es del empleador, con el asesoramiento de las ART y el control del Estado,

-Confeccionar protocolos de prevención, manuales de buenas prácticas y materiales didácticos con fines de difusión, concientización y capacitación,

-Elaborar informes de gestión con la finalidad de contar con herramientas, para mejorar la prevención y focalizar las verificaciones,

- Comprobar que los trabajadores reciban las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales,

- Difundir las acciones de prevención para procurar que los ambientes laborales sean sanos, seguros,

-Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo en el sector laboral representado,

-Realizar el mantenimiento de las persianas, que poseen desperfectos y no permiten cerrar ni abrir de acuerdo al período climático, el 80% están rotas y además, se lograría evitar el deslumbramiento y el contraste en los ambientes educativos.

-Retirar las sillas, carros de limpieza y mobiliarios en general, del descanso de las escaleras de emergencia, dado que obstaculiza la libre circulación y la condición de efectiva evacuación ante un siniestro,

-Realizar cursos de capacitación obligatorios a docentes y alumnado sobre evacuación y uso de extintores de incendio,

-Instalar equipo de sonido en todas las aulas, a fin de evitar el desgaste de la voz del docente y lograr que la palabra llegue con fluidez a todos los estudiantes,

-Incorporar aislamientos en los tapa rollos, materiales acústicos en las paredes y cielorrasos, con el objetivo de eliminar los ruidos externos y los internos de las aulas contiguas y pasillos,

-Planificar el cronograma de entrada y salida de las/os alumnas/os en las aulas, de una asignatura que termina a otra que se inicia, con mínimo de 15 minutos

para ventilar y renovar el aire de los recintos de dictado de clases,

-Invitar y estimular a los docentes de la Facultad a concurrir a los talleres gratuitos del "Uso y Cuidado de la Voz", del Servicio de Salud de la Universidad y la Agremiación Docente Marplatense,

-Reconfigurar la cantidad de alumnado por comisiones, para evitar clases superpobladas, que impacta en las condiciones y medio ambiente de trabajo de las/os profesoras/es, y en el proceso de enseñanza y en proceso de aprendizaje,

-Solicitar la evaluación pre ocupacional y periódica, tanto clínica como psicológica,

-Concientizar acerca del carácter pedagógico-educativo del Jardín Maternal y no sólo ser considerado como un servicio a la Comunidad Universitaria,

-Posibilidad de aplicar el Art N° 18 de la OCS 967/14, el cual establece un total de hasta un 80% de actividad con alumnos anual, del total de la dedicación horaria del docente,

-Prever la posibilidad de reubicación ante futuras peticiones de cambios de funciones solicitadas por las docentes,

-Considerar la reducción de la edad jubilatoria de las Maestras de Jardín Maternal, teniendo en cuenta el desgaste psíquico, emocional y físico, que el desempeño de nuestra función requiere,

-Mejora y adquisición de mobiliario acorde a la edad, modalidad del correcto desempeño de las distintas tareas en el puesto de trabajo y ergonomía de las docentes,

-Realizar capacitaciones periódicas con el objetivo de mejorar las posturas en vinculación con la tarea realizada,

-Equipar a la institución de elementos de confort y seguridad aplicables a nuestro puesto de trabajo y su desempeño óptimo,

-Modificar las mesadas destinadas para el cambiado considerando las medidas reales de los niños/as y la ergonomía que el cumplimiento de dicha función requiere. (jardín maternal).

Conclusiones preliminares

Los/as docentes con dedicación simple, si bien son la mayor cantidad, no siempre denuncian el accidente, para evitar ausencia en dictado de clases y tratamientos

en Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART). Las ART son empresas privadas que contrata la Universidad y tienen como objetivo asesorar sobre las medidas de prevención, reparar los daños en caso de accidentes y de enfermedad profesional. Un tema nodal de la prevención están en incumplimiento de la normativa sobre la salud y seguridad laboral, pues el tema de los preocupacionales que son obligatorios, no se realizaron a toda la comunidad docente universitaria y mucho más preocupante es la ausencia de los exámenes periódicos, que permiten acompañar la trayectoria de salud laboral de las trabajadoras y trabajadores. Dicha tarea no es menor, pues es un aporte valioso para la prevención, pero más aún de reconfigurar las molestias en enfermedades profesionales, tema de investigación que nos ocupa.

Dentro del área de ergonomía laboral se analizó la postura en bipedestación y la postura de trabajo sentado con todas sus variantes, el asiento, la superficie de trabajo y/o mesa, “altura de trabajo”, “altura del asiento” y “área de alcance de las manos”, y por último la descarga de peso en la superficie de soporte, pensando que todos estos factores actúan como un conjunto, destinado a asegurar la mejor posición del cuerpo, permitiendo una mayor descarga a las estructuras musculoponeuróticas y ligamentarias, por lo que disminuyen el esfuerzo y/o fatiga de las mismas.

Como observación general los datos manifiestan que las mayores alteraciones se encuentran en la alineación cervico – cefálica y alineación de columna y tronco; concordantes con la movilidad global desarrollada en sus tareas laborales diarias, las tareas de fuerza y movilidad de acuerdo a las condiciones y ambiente de trabajo.

La medicación consumida actúa como un bastón o paliativo y concuerda que la organización del trabajo, genera respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones). Reafirmamos así, que forman parte de los riesgos psicosociales de las/os trabajadoras/es docentes.

Es importante indicar que, a partir de los diferentes cursos y de las reflexiones surgidas, el sindicato organizó diversas actividades con el objetivo de prevenir o disminuir los efectos de los riesgos psicosociales en los docentes, entre ellos, la Naga Yoga, Gimnasia rítmica expresiva, Yoga- Chi Kung, taller de utilización de la voz y de prevención de dolores de cuello, cintura y espalda, taller de experiencias creativas para adultos, clases de ajedrez, salidas de caminatas saludables, convenios con taller de artes con instituto musicales y culturales, descuentos en cine-arte, entre otras.

La experiencia de capacitación e investigación, considera que el reto principal

para las organizaciones sindicales implica el diseño de un programa sostenido en el tiempo, con una capacitación continua sobre la temática a los delegados y afiliados, actuando como delegados de prevención en su ámbito laboral y al mismo tiempo promover una investigación rigurosa que permitirá articular las voces de los protagonistas, de los grupos de capacitación y sintetizar las necesidades a fin de formular propuestas y reivindicaciones concretas; en el caso de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) se encuentra incluida en las Paritarias locales como indica el Convenio Colectivo de Trabajo.

Consideramos que una asignatura pendiente para prevenir o disminuir los riesgos psicosociales de los docentes universitarios, es el trabajo conjunto del Servicio de Salud Universitaria con el Servicio de Salud Mental del Servicio Universitario Médico Asistencial y de la Asociación Docente Universitaria Marplatense, en función de una postura hacia la salud; y por otro lado abordar con enfoques globales de bienestar y salud, con una mirada holística y transdisciplinarias, con el objetivo de conformar una Cultura Preventiva de Salud de las y los docentes en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina.

V. COMPENDIO DE PUBLICACIONES CIENTÍFICAS

Burnout docente: un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus

Teacher burnout: a bibliometric analysis of scientific production indexed on Scopus

Mariel Cecilia-Martín.

Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina).
mariel@mdp.edu.ar

Laura Rubio-González.

Universidad Pablo de Olavide.
lrubgon@upo.es

Juan-Agustín Morón-Marchena.

Universidad Pablo de Olavide.
jamormar1@upo.es

David Cobos-Sanchiz.

Universidad Pablo de Olavide.
dcobos@upo.es

RESUMEN.

Introducción: Las modificaciones técnicas y organizativas del ámbito laboral ocasionan la aparición de riesgos psicosociales emergentes. La profesión docente constituye una profesión de riesgo en la que se refieren riesgos psicosociales, singularmente el Burnout. **Objetivos:** Conocer la productividad diacrónica de los veinte últimos años sobre Burnout y Burnout en la Enseñanza. Verificar si se cumple la Ley de Price. Determinar qué países son los que producen más documentos científicos sobre el tema abordado. Señalar cuáles son las áreas temáticas principales y las revistas dominantes en las que se enmarcan las publicaciones. Establecer las conexiones entre los distintos descriptores relacionados con las palabras clave analizadas. **Métodos:** Se ha desarrollado un estudio bibliométrico descriptivo. La muestra estuvo constituida por documentos indexados en la base de datos Scopus. Las unidades de análisis fueron las palabras clave, extraídas de forma automática. Con las mismas se crearon mapas bibliométricos aplicando una metodología basada en análisis de co-palabras, técnicas de agrupamiento y técnicas de visualización. **Resultados:** Se ha constatado un aumento exponencial de la producción en este tópico de investigación, confirmándose la Ley de Price. Solo diez países acaparan casi el 70% del total de la producción. Medicina, Enfermería, Psicología y Ciencias Sociales son las áreas principales en la investigación sobre la temática. **Conclusiones:** Se constata que la temática analizada es un frente de investigación multidisciplinar de plena actualidad y que la producción científica se encuentra altamente concentrada. Se ha constatado que los mapas bibliométricos constituyen un instrumento adecuado para comprender la estructura temática de este tópico de investigación.



PALABRAS CLAVE.

Burnout; enseñanza; bibliometría; producción científica, salud laboral.

ABSTRACT.

Introduction: The technical and organizational changes in the work environment lead to the appearance of emerging psychosocial risks. The teaching profession constitutes a risk profession when it comes to psychosocial risks, in particular Burnout. **Objectives:** To learn about the diachronic productivity of the last twenty years on Burnout and Burnout in Teaching. To verify if Price's Law is fulfilled. To determine which countries, produce the most scientific documents on the subject. To indicate what the main thematic areas are and the dominant journals into which the publications are classified. To establish the connections between the different descriptors with regard to the keywords analysed. **Methods:** A descriptive bibliometric analysis has been carried out. The sample consisted of documents indexed in the Scopus database. The units of analysis were the keywords that were extracted automatically. Bibliometric maps were created using a methodology based on co-word analysis, clustering techniques and visualization techniques. **Results:** An exponential increase in production has been observed in this research topic, confirming Price's Law. Only ten countries account for almost 70% of total production. Medicine, Nursing, Psychology and Social Sciences are the main areas of research on the topic. **Conclusions:** It has been verified that the topic under analysis is a current multidisciplinary research front and that scientific production is highly concentrated. It has been verified that bibliometric maps are an adequate instrument to understand the thematic structure of this research topic.

KEY WORDS.

Burnout; teaching; bibliometrics; scientific production; Occupational health.

1. Introducción.

Los riesgos psicosociales son aspectos del diseño, la organización, dirección del trabajo y sus contextos sociales y organizacionales, que tienen el potencial de causar un daño psicológico, físico o social al individuo (Gil-Monte, 2014). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ya advirtió hace más de una década que las modificaciones técnicas y organizativas que se están produciendo en el ámbito laboral, junto a los cambios sociodemográficos y políticos, incluyendo la globalización, están ocasionando la aparición de riesgos psicosociales emergentes que pueden producir un mayor estrés laboral y, en consecuencia, repercutir sobre la salud y seguridad de los trabajadores (European Agency for Safety and Health at Work, 2007). El estrés se entiende como un proceso de índole psicosocial en el que no sólo ha de tenerse en cuenta la respuesta fisiológica del organismo, sino principalmente, las características del ambiente social y factores personales (Vallejo, Aja y Plaza, 2018).

En concreto, el estrés laboral puede ser considerado como un estado psicológico, caracterizado por reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento. También, es considerado una reacción o respuesta física, emocional, cognitiva y psicológica ante situaciones laborales demandantes que exceden los recursos laborales y personales, y



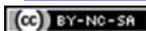
Fecha de recepción: 05-06-2020 Fecha de aceptación: 09-06-2020

Cecilia-Martín, M., Rubio-González, L., Morón-Marchena, J. A. & Cobos-Sanchiz, D. (2020). Burnout docente:

un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 14, 197-210

ISSN: 2386-4303 DOI <https://doi.org/10.46661/ijeri.4949>



sobre las cuales no se tiene control para hacerles frente, lo cual genera consecuencias en la salud de los trabajadores (Patlán, 2019).

Se trata de un problema que forma parte de la vida diaria de una gran parte de la población mundial porque, en las últimas décadas, el número de casos sigue creciendo hasta el punto que ha empezado a ser considerado un problema de salud pública (Lima y Lima-Filho, 2009). En el ámbito laboral, el estrés es responsable de un enorme impacto socioeconómico para empleadores, empleados y Estados, incluidos en esta suma los gastos de tratamientos médicos, licencias laborales, jubilaciones por discapacidad y, por supuesto, las caídas en la productividad (Prado, 2016).

La profesión docente y el contexto en que se desempeña reúnen una serie de condiciones que la convierten en una profesión de riesgo (Moraes, Camargo, Welter y Guisso, 2010), hasta el punto que la propia Organización Internacional del Trabajo la consideró ya en 1981 como una profesión de riesgo físico y mental (Prieto, 2011). Los docentes están sometidos a riesgos derivados de las condiciones de seguridad, riesgos higiénicos ocasionados por la exposición a agentes biológicos, químicos y físicos, riesgos ergonómicos y especialmente riesgos psicosociales. Uno de cada tres docentes presenta una o varias de estas patologías (Extremera, Rey y Pena, 2010) que acaban afectando tanto a su salud personal como a la calidad de la enseñanza (Castillo, Fernández y López, 2014).

Es muy numerosa la literatura científica que demuestra que las presiones y el estrés del entorno laboral afectan al estado de salud del personal docente y además pueden impactar negativamente en el propio proceso educativo (Ratto, García-Pérez, Silva y González, 2015). Vergara-Mendoza, Carabajo-Romero y Leal-Maridueña (2017) citan, entre los factores psicosociales que generan problemas de salud en los docentes, la sobrecarga laboral, la baja compensación económica en relación al grado de responsabilidad del cargo, problemas familiares, falta de recreación o un inadecuado clima institucional, entre otros. Entre los riesgos psicosociales más prevalentes, en la literatura científica se refiere el agotamiento de los profesionales con amplias exigencias sociales, que se empezó a abordar intensamente sobre todo en Estados Unidos a partir de la década de los setenta del siglo pasado con el término anglosajón burnout (Bermejo, 2016; Marengo y Ávila, 2016).

El burnout ha sido referido por científicos de todo el mundo (Guan, Xiaerfuding, Ning, Lian, Jiang, Liu y Ng, 2017; Zhenxing y Zhang, 2015; Bozorgi, Laali y Mohammadi-kia, 2014), informándose comúnmente como un resultado del estrés ocupacional crónico (Leiter y Maslach, 2016). Como decimos, poco a poco, el síndrome de burnout se ha ido consolidando como un tema de estudio de gran relevancia, primero en Estados Unidos y posteriormente, en la década de los ochenta en Europa. A mediados los noventa se extiende su estudio a Asia, Oriente Medio, Latinoamérica, Austria y Nueva Zelanda y finalmente, a principios del siglo XXI, también a China, India y África (Schaufeli, Leiter y Maslach, 2009).

Explorar el verdadero alcance del agotamiento se ha vuelto cada vez más importante en las últimas décadas, considerando los altos costos sociales y consecuencias individuales producidas, tales como la depresión, ansiedad, trastornos del sueño, bajo rendimiento laboral, falta de empatía y agresividad (Popa-Velea, Diaconescu, Gheorghe, Olariu, Panaitiu, Cernitanu, Goma y Nivoc, 2019). La literatura apunta, desde hace varias décadas, a mostrar que la docencia es una ocupación de más estrés que la mayoría de otros oficios (Extremera,



Rey y Pena, 2010). Algunos estudios refieren, de hecho, que los docentes registran niveles de estrés por encima de los médicos, el personal de enfermería (Leonelli, 2013) y la policía (Paredes, 2012).

Los profesionales de la enseñanza constituyen un colectivo tradicionalmente estudiado en sus condiciones laborales y en las repercusiones que ellas tienen sobre los mismos, aunque la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria, siendo más escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario (Kataoka, Ozawa, Tomotake, Tanioka y King, 2014). No obstante, el ambiente académico universitario también ha sido considerado como un lugar que puede generar estrés al profesorado por factores psicosociales y organizativos del trabajo, como la inseguridad laboral, las propias condiciones de trabajo, la devaluación social de la imagen del profesor, los bajos salarios, la intensidad de la exposición a agentes de riesgo, la falta de recursos humanos y materiales y el agotamiento físico debido al aumento del ritmo y la intensidad de trabajo (Soares, Mafrá y De Faria, 2019) y está empezando a generar cada vez mayor interés para los investigadores.

Varios estudios señalan las jornadas extensas, falta de descanso en la jornada y fuera de ella, carga afectiva y emocional, riesgo ante violencia interpersonal, déficit de control sobre el trabajo por falta de recursos materiales, inseguridad, e inestabilidad laboral (UNESCO, 2005) entre otros factores de riesgo. Kuri-Casco (2015) apunta como una de las razones del estrés en este ámbito, a los procesos laboriosos y, hasta cierto punto, burocráticos, de las reformulaciones de proyectos curriculares y modificaciones de planes y programas de estudio. Soares et al (2019) ponen el énfasis en la propia carga docente, el aumento de la participación en tareas administrativas y el nivel de presión que existe sobre la producción científica del profesor-investigador. En concreto, sobre la presión por publicar existe, según Lima y Lima-Filho (2009), una búsqueda casi "frenética" para aumentar la producción que desemboca en cansancio, estrés y, a menudo, frustración.

Por otra parte, en la línea de lo que apunta González-Argote (2019), el crecimiento de la información científica ha sido exponencial en los últimos años y se relaciona, en parte, con el aumento de las revistas científicas y el desarrollo de las TIC. El vasto número de publicaciones científicas, ha hecho aumentar el interés por desarrollar instrumentos que permitan el estudio de las áreas de conocimiento y tópicos de investigación, mediante procedimientos de sistematización y análisis bibliométricos (Pérez, Anta, Badera, García, Pérez y Sarrate, 2003). Este tipo de aproximaciones tienen la utilidad de apoyar el examen y comprensión de los datos históricos, la evolución de las investigaciones e incluso de direccionar su desarrollo futuro (Van Eck y Waltman, 2010).

Dada la actualidad de la temática y el interés investigador creciente sobre Burnout y Burnout en la Enseñanza que venimos describiendo, hemos querido desarrollar un estudio bibliométrico específico para conocer la productividad diacrónica de los veinte últimos años sobre este tópico de investigación. Este trabajo pretende además verificar si se cumple la Ley de Price, determinar qué países son los que producen más documentos científicos sobre el tema abordado, señalar cuáles son las áreas temáticas principales y las revistas dominantes en las que se enmarcan las publicaciones, así como establecer las conexiones entre los distintos descriptores relacionados con las palabras clave analizadas.



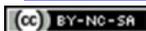
Fecha de recepción: 05-06-2020 Fecha de aceptación: 09-06-2020

Cecilia-Martín, M., Rubio-González, L., Morón-Marchena, J. A. & Cobos-Sanchiz, D. (2020). Burnout docente:

un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 14, 197-210

ISSN: 2386-4303 DOI <https://doi.org/10.46661/ijeri.4949>



2. Métodos.

Se ha realizado un estudio bibliométrico descriptivo, siguiendo la metodología propia de estos estudios (Sampieri y Trejo, 2015). Debido a que el acceso total a la producción científica es inalcanzable, el análisis bibliométrico ha de desarrollarse a través de bases de datos confiables y ampliamente avaladas por la comunidad investigadora. En este sentido, se ha hecho una identificación de artículos científicos indexados en la base de datos Scopus sobre Burnout y Burnout en docentes, en los últimos veinte años (1999-2019).

Las búsquedas se realizaron utilizando operadores booleanos para filtrar los resultados. Los trabajos de búsqueda de los datos y su análisis han tenido lugar durante el mes de marzo de 2020. Se empleó Scopus por ser considerada una de las bases de citas y resúmenes de la literatura con revisión por pares, de amplio espectro temático y más robusta. Las unidades de análisis utilizadas fueron las palabras clave (KW+), extraídas de forma automática. Con las KW+ obtenidas se crearon mapas bibliométricos aplicando una metodología basada en análisis de co-palabras, técnicas de agrupamiento o clustering y técnicas de visualización.

En concreto, para el procesamiento estadístico se empleó Microsoft Office Excel y los resultados se presentaron resumidos en gráficos. Para los mapas bibliométricos se empleó VOSviewer (Van-Eck y Waltman, 2010), un software libre para la representación y análisis de la información, que se presenta como una alternativa a las técnicas tradicionales de representación multidimensional. VOSviewer combina técnicas de visualización y clustering para favorecer el análisis. De los varios tipos de representaciones que ofrece, se optó por utilizar el mapa etiquetado con nombres, donde cada descriptor está representado por una etiqueta y cuyo tamaño es proporcional a su peso. El mapa de redes entre descriptors muestra las relaciones existentes entre las diferentes palabras clave que aparecen en los artículos seleccionados.

3. Resultados.

Introduciendo la keyword Burnout en el motor de búsqueda, y filtrando los resultados a publicaciones aparecidas en los últimos veinte años [KEY (burnout) AND PUBYEAR >1998 AND PUBYEAR < 2020], obtuvimos un total de 18.047 documentos. En el caso de las KW+ Burnout + Teaching [KEY (burnout AND teaching) AND PUBYEAR > 1998 AND PUBYEAR <2020], obtuvimos 393 documentos.

3.1. Productividad diacrónica de los veinte últimos años.

Para obtener el indicador de productividad, analizando los 18.047 documentos indexados en la base de datos Scopus, que contienen la KW+ Burnout, acotando la búsqueda a los años comprendidos entre 1999 y 2019 y utilizando como variable el año de publicación, podemos observar el aumento en los últimos veinte años de la producción científica que trata sobre el tema. La figura 1 muestra los resultados por año de producción. Se puede observar gráficamente una subida exponencial de la misma que se sigue incrementando en la actualidad, tanto en Burnout como en Burnout en la Enseñanza, siendo el año más productivo justamente el más reciente (2019).



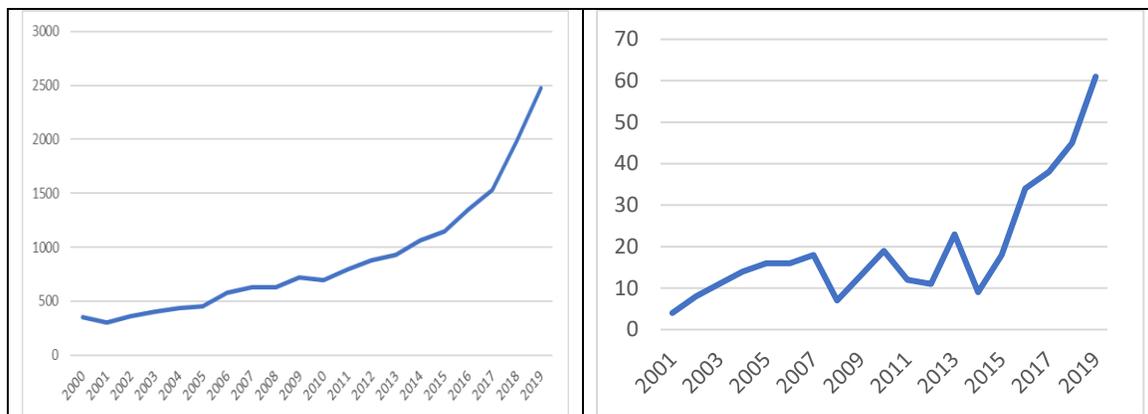
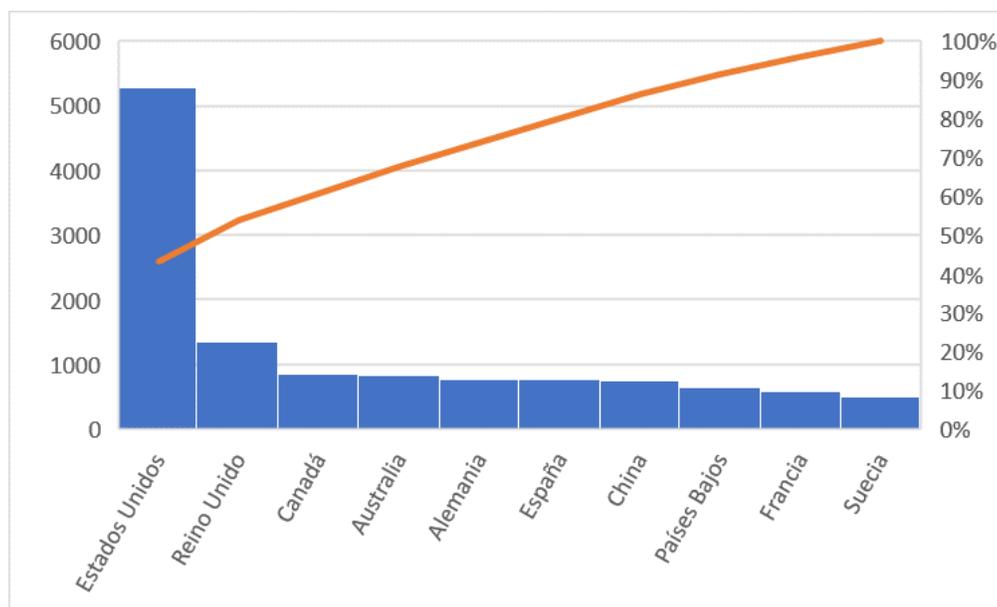


Figura 1. Número de documentos publicados sobre Burnout (izquierda) y sobre Burnout+Teaching (derecha).

3.2. Liderazgo de producción por países.

La figura 2 recoge sendos diagramas de Pareto, que muestran la distribución de los datos en orden descendente de frecuencia, con una línea acumulativa en un eje secundario como un porcentaje del total. Se puede observar que un reducido número de países concentran la mayoría de la producción.



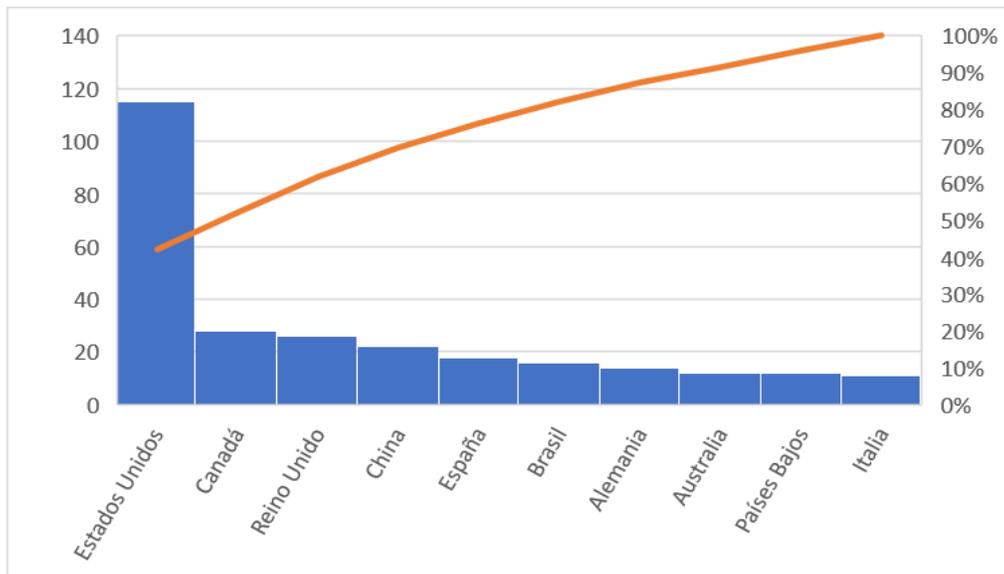


Figura 2. Producción sobre Burnout por países (10 primeros) (cuadro superior) y sobre Burnout + Teaching (cuadro inferior).

En el caso del Burnout, solo Estados Unidos concentra el 29,2% del total de la producción, mientras que el conjunto de los diez primeros países (Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia, Alemania, España, China, Países Bajos, Francia y Suecia, por este orden) ha publicado el 67,9%.

En el caso de Burnout + Teaching los diez primeros países han acaparado el 69,3% de la producción, siendo Estados Unidos el más productivo con un 29% del total. Es interesante observar que, si bien, ocho de los diez países repiten en ambos gráficos, Francia y Suecia dejan de estar entre los diez países más productivos cuando se trata de Burnout + Teaching, entrando a ocupar su lugar Brasil e Italia.

3.3. Principales áreas temáticas y revistas dominantes.

La figura 3 representa el porcentaje de publicaciones de las diez primeras áreas temáticas. Medicina, Enfermería, Psicología y Ciencias Sociales son, con mucha diferencia, las áreas más representativas, representando el 85% del total de la producción sobre Burnout y el 84% en el caso de las publicaciones sobre Burnout + Teaching.



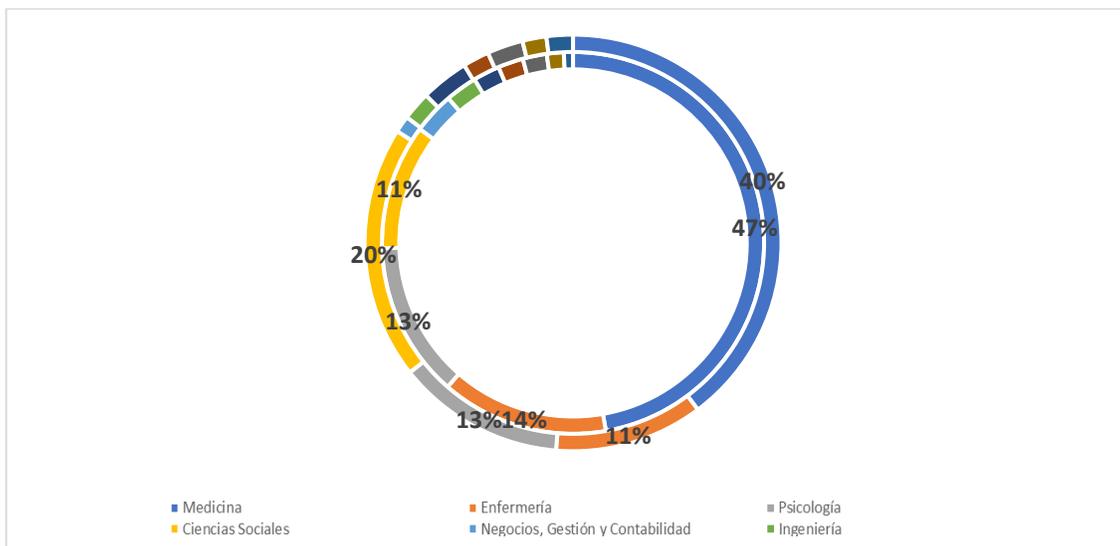


Figura. 3. Porcentaje de publicaciones por áreas temáticas.

En cuanto a las revistas existen, en el caso del Burnout, una serie de publicaciones dominantes que acaparan buena parte de la producción. En concreto, las diez revistas que aparecen en la figura 4 han publicado 1.153 artículos sobre la temática.

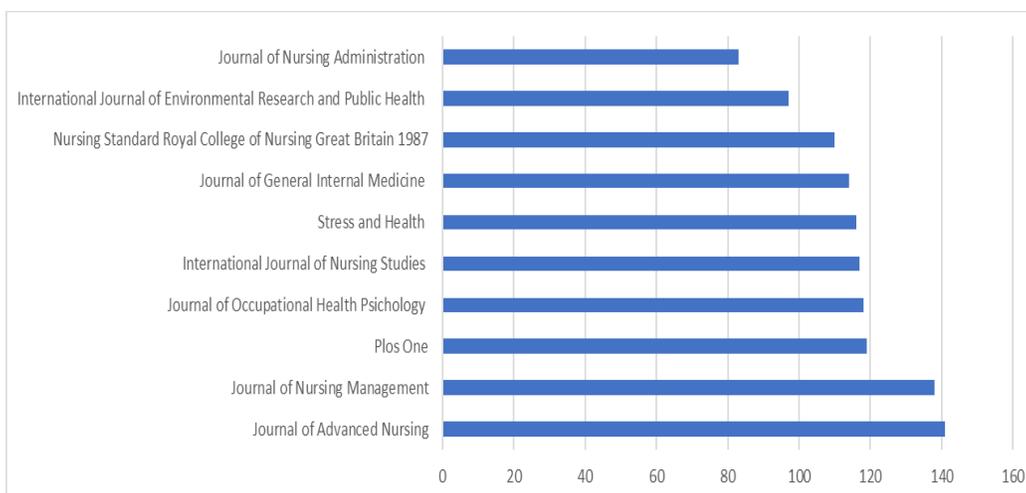


Figura 4. Las revistas dominantes en publicaciones sobre Burnout.

3.4. Conexiones entre los descriptores relacionados con el Burnout y la Enseñanza.

El mapa de redes entre descriptores, representado en la figura 5, muestra las relaciones de co-ocurrencia de palabras clave que existen entre las diferentes palabras que utilizan los 393 artículos analizados que se encuentran indexados en Scopus y contienen las KW+ Burnout + Teaching. Se determinó un número mínimo de 10 ocurrencias, lo que dio lugar a 185 descriptores.



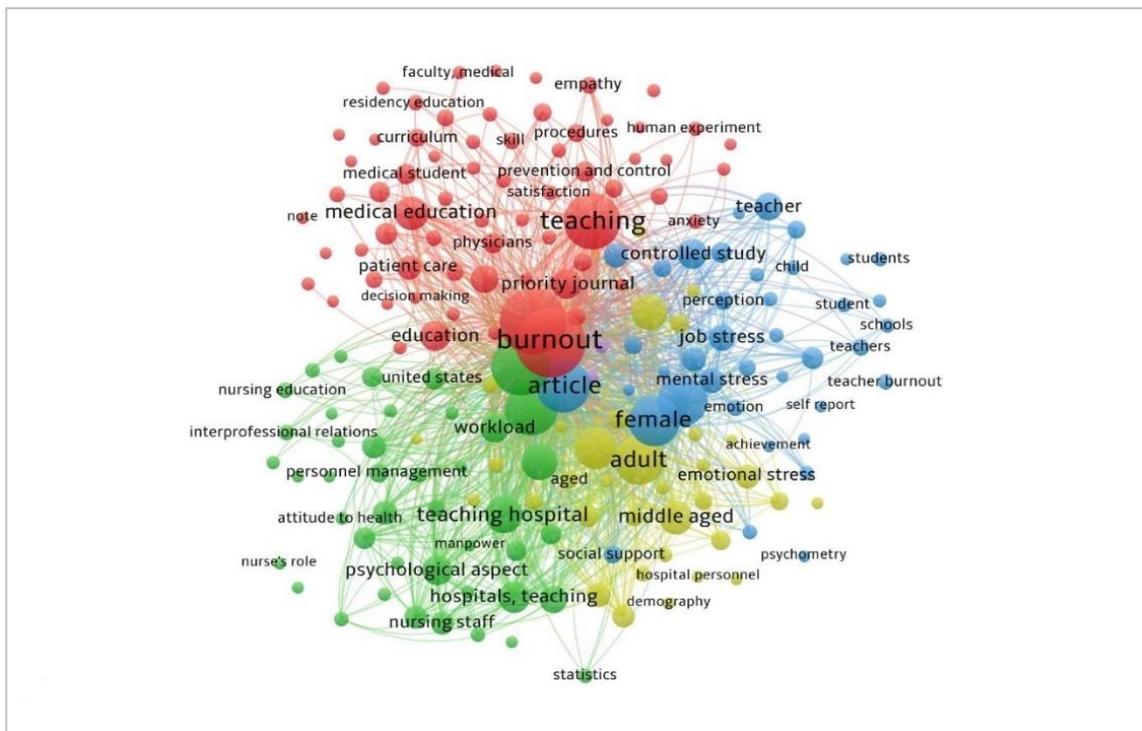


Figura 5. Mapa de redes entre las palabras clave de los artículos seleccionados.

Observando la imagen, se pueden distinguir hasta cinco grupos de descriptores diferenciados por distintos colores, que poseen un gran entramado entre sí, siendo el tamaño de los conceptos proporcional a la frecuencia de aparición y al número de conexiones con otros descriptores.

Cuatro de ellos destacan por tener mayor densidad y concentrar un número significativo de relaciones entre los distintos ítems.

El grupo de color rojo está muy relacionado con la educación médica: currículum, estudiantes de medicina, competencias profesionales, facultades, escuelas de medicina, etc.

Por su parte el clúster de color verde hace referencia, sobre todo, a burnout profesional y satisfacción en el trabajo específicamente en el sector de la enfermería.

Los descriptores en azul relacionan el burnout con la enseñanza en términos generales (escuela, maestros, estudiantes, universidad...)

El grupo amarillo, por su parte, gira en torno a factores sociodemográficos como la edad (niños, adolescentes, jóvenes, adultos...) o el estado civil.

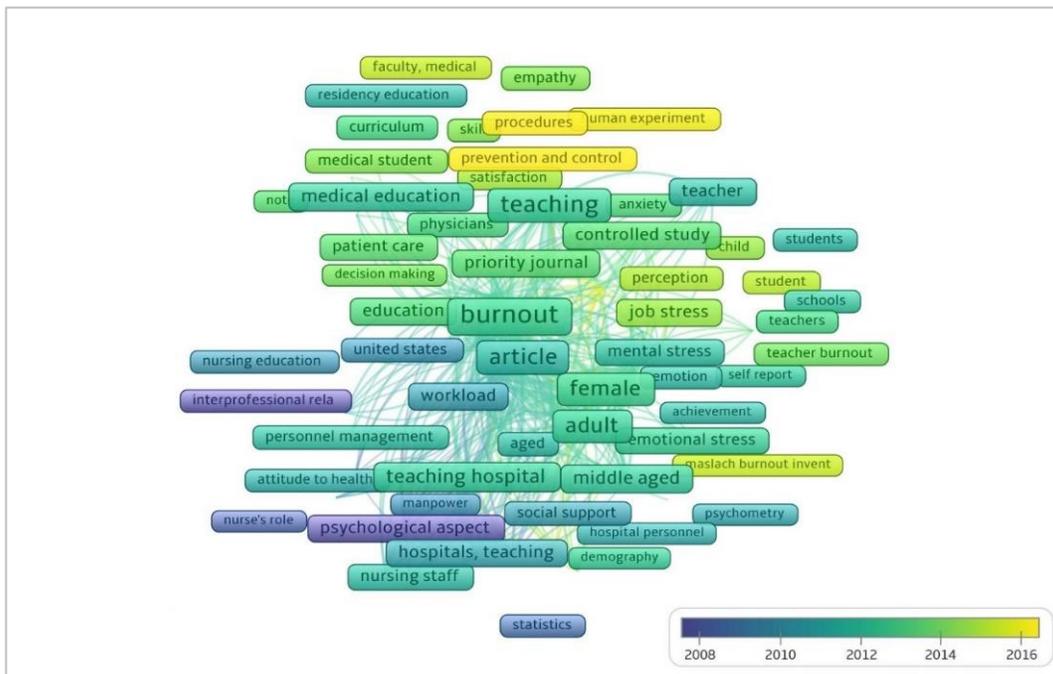


Figura 6. Mapa temporal de palabras clave.

Finalmente, la figura 6 muestra un mapa temporal donde se pueden apreciar las palabras más antiguas y los términos emergentes, destacando entre estos últimos los propios procesos, herramientas, instrumentos y metodologías de investigación: inventario de burnout de Maslach, procedimientos, experimentos con humanos, etc.

4. Discusión.

Atendiendo a la ley de crecimiento exponencial de Price, se puede comprobar que se cumple la premisa que afirma que la producción científica se duplica cada 10-15 años (Price, 1963). En este caso, la proporción es incluso mayor. De 344 documentos publicados en 1999, se pasa a 720 en 2009, 1.149 en 2015 y 2.479 en 2019.

En el caso de la combinación Burnout + Teaching, aunque la distribución de la producción es más irregular, igualmente se cumple la ley: se publican 9 documentos en 1999, 18 en 2015 y 61 en 2019. Se ha constatado que, en ambos casos, estamos en una fase de crecimiento exponencial que aparentemente aún no se ha agotado. En otras palabras, en estos momentos esta temática es un frente de investigación de plena actualidad.

Si consultamos la literatura especializada sobre un tema determinado, encontramos que la mayor parte de trabajos sobre él se encuentran publicados en un pequeño número de revistas denominado núcleo, en la línea de lo que apuntaba Bradford (Arduy, 2012).

En este caso, las revistas más importantes en cuanto a Burnout en, en términos de cantidad de publicaciones son *Journal of Advanced Nursing* (141 general artículos), y *Journal of Nursing Management* (138), seguidas por un grupo de seis revistas que publican más de 100 artículos cada una de ellas.



Sin embargo, en el caso de la producción sobre Burnout + Teaching no hay revistas que dominen de esta forma tan clara existiendo, de hecho, una enorme dispersión. Hasta 25 revistas publican 4 ó 3 artículos sobre el tema, siendo 4 el número máximo de artículos publicados por cada una de ellas.

Tal vez, lo más interesante sea constatar que la preocupación de los investigadores por el Burnout trasciende a las Ciencias Médicas, convirtiéndose en una preocupación interdisciplinar de varios campos temáticos que incluyen también a la Psicología y las Ciencias Sociales en general.

Sobre la producción por países existe también una alta concentración, en este caso geográfica, totalmente aglutinada por un conjunto de diez países que, solo en el caso de Burnout, publican 12.261 sobre 18.047 artículos, destacando claramente entre ellos los Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Australia.

Price constató que la literatura científica pierde actualidad cada vez más rápidamente, lo que denominó Ley de obsolescencia de la bibliografía, aunque también señaló que dicho envejecimiento no es uniforme para todas las disciplinas científicas, siendo mayor en las ciencias experimentales y tecnologías que en las humanidades (Ardanuy, 2012).

En el caso que nos ocupa, efectivamente se aprecia una evolución clara en los intereses de investigación pasándose de un interés inicial en los campos de la enfermería y la medicina, que pasa después por la enseñanza para finalmente hacer un mayor hincapié por parte de los investigadores en los propios procesos, herramientas, instrumentos y metodologías de investigación.

Finalmente, podemos concluir, en la línea de lo que apunta Gálvez (2016) que, debido al carácter intersectorial, multidisciplinar y multidimensional de los tópicos de conocimiento analizados, los mapas bibliométricos mejoran la comprensión global de la estructura semántica y conceptual de este campo de investigación y ayudan a comprender su estructura temática.

5. Limitaciones del estudio.

Aunque Scopus es una de las bases de datos de literatura científica más robustas y completas, la mayor limitación de este estudio es haberse circunscrito solo a la misma. Como futuras líneas de investigación, se puede establecer un análisis comparativo con otras bases de datos, tales como Science Citation Index, Social Science Citation Index, Scielo y/o Pubmed, para así ampliar y tener una visión más general de las líneas de investigación en el conjunto de bases de datos más relevantes a nivel internacional.

Referencias bibliográficas.

- Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la Bibliometría*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Bermejo, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. *Revista Padres y Maestros*, 368, 18-23. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/7517>



- Bozorgi, F., Laali, A. y Mohammadi kia, A. (2014). Prevalence and factors associated with burnout in emergency medical workers in Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 24 (112), 2-7. Recuperado de: <http://jmums.mazums.ac.ir/article-1-3306-en.html>
- Castillo, A., Fernández, R. y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del Trabajo*, 4, 55-62. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4738761>
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Extremera, N., Rey, L. y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. *Boletín de Psicología*, 100, 43-54. Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>
- Gálvez, C. (2016). Visualización de las principales líneas de investigación en salud pública: un análisis basado en mapas bibliométricos aplicados a la Revista Española de Salud Pública (2006-2015). *Revista Española de Salud Pública*, 90e1-e10. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4854914>
- Gil-Monte, P. (Coord.) (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- González-Argote, J. (2019). La producción científica latinoamericana sobre historia clínica digital: un análisis desde Scopus. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45 (3), e1312.28. Recuperado de: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1312/1386>
- Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J. y Ng, T.B. (2017). Effect of job strain on job burnout, mental fatigue and chronic diseases among civil servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14 (8), 872. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/1660-4601/14/8/872>
- Kataoka, M., Ozawa, K., Tomotake, M., Tanioka, T. y King, B. (2014). Occupational stress and its related factors among university teachers in Japan. *Health*, 6 (5), 299-305. Recuperado de: <https://m.scirp.org/papers/43101>
- Kuri-Casco, S.A. (2015). El estrés. ¿promueve o dificulta la innovación? *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 9, 1-11. Recuperado de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/1453>
- Leiter M.P. y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3 (4), 89–100. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058615300188>
- Leonelli, L.B. (2013). *Estresse percebido em profissionais da atenção primária à Saúde* [tesis]. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo.



- Lima, M. de F.E.M. y Lima-Filho, D. de O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, 14 (3), 62-82. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1806-58212009000300006&lng=pt&nrm=iso
- Marengo, A.D. y Ávila, J.H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychología: Avances de la Disciplina*, 10 (1), 91-100. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5735299>
- Moraes, R., Camargo, J., Welter, M.M. y Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Eletrônica de Investigação y Docencia*, 4, 147-160. Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1024>
- Paredes, D.S. (2012). *Nível de Atividade Física e Nível de Estresse de Policiais Militares do 16º BPM de Santa Catarina*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35 (1), 1-29. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/8738>
- Pérez, G., Anta, C., Badera, S., García, J., Pérez, M. y Sarrate, M. (2003). *Análisis bibliométrico en Educación. Incidencia en la calidad universitaria*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia de España.
- Popa-Velea, O., Diaconescu, L.V., Gheorghe, I.R., Olariu, O., Panaitiu, I., Cernițanu, M., Goma, L. y Nicov, I. (2019). Factors associated with burnout in medical academia: An exploratory analysis of romanian and moldavian physicians. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). Recuperado de: <https://europepmc.org/article/PMC/6650893>
- Prado, C.E.P. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14 (3), 285-289. Recuperado de: <http://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR/estresse-ocupacional--causas-e-consequencias>
- Price, D.J.S. (1963). *Little science, big science*. New York: Columbia University Press.
- Prieto, M. (2011). Estrés y ansiedad en profesores. *Crítica*, 974, 42-45. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3694330>
- Ratto, A., García-Pérez, R.C., Silva, M.I. y González, M.C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9 (2), 273-281. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300005
- Sampieri, R. y Trejo, M.A. (2015). Mapas bibliométricos como herramienta en la organización y análisis en Ciencia. *Revista de Educación Bioquímica*, 34 (4), 93-97. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325261254_MAPAS_BIBLIOMETRICOS_COMO_HERRAMIENTA_EN_LA_ORGANIZACION_Y_ANALISIS_EN_CIENCIA



- Schaufeli, W., Leiter, M. y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14 (3), 204-220. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>
- Soares, M.B., Mafra, S.C.T. y De Faria, E.R. (2019). Factors associated with perceived stress among professors at a federal public university. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17 (1), 90-98. Recuperado de: <http://www.rbmt.org.br/details/425/en-US/factors-associated-with-perceived-stress-among-professors-at-a-federal-public-university>
- UNESCO (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud en el trabajo Docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144745>
- Vallejo, M., Aja, J. y Plaza, J.J. (2018). Estrés percibido en estudiantes universitarios. Influencia del burnout y del engagement académico. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 9, 220-236. Recuperado de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2558>
- Van-Eck, N. y Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84, 523-538. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Vergara-Mendoza, K.Z., Carabajo-Romero, I.R. y Leal-Maridueña, I.A. (2017). El nivel de stress en los docentes de la UNEMI. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 405-425. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889723>
- Zhenxing, G. y Zhang, J. (2015). Job burnout and psychological empowerment among Police in Mainland China. *Iranian Journal of Public Health*, 44 (7), 1014-1015. Recuperado de: <http://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/3339>



Valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud en académicos universitarios argentinos.

Assessment of jobs, job demands and health damage in Argentine university

Leslie Ramírez-Jiménez¹, Susana Martínez Alcántara²
& Mariel Cecilia Martín³

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la relación que hay entre la manera en que los académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata perciben el contenido del trabajo, las exigencias que demandan las actividades que deben realizar y las consecuencias de éstas sobre su salud física y mental. Se realizó un estudio transversal y observacional, con una muestra aleatoria de 151 profesores de 9 unidades académicas de la Universidad de Mar del Plata, en Argentina. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico para recabar información demográfica, condiciones y valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud. Los datos se analizaron con el programa estadístico Jump statistical program, versión 9, y se controló edad, género y antigüedad; estableciendo el nivel de significancia en $p < 0.05$ y un intervalo de confianza del 95%. La percepción sobre el trabajo es muy satisfactoria y las exigencias más importantes fueron realizar trabajo pendiente en horas o días de descanso (79%), cubrir cursos, clases, artículos y conferencias (75%), permanecer sentado la mayor parte del tiempo (65%) y realizar tareas minuciosas (64%). Se identificó que casi la mitad de la población sufre de fatiga (46%) y trastornos musculoesqueléticos (45%), mientras que alrededor del 40% padece estrés, trastornos del sueño, cefalea, disfonía y ansiedad.

Palabras clave: Educación, demandas, salud, trabajadores.

Abstract

The objective of this study was to evaluate how academic staff at the Mar del Plata National University in Argentina perceive the content, demands and activities of their jobs, and the consequences on their physical and mental health. A cross-sectional, observational study was carried out on a random sample of 151 professors from 9 academic units at this university. An epidemiological survey was used to collect self-reported information on demographics, job characteristics and demands and adverse health effects. The data were analyzed with the Jump™ Version 9 statistical package, controlling for age, gender and seniority. The significance level was set at $p < 0.05$, and 95% confidence intervals were calculated. Overall, respondents were very satisfied with their jobs. The most common job demands were working in off hours or off days, (79%), teaching courses and classes, writing articles and attending talks (75%), remaining seated most of the time (65%) and carrying out detailed tasks (64%). Almost half of the respondents reported suffering from fatigue (46%) and musculoskeletal disorders (45%), while around 40% suffered from stress, sleep disorders, headaches, dysphonia or anxiety.

Keywords: Education, demands, health, workers.

¹ Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco, México. E-mail: les.ramirezj@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8105-9458>

² Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco, México. E-mail: smartin@correo.xoc.uam.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0953-9075>

³ Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina. E-mail: mariel@mdp.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7763-2992>

Introducción

Las instituciones educativas han sido impactadas por las políticas neoliberales, afectando la salud de los académicos universitarios. La agenda neoliberal para la educación superior, en América Latina, se promueve por el Banco Mundial. Esto no sólo significa la disminución de la participación del Estado en el gasto social, sino también la instauración de nuevos dispositivos de disciplina y control, aumentando de manera conjunta, la presión por el autofinanciamiento o la generación de recursos propios (García, 2017), en las universidades de Latinoamérica.

De esta forma, el trabajo académico en las últimas décadas ha desarrollado una identidad que incluye la eficiencia, la calidad y la competitividad internacionales como características primordiales (Gallardo & Quintanar, 2006). Así, los conocimientos generados en las universidades, se han perfilado como mercancías y medios de producción importantes (Odorika, 2006).

La actividad docente de los académicos marplatenses se valora a partir de resultados y estos pueden ser ubicados en dos grandes rubros: docencia e investigación. Respecto a la docencia, los académicos deben presentar sus propuestas de cátedra, realizar fichas docentes, formalizar un cronograma de actividades, preparar e impartir clases, realizar corregir y calificar tareas, dar tutorías personalizadas y en grupo, organizar actividades de extensión en escenarios, construir, aplicar y calificar exámenes finales, etcétera; mientras que en la investigación deben de dirigir tesis de grado, identificar problemas y elegir diseños de investigación para su abordaje, revisión sistemática de bibliografía, recolectar y capturar información para después procesarla, publicar libros, organizar y participar en congresos nacionales e internacionales, formar becarios, etcétera.

Este conjunto de actividades expone al académico a diferentes riesgos y exigencias que derivan del trabajo y que potencialmente pueden afectar su salud. Así ha sido documentado en

diversas investigaciones llevadas a cabo sobre esta temática.

Un estudio realizado por Martínez, Méndez & Murata (2011) en docentes universitarios mexicanos, reportó que el personal académico realiza trabajos pendientes en días de descanso (87%), cubre determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias (84%) y realiza tareas demasiado minuciosas (62%). Lo anterior se asoció con la presencia de estrés (41%), disfonía (38%), trastornos musculoesqueléticos (38%), trastornos del sueño (32%) y ansiedad (32%).

Kohen, Frenquelli, Ballistreri, Vítola, & Canteros (2003) realizaron un estudio con académicos argentinos, quienes manifestaron que su trabajo requiere una alta atención (74.7%) y que su ritmo es intenso (71.3%). Además, señalaron la presencia de riesgos físicos como temperatura inadecuada, ruidos molestos, alta humedad y mala ventilación en sus centros de trabajo. Los resultados revelaron que el dolor de cuello (51.3%), dolor articular (38.5%), dolor de espalda (38.5%) y dolor de cabeza (34.6%) se manifestaron mayormente. Martínez, Collazo & Liss (2009) realizaron estudios y trabajos de campo de corte cualitativo en docentes de Argentina, concentrándose, particularmente, en el análisis del proceso de trabajo docente y en las singulares manifestaciones del sufrimiento psíquico. Los docentes expresan la existencia de algunos factores de riesgo físico como ruido, falta de espacio de trabajo, hacinamiento en aulas y patios, falta de espacios de reunión y sanitarios para docentes y otras carencias que provocan malestar, alteraciones emocionales y sensoriales. Conjuntamente, expresan que las instalaciones eléctricas son inseguras y que el abastecimiento de medios e instrumentos de trabajo son deficientes o inexistentes.

Martin & Migliore (2017) realizaron una investigación en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Realizaron entrevistas a informantes clave, encuestas, observaciones y grupo focales de reflexión para escuchar la opinión de los trabajadores. De acuerdo con los resultados, se

presentan como principales indicadores las exigencias psicológicas, la doble presencia, la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad contractual. El perfil de daño está caracterizado por dolores musculoesqueléticos, la fatiga, la disminución de la visión y de la audición.

Cuenca & O'Hara (2006) realizaron un estudio en Perú y reportando la presencia de estrés (36%) como un problema creciente y una prevalencia del 35.5% de ansiedad o angustia en docentes universitarios. De esta forma, la bibliografía científica ha demostrado que el perfil patológico del personal académico está caracterizado por enfermedades cardiovasculares, gástricas, trastornos emocionales como estrés, depresión, ansiedad, etcétera, que perjudican no sólo el quehacer cotidiano, sino a la calidad de vida de los trabajadores mismos.

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación que hay entre la manera en que los académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata perciben el contenido del trabajo, las exigencias que demandan las actividades que deben realizar y las consecuencias de éstas sobre su salud física y mental.

Materiales y métodos

Se realizó una investigación transversal y observacional en una muestra representativa de 151 profesores (76% de respuesta) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) en Argentina. Se realizó un muestreo aleatorio por conglomerados, de un universo de 1184 académicos, quedando un total de 200 profesores inscritos en el cuatrimestre de agosto a noviembre del 2018, quienes posteriormente fueron ubicados en las distintas sedes universitarias. Participaron en total 9 unidades académicas: Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Facultad de Ciencias Agrarias, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades, Facultad de Psicología y la Escuela Superior de Medicina.

Se hizo uso de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos* utilizada en diversas investigaciones (Martínez & Vázquez, 2001; Martínez, Méndez & Murata, 2011; López & Martínez, 2014; Sánchez & Martínez, 2014; Martínez, Martínez & Méndez, 2015; Irigoyen & Martínez, 2015; Martínez, Díaz, López, Irigoyen, Inchaustegui & Zamora, 2018). Este instrumento se derivó de la *Encuesta individual para la evaluación de la salud de los trabajadores* realizada por Noriega, Franco, Martínez, Villegas & Alvear (2001), la cual facilita la detección oportuna de los problemas que podrían dañar la salud de los trabajadores y permite un seguimiento para analizar los cambios y evaluar los resultados de las acciones emprendidas.

La encuesta en su carátula solicita el consentimiento informado y la misma fue de carácter anónima. Con este instrumento se recuperó información sociodemográfica de los docentes, así como variables sobre condiciones y valoración del trabajo, riesgos y exigencias laborales y daños a la salud física y mental que son susceptibles de presentarse en esta población: fatiga, trastornos musculoesqueléticos, psicodigestivos, cardiocirculatorios, del sueño, cefalea tensional, disfonía, migraña, fatiga neurovisual, ansiedad, depresión y estrés. Se calcularon frecuencias absolutas y relativas, tales como porcentajes y tasas de prevalencia. El nivel de significancia estadística se estableció con la J_i^2 y $unap < 0.05$, el intervalo de confianza (IC) fue del 95%. Se controlaron variables confusoras tales como edad, sexo y antigüedad. El análisis de datos se realizó con el paquete estadístico JMP 9 de SAS Institute, Inc.

Resultados

En este estudio predominó la participación de mujeres (64%). La edad, tuvo una media de 49 años con una desviación estándar de 9.67. El grupo de edad con mayor frecuencia fue el de 46 a 55 años (39%) y sólo hay un 10% de académicos menores de 35 años. La mayor parte del personal tiene pareja (57%) y el nivel de formación es alto,

ya que el 75% tiene una especialidad, maestría o doctorado. Como se muestra en la Tabla 1, la mayor respuesta por parte de los profesores fue en la Facultad de Humanidades (26%), seguido de personal de Ciencias Económicas y Derecho (16%), Ciencias Exactas y Naturales (15%), Psicología (12%), Ciencias Agrarias (11%). El resto de facultades presentaron porcentajes menores de participación.

Tabla 1. Facultades y condiciones de trabajo en académicos de la UNMdP

Unidad Académica	n=151	Porcentaje
Humanidades	40	26
Cs. Económicas y Derecho	25	16
Cs. Exactas y Naturales	22	15
Psicología	18	12
Cs. Agrarias	16	11
Cs. de la Salud, Trabajo Social y Medicina	16	11
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	14	9
Puesto		
Profesor Adjunto	58	38
Jefe de trabajos prácticos	40	27
Titular y asociado	33	22
Ayudante o profesor ayudante	20	13
Turno		
Jornada completa	63	42
Vespertino	37	24
Quebrado (matutino-vespertino-nocturno)	29	19
Matutino	22	15

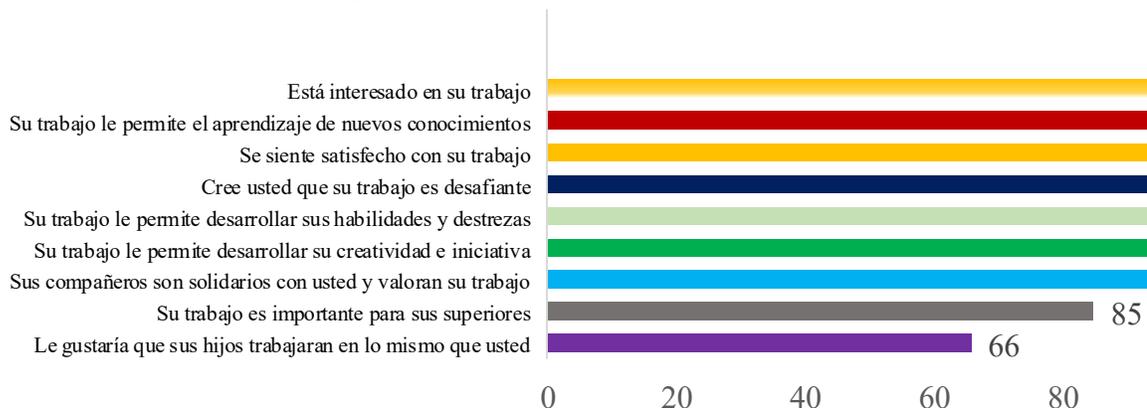
Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2018. n=151.

La mayor parte de los docentes tienen el puesto de profesor adjunto (38%), seguido de quienes son jefe de trabajos prácticos (27%), profesores asociados y titulares (22%) y ayudantes o profesores ayudantes (13%). En relación con el turno, el 42% labora en una jornada completa, 24% en turno vespertino, el 15% en matutino y una quinta parte de la población, desempeña un turno que cubre parte de la jornada matutina y parte de la jornada vespertina o nocturna, y que se ha denominado en este estudio turno “quebrado”.

Valoración del trabajo

Se hallaron resultados positivos sobre el cómo perciben y valoran el trabajo, pues se identificó que el 98% del personal docente está interesado en su trabajo y éste les permite el aprendizaje de nuevos conocimientos. El 95% de los académicos se siente satisfecho con su trabajo y cree que es desafiante. Además, el 94% señaló que ser docente le ha permitido desarrollar sus destrezas, habilidades, creatividad e iniciativa. Sobre la relación con sus compañeros, 9 de cada 10 académicos indicaron que sus compañeros son solidarios y valoran su trabajo. Asimismo, se halló que el 85% indicó que su desempeño académico es importante para sus superiores. Sin embargo, el 34% de los académicos no desean que sus hijos trabajen en lo mismo que ellos (Figura 1).

Figura 1. Valoración del trabajo



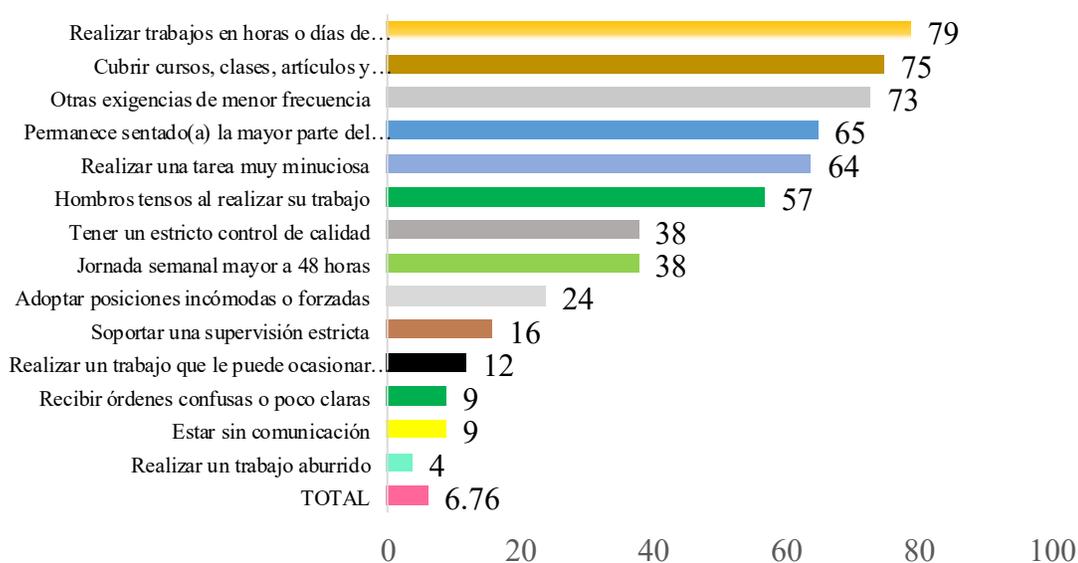
Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, 2018. n=151

Exigencias laborales

En la Figura 2, se muestran las exigencias de trabajo que deben de cumplir los académicos de la UNMdP. Como se puede observar, uno de los rasgos que caracteriza el trabajo docente es la sobrecarga de trabajo, motivo por el cual los académicos hacen uso de sus días de descanso o vacaciones para cumplir con el mismo (79%), también deben de asistir a cursos, clases, publicar

artículos y participar en conferencias (75%). El trabajo docente obliga a que los profesores se mantengan sentados la mayor parte del tiempo (65%) y realicen tareas muy minuciosas (64%). Más de la mitad de los profesores reportaron tener sus hombros tensos al momento de realizar sus labores (57%). En promedio se identificaron 6 exigencias por cada trabajador de la Universidad.

Figura 2. Exigencias de trabajo del personal académico de la UNMdP



Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, 2018. n=151

Daños a la salud

Los diagnósticos presuntivos se encuentran en la Figura 3. Se halló que la prevalencia más alta fue la fatiga con 46 trabajadores por cada 100, seguido de trastornos músculo esqueléticos con 45%.

Alrededor de cuatro de cada 10 académicos tienen diagnóstico presuntivo a estrés, trastornos de sueño, cefalea tensional, disfonía y ansiedad. Las prevalencias referentes a depresión, lumbalgia, migraña, trastornos psicossomático digestivo y cardio circulatorios, tuvieron prevalencias menores, pero no por ello menos importantes.

Análisis entre variables de interés y daños a la salud.

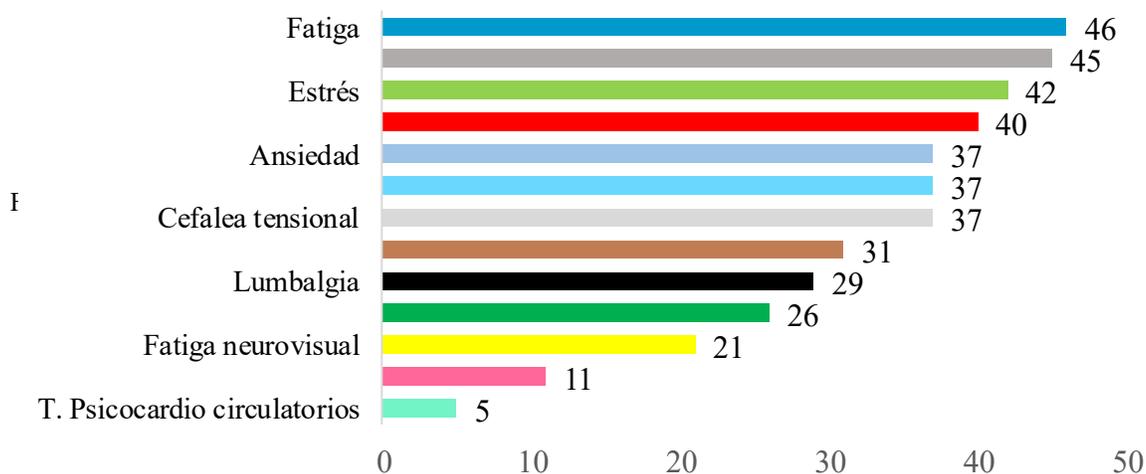
A continuación, se presentarán las principales asociaciones entre diversas variables de interés con los daños en la salud, con la finalidad de identificar el peso específico de algunas condiciones relacionadas con el trabajo. Respecto al sexo, se encontraron diferencias entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que las mujeres son quienes reportan mayor cantidad de trastornos, pues tienen 90% más probabilidad de padecer fatiga y cefalea tensional, 60% más de sufrir ansiedad y dos veces más posibilidades de padecer

fatiga neurovisual en comparación con los hombres, estos dos últimos presentaron asociaciones estadísticas marginales (ver Tabla 2).

Con respecto a la edad de los académicos universitarios, los resultados muestran que los

profesores más jóvenes en relación con los de mayor edad, tienen 42% más probabilidades de sufrir disfonía. Es posible que los académicos más jóvenes y/o menores de 54 años estén asumiendo más horas de docencia.

Figura 3. Principales daños a la salud de profesores de la UNMdP



Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2018. n=151

Tabla 2. Principales daños a la salud de profesores de la UNMdP

Sexo					
DX	Femenino (96)	Masculino (55)	RP	p	IC
Fatiga	56.3	29.1	1.9	0.0006	1.23 - 3.03
Cefalea tensional	44.8	23.6	1.9	0.0052	1.12-3.20
Ansiedad	42.7	27.3	1.6	0.0523	0.95-2.55
Fatiga neurovisual	26.0	12.7	2.0	0.0816	0.94-4.41
Edad					
DX	25-44 (49)	45-54 (47)	Más de 55 (55)	RP	p
Disfonía	39.0	49	27.3	1.42	0.0486
Estado civil					
DX	Con pareja (86)	Sin pareja (65)	RP	p	IC
Cefalea tensional	45.3	26.1	1.7	0.0056	1.08-2.77
Ansiedad	45.3	26.2	1.7	0.0104	1.08-2.77
T.musculoesqueléticos	52.3	35.4	1.5	0.0399	1.06-2.17

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151

Generalmente se asume que la presencia de pareja significa un apoyo social relevante, sin embargo, en este estudio no fue el caso (ver Tabla 2). Las personas que cuentan con pareja tienen 73% más probabilidad de sufrir ansiedad y cefalea tensional, así como el 50% de posibilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos comparados con los profesores que no tienen pareja. Una posible explicación de lo anterior es que el tener pareja, en alguna medida, implica más actividades que las laborales, entendiéndolo como un compromiso emocional, económico y de dedicación hacia alguien más.

Los resultados muestran que los académicos que no se sienten satisfechos con su trabajo, tienen tres veces más posibilidades de sufrir depresión y el doble de probabilidades de tener fatiga, comparado con quienes sí reportaron satisfacción con su labor docente. Un trabajo que no permite el desarrollo de habilidades y destrezas de los académicos, trae también como consecuencia la presencia de depresión. Además, quienes señalaron que en su trabajo no es posible poner en práctica su creatividad e iniciativa, tienen más del doble de probabilidades de sufrir depresión (ver Tabla 3)

Tabla 3. Exigencias en función de la ausencia de componentes Humanizantes y daños a la salud

COMPONENTES HUMANIZANTES					
Se siente satisfecho con su trabajo					
DX	No	Sí	RP	p	IC
Depresión	87.5	27.7	3.1	0.0002	2.17-4.5
Fatiga	87.5	44.0	2.0	0.0248	1.44-2.74
Su trabajo le permite desarrollar habilidades y destrezas					
DX	No	Sí	RP	p	IC
Depresión	66.7	28.8	2.3	0.0264	1.36-3.9
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa					
DX	No	Sí	RP	p	IC
Depresión	66.7	28.8	2.3	0.0095	1.36-3.91

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

En la Tabla 4 se observa que predominan dos exigencias que indican que los académicos tienen una sobrecarga de trabajo. Quienes señalan que deben de realizar responsabilidades académicas en horas, días de descanso, días festivos o incluso durante las vacaciones, tienen más del doble de probabilidades de sufrir cefalea tensional ($p=0.02$) y un 30% de migraña ($p=0.04$) comparado con quienes no lo realizan. Además, los docentes que trabajan más de 48 horas a la semana, poseen el 50% más posibilidades de sufrir ansiedad ($p=0.03$).

Las exigencias agrupadas en función de la vigilancia y calidad del trabajo alcanzaron diversas

asociaciones y se encuentran en la Tabla 5. La supervisión estricta y el control de calidad se asociaron con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y depresión, pues quienes reportaron este tipo de exigencias tienen casi el doble de posibilidades de sufrir estos padecimientos.

Realizar un trabajo monótono se asoció significativamente con el estrés y la depresión y las razones de prevalencia mostraron más del doble de posibilidad de padecerlos. Los profesores que reportaron incomunicación con sus compañeros de trabajo durante su jornada laboral, tienen casi el doble de probabilidades de sufrir fatiga general. Además, quienes consideran que su trabajo puede

ocasionarles algún daño tienen más de dos veces la posibilidad de sufrir depresión, al sentirse vulnerables en su centro laboral.

Tabla 4. Exigencias en función del tiempo de trabajo y daños a la salud

EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO					
Realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Cefalea tensional	42.0	18.8	2.2	0.021	1.05-4.75
Migraña	30.3	23.5	1.3	0.049	1.92-6.29
Jornada mayor a 48 horas					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Ansiedad	47.4	31.0	1.5	0.039	1.02-2.30

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

Tabla 5. Exigencias en función de la vigilancia y calidad del trabajo y su asociación con daños a la salud

EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DE LA VIGILANCIA Y CALIDAD DEL TRABAJO					
Supervisión estricta					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Cefalea tensional	67.0	32.0	2.1	0.0036	1.44-3.10
Ansiedad	62.5	32.3	1.9	0.0062	1.29-2.88
Depresión	50.0	27.6	1.8	0.0392	1.11-2.95
Control Calidad					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Cefalea tensional	53.5	26.9	1.9	0.0099	1.31-3.00
Realizar un trabajo aburrido (monotonía)					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Estrés	85.7	39.3	2.2	0.0100	1.50-3.11
Depresión	71.4	29.2	2.4	0.0218	1.43-2.17
Estar sin comunicación con sus compañeros					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Fatiga	73.3	43.4	1.7	0.0182	1.17-2.43
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Depresión	66.7	26.3	2.5	0.0011	1.64-3.90
Recibir órdenes confusas o poco claras del jefe					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Psicodigestivos	42.9	7.3	5.9	0.0024	2.5-13.73
Musculoesqueléticos	71.4	42.3	1.7	0.0165	1.14-2.47

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

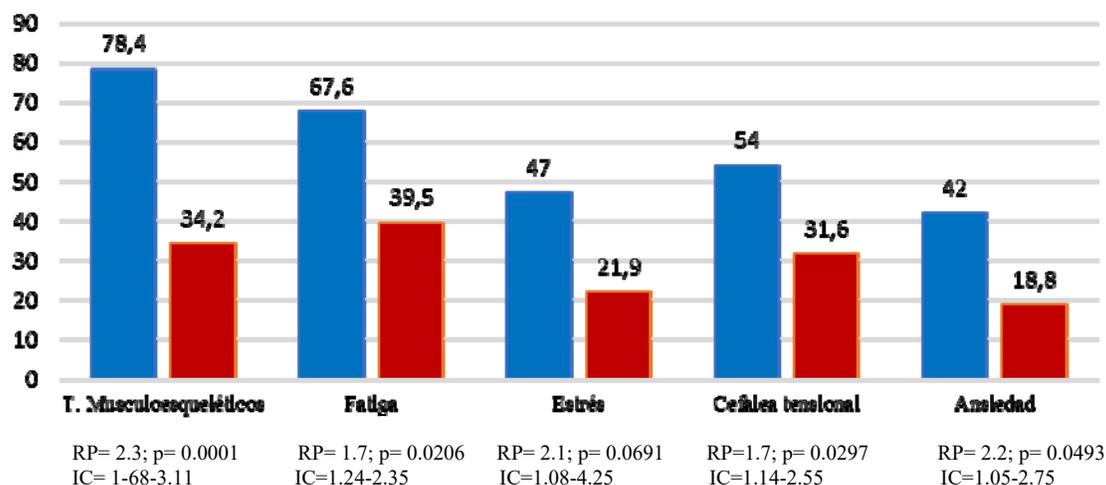
Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

También se hallaron asociaciones significativamente estadísticas que muestran que los profesores que señalan que reciben órdenes confusas o poco claras del jefe tienen casi el doble de posibilidades de padecer trastornos musculoesqueléticos y casi seis veces de padecer trastornos psicodigestivos.

Las exigencias en función del tipo de actividad se asocian estrechamente con factores de

riesgo disergonómicos como son las posiciones incómodas o forzadas (ver Figura 4). Los resultados muestran que los académicos que mencionaron trabajar con posturas incómodas tienen casi el doble de prevalencia de sufrir trastornos musculoesqueléticos, fatiga, estrés, cefalea tensional y ansiedad, en comparación con quienes no mencionaron esa exigencia.

Figura 4. Posiciones incómodas y daños en la salud



Barra azul= Académicos con posiciones incómodas y daños a la salud.

Barra roja= Académicos sin posiciones incómodas y daños a la salud.

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.

IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

Discusión

Con la globalización del gran capital se establecieron de manera generalizada políticas, estrategias y reformas en los sistemas educativos en los países latinoamericanos, articulando una cultura académica con conceptos como productividad, calidad, competitividad y excelencia que estimula el individualismo (Lora & Rescendéz, 2003) y caracteriza la educación superior como mercancía importante. Asimismo, con la implementación de las políticas neoliberales en América Latina, se han instaurado una serie de

recortes en el gasto social, aumento de inequidad, pérdida de autonomía y de garantías sociales que han afectado de manera directa la financiación educativa (Cornejo, 2006).

En este estudio en particular la información sociodemográfica de los académicos muestra que la edad promedio es de 49 años, siendo una población relativamente joven, a punto de cumplir el medio siglo de vida. Este dato, se encuentra por arriba de la media de edad de 41.5 años de un estudio realizado por Sánchez & Clavería, (2005) en académicos españoles; coincide con la media de

49 años de un estudio realizado en México por Cárdenas, Méndez & González (2014) en la Universidad Autónoma de Nuevo León y entre 41 y 50 años (31.7%) de edad reportada por Kohen, et al., (2003) en la Universidad Nacional de Rosario.

La mayor parte del personal académico fueron mujeres (64%). La presencia mayoritaria del sexo femenino coincide con los resultados de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) donde el 67% fueron del sexo femenino. Las asociaciones entre el sexo y los daños a la salud, muestran que las mujeres tienen mayor posibilidad de sufrir fatiga, cefalea tensional, ansiedad y fatiga neurovisual. En la investigación de Martínez, Díaz, López, Irigoyen, Inchaustegui & Zamora (2018) en seis universidades mexicanas se halló que este mismo sexo reportó mayor prevalencia del conjunto de daños, entre los que también se incluye cefalea tensional y fatiga.

La mayoría de los académicos universitarios reportó tener pareja (57%) ya sea casados o en unión libre. En las investigaciones de Martínez et al., (2015) e Irigoyen et al., (2015) los docentes que reportaron tener pareja fueron del 71% y 70%. En este estudio, la condición de tener pareja se asoció con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos.

Dentro de las exigencias de trabajo académico más reportadas están el exceso y la sobrecarga de tareas, lo que hace de éste un grupo vulnerable (Contreras, Veytia & Huitrón 2009; Montiel, 2010). Los académicos de la UNMdp reportan que deben de atender actividades laborales en horas y días de descanso e incluso vacaciones, con un porcentaje del 79% en esta investigación. Este mismo requerimiento se encontró con mayor prevalencia en la investigación de Martínez et al., (2011) con un 87% y Martínez et al. (2015) con un 86%.

En el estudio realizado por la UNESCO (2005), se encontró que los académicos argentinos de la Universidad del Rosario reportan una carga de trabajo alta (59%) y muy alta (12%) fuera de su

horario laboral. En este estudio, la jornada mayor a 48 horas a la semana, fue reportada por el 38% de los académicos marplatenses y se asoció con la ansiedad ($p < 0.03$).

Las jornadas prolongadas y la sobrecarga de trabajo responden a la necesidad de cubrir cursos, clases y publicar artículos, participar en conferencias, coloquios, simposios, etcétera, siendo esta exigencia la segunda más alta en los profesores de la UNMdp de acuerdo con los resultados, presentándose en el 75% de la población. Esta exigencia concuerda en las investigaciones de Martínez et al (2011) con un 84%, Irigoyen & Martínez (2015) con un 91%, Sánchez & Martínez et al. (2014) con un 77%, así como en la de Castro & Pineda (2016) en un 93%, considerándose como una de mayor prevalencia, lo que evidencia que la carga de trabajo se perfila cada vez más como una característica de las universidades de México y Argentina.

Las actividades que realizan los docentes requieren alta atención y son de carácter minucioso. El 64% de los profesores universitarios de la UNMdp reportan lo anterior, al igual que las investigaciones hechas por Castro & Pineda (2016) con un 74%. En un estudio realizado por Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez, Aguila-Marín, Ocampo & Navarrete (2006) el 77.3% de los académicos señaló que su trabajo requiere alto grado de concentración.

De acuerdo con el análisis realizado entre los daños a la salud y las exigencias en función del tiempo de trabajo, se encontraron asociaciones entre realizar trabajo pendiente en días de descanso y vacaciones con cefalea tensional ($p = 0.02$), fatiga ($p = 0.06$) y migraña ($p = 0.04$). En la investigación encabezada por Martínez et al (2011) en la UAM Xochimilco, se encontró esta misma exigencia también asociada con fatiga, cefalea tensional y migraña.

Otras exigencias encontradas en función de la vigilancia y calidad del trabajo fueron las de supervisión estricta (16%) y estricto control de la calidad (38%), las cuales se asociaron con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y

depresión. Estas mismas exigencias ya habían sido reportadas por Rivero & Cruz (2008) en un estudio hecho en instituciones educativas públicas y privadas del nivel medio superior y también se asociaron con ansiedad y depresión.

Conclusiones

La Universidad Nacional de Mar del Plata es una de las 47 universidades nacionales de la República de Argentina. Los recursos financieros en educación universitaria surgen del presupuesto nacional y se caracterizan por ser escasos e insuficientes. La universidad está sobrepoblada, la mayoría de los académicos carecen de cubículos de trabajo, no cuentan con los materiales ni espacios necesarios para impartir clases. La matrícula estudiantil se encuentra alrededor de los 14 mil alumnos y pueden tener más de 300 cátedras. En este sentido, la carga de trabajo académica aumenta.

La UNMDP no cuenta con espacios suficientes para atender a todos sus estudiantes, entonces, los docentes deben de hallar lugares en donde puedan impartir clases, tales como áreas verdes, edificios, entre otros espacios que no cubren las características de un aula educativa. Los académicos externan la falta de espacio de manera constante ya sea para impartir clases o reunirse con su grupo de trabajo o de investigación. Además, están obligados a realizar su trabajo desde casa, o alquilan una oficina o un local con sus propios medios económicos.

En este estudio se reportó mayor participación del sexo femenino, de cada diez académicos, seis son mujeres. Sobre el nivel de estudio, la mayoría tiene doctorado. La mayor parte de los participantes tienen entre 46 y 55 años, siendo 49 la media de edad. Más de la mitad de los profesores indicó tener pareja, esto se identificó como un factor de riesgo ya que se asoció significativamente con mayor probabilidad de sufrir ansiedad, cefalea tensional y trastornos musculoesqueléticos.

La mayoría de los académicos desempeña una jornada completa, la cual puede ser sin interrupciones o bien, en los tres turnos (matutino- vespertino-nocturno) con un tiempo “libre” de por medio. Es decir, cuentan con un turno “quebrado”. Quienes trabajan más de 40 horas a la semana (jornada completa) tienen posibilidad de sufrir trastornos del sueño, mientras que los profesores que laboran 20 horas por semana tienen mayores probabilidades de sufrir ansiedad.

El gremio académico se manifestó de manera positiva sobre su trabajo y contenido. Los participantes señalan que su quehacer académico les provoca interés y les permite aprender nuevos conocimientos. También indican tener una buena relación con sus superiores y compañeros, quienes son solidarios y valoran su trabajo, condiciones que dan cuenta de la presencia de apoyo social, el cual es fundamental para contrarrestar los daños a la salud asociados al trabajo.

Para aquellos académicos que manifestaron la falta de contenido humanizante en el trabajo académico, aumentaron de manera considerable la posibilidad de sufrir ansiedad y fatiga. La ausencia de satisfacción laboral y del desarrollo de habilidades, destrezas, creatividad e iniciativa incrementaron la posibilidad de sufrir trastornos como fatiga y depresión. Es evidente que en el caso de aquellos académicos que no perciben un contenido enriquecedor de su trabajo, la esfera mental se está viendo alcanzada.

Las exigencias de trabajo mayormente reportadas estuvieron relacionadas con la sobrecarga de trabajo y exigencias disergonómicas. Realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones, tener una jornada mayor a 48 horas, tener un estricto control de calidad, realizar un trabajo aburrido, recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe se asociaron con la presencia de ansiedad, depresión, estrés, migraña, cefalea tensional, trastornos musculoesqueléticos y trastornos psicodigestivos. La sobrecarga laboral y los turnos quebrados dificultan la organización de la vida fuera del trabajo lo que conlleva una repercusión sobre la calidad de vida y el descanso.

Los resultados de este estudio son un antecedente para que futuras investigaciones aborden la salud de los académicos universitarios desde una perspectiva que involucre los determinantes sociales, así como las exigencias que demandan las actividades que deben de realizar.

Hacerlo de esta manera, puede contribuir a que algunos daños a la salud física y mental, como la fatiga, trastornos musculoesqueléticos, estrés, trastornos del sueño, depresión, cefalea, disfonía y ansiedad, se puedan prevenir y evitar que se constituyan en un problema de salud pública.

Referencias Bibliográficas

- Cárdenas, M., Méndez H., & González, R. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Castro, W., & Pineda, R. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 191-206.
- Cuenca, R., & O'Hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana. Perú: Ministerio de Educación.
- Cornejo, R. (2006). El trabajo docente en la institución escolar. La apropiación enajenación del proceso de trabajo docente en el contexto de las reformas educativas neoliberales. *Revista de Psicología*, 15(2), 9-27.
- Contreras, G., Veytia, M., & Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y salud*. 19(8), 133-139.
- Gallardo, A., & Quintanar, K. (2006). La flexibilidad del trabajo académico problemática de la universidad pública. *Administración y organizaciones*. 17(9). 55-65.
- García, B. (2017). Los académicos en la universidad pública argentina: cambios, tensiones y desafíos. *Revista de Educación*, 27(5), 87-110.
- Irigoyen, F., & Martínez, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 127-136.
- Kohen, J., Frenquelli, R., Ballistreri, M., Vitola, D., & Canteros, G. (2003). Reflexionando juntos sobre el perfil laboral del docente universitario. En Congreso nacional de estudios del trabajo: Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires, 13 al 16 de agosto del 2003, 1-12.
- López, S., & Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28.
- Lora, C.J., & Rescendéz, C. (2003). La universidad neoliberal y la crisis educativa. De cómo año tras año llegaron las evaluaciones. *Reflexión política*. 5(1), 70-79.
- Martínez, D., Collazo, M., & Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el Sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. *EDUCAÇÃO y SOCIEDADE*. 30(7), 389-408
- Martínez, S., Díaz, G., López, C., Irigoyen, F., Inchaustegui, L., & Zamora, M. (2018). Programa de estímulos económicos y daños a la salud en académicos de seis universidades mexicanas. *Salud de los Trabajadores*, 26(2), 98-111.
- Martínez, C., Martínez, S., & Méndez, I. (2015). Estímulos económicos, exigencias de trabajo y salud en académicos universitarios mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 5-18.
- Martínez, S., Méndez, I., & Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, 61(1), 56-70.

- Martínez, A. S., & Vázquez, F.I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*, 9(1), 5-20.
- Martin, M., & Migliore, P. (2017). *Docentes de la Universidad Nacional del Mar de Plata. Riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Ceil.
- Montiel, L. (2010). La importancia de la salud docente: Estudio de caso. *Cuadernos del profesorado*, 3(5), 11-29.
- Noriega, M.; Franco, G.; Martínez, S.; Villegas, J.; Alvear, G. y López, J.(2001). Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores. México: UAM-X
- Odorika, I. (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3(5), 31-47.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Chile: Oficina Regional para la educación de América Latina y el Caribe.
- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-529.
- Rivero, R., & Cruz, F. C. (2008) Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemática de salud actual de los docentes mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 16(2), 73-86.
- Sánchez, M., & Clavería, M. (2005). Profesorado universitario: estrés laboral. *Enfermería Global*. 6(1), 1-16.
- Sánchez, C., & Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, *Salud de los Trabajadores* 22(1), 19-28.

Fecha de recepción: 17 de agosto de 2020

Fecha de aceptación: 11 de diciembre de 2020

Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española

David Cobos-Sanchiz¹, Fernando López-Noguero¹, José A. Gallardo-López¹ y Mariel C. Martín²

(1) Facultad de Ciencias Sociales, Dpto. de Educación y Psicología Social, Univ. Pablo de Olavide, Sevilla, España. (correo-e: dcobos@upo.es; flopnog@upo.es; jagallop@upo.es)

(2) Facultad de Derecho, Área de Ciencias Políticas y Soc. Univ. Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina. (correo-e: mariel@mdp.edu.ar)

Recibido Sep. 7, 2021; Aceptado Nov. 9, 2021; Versión final Ene. 3, 2022, Publicado Feb. 2022

Resumen

El objetivo del presente estudio es indagar en la relación que se establece entre el nivel de exigencia del trabajo del profesorado universitario, un sector docente en general menos estudiado que los niveles preuniversitarios, en correlación a su salud física y mental. La muestra total es de 212 docentes, con una edad media de 46.6 años y 15.2 años de experiencia profesional. La investigación se diseña metodológicamente desde un enfoque cuantitativo, descriptivo, ex post facto, transversal y correlacional. Se aplica el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados muestran que el profesorado universitario está, en líneas generales, contento con su trabajo y, al mismo tiempo, en un número importante de casos declara sentirse emocionalmente quemado. En la franja de edad de entre 36 a 55 años se produce una mayor intensidad de demanda sobre el profesorado, en consecuencia, se refieren más problemas de agotamiento. Se concluye que la experiencia laboral parece mostrarse como un factor de protección frente al burnout.

Palabras clave: burnout; estrés; educación superior; desarrollo profesional docente; salud laboral

Prevalence of burnout in university lecturers: a case study at a Spanish university

Abstract

The primary aim of this study is to assess the relationship between the level of occupational demand of university lecturers, a teaching sector that is usually researched less than teachers from pre-university levels, and their physical and mental health. The sample is composed of 212 teachers, with an average age of 46.6 years and 15.2 years of professional experience. The methodological design applies a quantitative, descriptive, ex post facto, cross-sectional, and correlational approach. The Burnout Self-Test Maslach Burnout Inventory is applied. The results show that university lecturers are, in general terms, satisfied with their work, whilst, in a significant number of cases, they report feeling emotionally burned out. Lecturers between 36 and 55 years of age are under the highest levels of occupational demand, leading to more reported cases of burnout. It is concluded that work experience appears to be a protective factor against burnout.

Keywords: burnout; stress; higher education; professor professional development; occupational health

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo se ha abordado el tema de la seguridad y salud en el trabajo, haciendo un mayor énfasis en los sectores donde se producía mayor mortalidad, como la industria o la construcción. Sin embargo, cada vez es mayor el interés hacia los factores de riesgo psicosocial. Actualmente existe un consenso generalizado, en la línea de las directrices que emanan de diversos organismos internacionales y en particular de la Organización Mundial de la Salud, en definir la salud no sólo como la mera ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar bio-psico-social del individuo. Esta concepción trasciende la visión médico-sanitaria para retomar el protagonismo de la comunidad en la construcción de su propia salud en relación interdependiente con el marco ecológico en que se desenvuelve. Se trata de un nuevo modelo salutogénico que, entendiendo la salud y la enfermedad no como dos situaciones antagónicas sino más bien como un *continuum*, empieza a considerar no ya las causas por las que determinados individuos enferman, sino más bien cuáles son los factores que hacen que ciertos individuos de una determinada población no adquieran ésta o aquella enfermedad.

En concreto, la literatura científica demuestra que las presiones y el estrés del entorno laboral afectan al estado de salud de las personas que trabajan en profesiones sociales y más concretamente al personal docente, influyendo negativamente en su salud, pero también al propio proceso educativo (Ratto et al., 2015). El profesorado constituye, sin duda, una profesión compleja y muy saturada de responsabilidades. Su labor es generalmente reconocida por gobiernos y organizaciones de todo el mundo, aunque este sector carece frecuentemente de la debida atención en materia de salud laboral y prevención de riesgos, y muchas veces se desempeña con condiciones de trabajo muy mejorables. Podemos decir que el profesor vivencia una profesión con dos caras que coexisten al mismo tiempo. Una es la de la satisfacción por el desarrollo de una vocación que genera muchos logros personales. Otra, la de una profesión preñada de malestares y dolencias que la sociedad no termina de percibir en su justa medida. De hecho, el profesorado es uno de los sectores con más padecimientos de estrés y otros –como disfonía, insomnio, gastritis o ansiedad, producida en gran parte por la realidad laboral y socioeconómica con la que convive (Zamora et al., 2016).

El estrés es un problema que forma parte de la vida diaria de una gran parte de la población mundial porque, en las últimas décadas, el número de casos sigue creciendo hasta el punto que comenzó a ser considerado un problema de salud pública (Lima y Lima-Filho, 2009). En el ámbito laboral, el estrés es responsable de un enorme impacto socioeconómico para empleadores, empleados y Estados, incluidos en esta suma los gastos de tratamientos médicos, licencias laborales, jubilaciones por discapacidad y, por supuesto, las caídas en la productividad (Prado, 2016). El burnout ha sido referido por científicos de todo el mundo (Guan et al., 2017) documentándose que, en cualquier grupo de trabajo, uno de cada siete sujetos enfrenta agotamiento (Bozorgi et al., 2014). Se informa comúnmente como un resultado del estrés ocupacional crónico (Leiter y Maslach, 2016). Schaufeli y Greenglass (2001) lo definen como el estado de cansancio físico, emocional y mental que se da como resultado de haber estado en contacto durante un período prolongado en situaciones laborales de alta demanda emocional. Este síndrome se caracteriza por actitudes negativas hacia los sujetos que constituyen el objeto de su trabajo y hacia el propio trabajo (Barutçu y Serinkan, 2013) y se ha convertido en un tema de amplio análisis científico desde los años sesenta del siglo pasado (Perepeljuk et al., 2019).

Poco a poco, el síndrome de burnout se ha ido consolidando como un tema de estudio de gran relevancia, primero en Estados Unidos y posteriormente, ya en la década de los ochenta en Europa. A mediados de los noventa se extiende su estudio a Asia, Medio Oriente, Latinoamérica, Austria y Nueva Zelanda y finalmente, a principios del siglo XXI, también a China, India y África (Schaufeli et al., 2009). Explorar el verdadero alcance del agotamiento y sus predictores se ha vuelto cada vez más importante en las últimas décadas, considerando los altos costos sociales y consecuencias individuales producidas, tales como la depresión, ansiedad, trastornos del sueño, bajo rendimiento laboral, falta de empatía y agresividad (Kalani et al., 2018; Velea et al., 2019).

Los profesionales de la enseñanza constituyen un colectivo tradicionalmente estudiado en sus condiciones laborales y en las repercusiones que las mismas tienen sobre su salud. La literatura apunta, desde hace varias décadas, a mostrar que la docencia es una ocupación de más estrés que la mayoría de otros oficios. Sin embargo, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria, siendo más escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario (Cladellas y Badia, 2010). Los constantes cambios que han tenido lugar en el campo de la educación superior en los últimos años han impactado en la salud psicológica de los profesores universitarios. No obstante, estos riesgos y sus efectos no estaban aun suficientemente desarrollados en el contexto de la literatura científica.

Pero el ambiente académico universitario se está considerando también, y cada vez más, como un lugar que genera estrés al profesor por factores psicosociales y organizativos del trabajo constatándose en los últimos años un aumento exponencial de la producción científica sobre este tópico de investigación hasta convertirse

en un frente de investigación multidisciplinar de plena actualidad (Cecilia et al., 2020). Varios estudios señalan factores de riesgo como la inseguridad laboral, las propias condiciones de trabajo, la devaluación social de la imagen del profesor (Dworkin, 2001), los bajos salarios, la falta de recursos humanos y materiales, el agotamiento físico debido al aumento del ritmo y la intensidad de trabajo con énfasis en el aumento de la participación en tareas administrativas y el nivel de presión que existe sobre la producción científica del profesor-investigador (Soares et al., 2019). En concreto, sobre la presión por publicar existe, según Lima y Lima-Filho (2009), una búsqueda casi "frenética" para aumentar la producción que desemboca en cansancio, estrés y, a menudo, frustración.

METODOLOGÍA

En el marco del proyecto "Factores psicosociales y burnout en los docentes universitarios: el caso de la Universidad de Mar del Plata (Argentina) y la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España)", se planteó como objetivo general de investigación indagar en la relación que se establece entre el nivel de exigencia del trabajo del profesorado universitario, en correlación a su salud física y mental. Aunque entendemos que la problemática es pertinente ya que realmente existe una situación de desgaste profesional bastante extendida entre el profesorado universitario, nuestra hipótesis de partida es que la relación entre el desgaste profesional y la intensidad del contacto con los usuarios, factor clave en el desarrollo original del concepto de burnout, no es determinante en el caso del profesorado universitario. Es decir que, si bien un significativo número de profesores va a declarar sentirse agotado, no lo es por las demandas profesionales del contacto directo con sus usuarios (en este caso los estudiantes) como ocurre en otras profesiones sociales, sino fundamentalmente por cuestiones de índole organizativo. Además, pretendemos demostrar que la experiencia profesional es un factor de protección frente al burnout.

La investigación se diseña metodológicamente desde un enfoque cuantitativo, descriptivo, *ex post facto*, transversal y correlacional. El instrumento utilizado para la recogida de información ha sido el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (Maslach et al., 1996), un instrumento frecuentemente incorporado, validado y confiable para medir el burnout (Rostami et al., 2014), al que se han incorporado los siguientes datos sociodemográficos para una mejor comprensión de la muestra: sexo, edad, experiencia laboral, categoría (permanente/no permanente), centro y departamento al que pertenece el profesor. Está compuesto por 22 ítems en forma de afirmaciones, que recoge información relevante acerca de los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los estudiantes, con la intención de medir el desgaste profesional. El cuestionario está dividido en tres subescalas o dimensiones de análisis: 1) agotamiento o cansancio emocional; 2) despersonalización; 3) realización personal. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España lo considera un instrumento útil para realizar una primera medida del burnout entre los trabajadores de una organización puesto que permite la comparación de los resultados obtenidos con una muestra normativa de población trabajadora española (Bresó et al., 2006).

El cuestionario fue administrado de forma individual, en soporte digital, utilizando el software de administración de encuestas *Google Forms*. Tras la recogida de información, los datos fueron sometidos a tratamiento estadístico mediante el programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS V26). Concretamente, se realizaron análisis descriptivos, cálculo de porcentajes, frecuencias, medias y desviaciones típicas para las respuestas emitidas en los diferentes ítems del cuestionario, además de cruzar variables de interés incluyendo análisis correlacionales. Los resultados obtenidos, tras la prueba de Kolmogorov-Smirnov, no cumplieron el supuesto de distribución de probabilidad normal, por lo que se utilizó estadística no paramétrica en el tratamiento de los datos. Concretamente, se realizó la prueba Rho de Spearman para las comparaciones múltiples, considerando un p valor menor o igual a .05 para establecer significancia estadística.

Selección de la muestra

La selección de la muestra fue llevada a cabo mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que todos los elementos del universo muestral tuvieron idéntica probabilidad de ser seleccionados. En un primer momento se seleccionó la población que cumplía las características de ser docentes de la Universidad Pablo de Olavide. Para ello, se consultaron los datos publicados en la memoria académica 2019-2020 de la universidad y se comprobó que existían un total de 1.082 profesores vinculados laboralmente a la institución, siendo esta cifra la población objeto de estudio de la investigación. A continuación, se envió un correo electrónico a todo el profesorado perteneciente a los siete centros que imparten titulaciones en la Universidad Pablo de Olavide. En el correo electrónico se proporcionó información sobre la investigación y el objetivo del estudio, además del enlace al cuestionario para que el profesorado pudiera cumplimentarlo de forma online. Por otro lado, se advirtió a los participantes que la información proporcionada sería cuidadosamente tratada, preservando el anonimato. El estudio se realizó de acuerdo con las directrices de la Declaración de Helsinki. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los sujetos involucrados. Con respecto a la Declaración de la Junta de Revisión Institucional, no fue necesaria para este trabajo porque no fue intervencionista. La

muestra final está compuesta por 212 docentes. Para determinar que el tamaño muestral fuera significativo se utilizó la siguiente fórmula de cálculo para poblaciones finitas (Arnal et al., 1992):

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \tag{1}$$

$$n = \frac{1082 * (1,96)^2 * 0,05 * 0,95}{(0,03)^2 * (1082 - 1) + (1,96)^2 * 0,05 * 0,95} = 171,6 \tag{2}$$

Características de la muestra

La muestra participante en este estudio tiene características específicas bien definidas, un 51,4% son hombres y un 48,6% mujeres. Respecto a la edad de los participantes, el 12,3% tiene entre 27 y 35 años, el 34,9% de 36 a 45, el 39,2% de 46 a 55, y un 13,7% tiene de 56 a 59 años. La media de edad es de 46,6 años ($\sigma = 8,7$). Si atendemos a la experiencia profesional como profesores universitarios podemos apreciar cómo el 32,5% tiene de 1 a 10 años de experiencia, el 47,6% de 11 a 20 años de experiencia, el 14,2% de 21 a 30 años de experiencia, y un 5,7% de la muestra acumula entre 31 y 48 años de experiencia. La media de experiencia es de 15,2 años ($\sigma = 9,3$). Si analizamos la categoría profesional, un 47,2% es identificado como no permanente y un 52,8% como permanente.

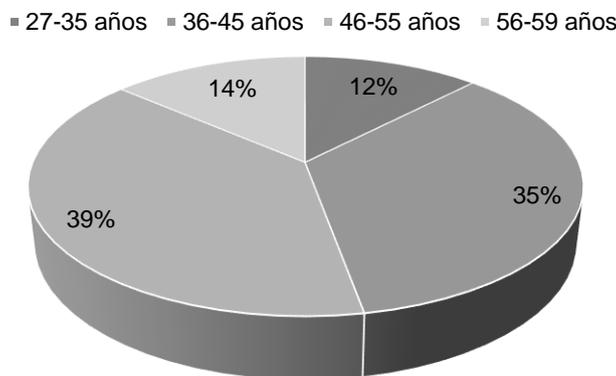


Fig. 1: Edad de los participantes

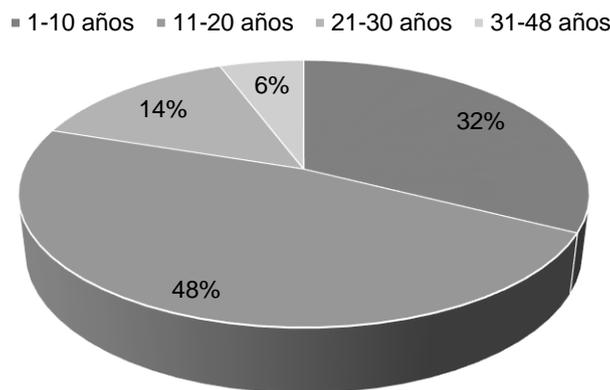


Fig. 2: Años de experiencia profesional de los participantes

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Atendiendo a la relación que establecen con sus estudiantes, las personas participantes en el estudio manifiestan claramente una actitud empática, un 82,5% indica que, regularmente, tiene facilidad para comprender cómo se sienten sus estudiantes. En este sentido, al 88,7% le preocupa lo que les ocurra a sus alumnos, y un 80,2% reconoce que trata con eficacia los problemas de su alumnado. Además, la mayoría de los encuestados (86,3%) siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus estudiantes durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, es significativo el hecho de que la mayoría de los encuestados (69,8%) indica que trabajar directamente con estudiantes universitarios no les produce estrés, ni un esfuerzo elevado que les haga sentirse cansados o quemados (59,4% de los participantes). Por el contrario, el 40,6% manifiesta sentirse quemado porque trabajar con estudiantes le supone realizar un sobre esfuerzo laboral, porcentaje que hay que tener en consideración y tratar de identificar si realmente la causa de esa sensación proviene directamente del trato con el alumnado. Ahondando en la cuestión relacional entre el profesorado y el alumnado, un contundente 88,7% del profesorado reconoce sentirse motivado por trabajar en contacto con sus alumnos, lo que está en línea con otras investigaciones que muestran que los docentes están generalmente satisfechos con aquellos aspectos de su trabajo que más relación directa tienen con la propia actividad de enseñar (Zaman et al., 2014).

Sin embargo, los datos presentados hasta ahora contrastan con que un 66,5% del profesorado participante declara sentirse emocionalmente agotado por su trabajo. Además, el 46,7% reconoce que su trabajo le está desgastando llegando a provocar que se sienta quemado, y un 49,2% indica sentir frustración laboral. Al respecto, el 59,9% de los participantes en el estudio siente que trabaja demasiado. Este dato es muy relevante ya que, como cabe esperar, la sobrecarga de trabajo está directamente relacionada con el agotamiento emocional. Esta percepción de tener que trabajar demasiado es igualmente extensiva a otros contextos a nivel internacional. Por ejemplo, algunas encuestas nacionales llevadas a cabo con profesorado universitario en Australia y Reino Unido han identificado en este colectivo la enorme carga de trabajo y el incremento en la presión para publicar y obtener una subvención de investigación como factores contribuyentes al estrés académico (Watts y Robertson, 2015).

Con la intención de aproximarnos a las posibles relaciones existentes entre las variables de interés “sexo” y “edad”, y los resultados obtenidos en los diferentes ítems del cuestionario, se llevó a cabo la prueba de correlación de Spearman. En este sentido, si se tiene en cuenta la variable sexo, existen diferencias significativas en las respuestas emitidas por los participantes en diversos ítems, lo mismo ocurre con la variable edad. Investigaciones anteriores sugieren que las mujeres presentan mayor agotamiento emocional que los hombres (Ghorpade, 2007; Henny, 2014), aunque en nuestro estudio, los datos no son tan concluyentes en este sentido. En la Tabla 1, se pueden observar los resultados significativos de la prueba de correlación de Spearman para las variables sexo y edad, en relación a los ítems del cuestionario.

Tabla 1: Resultados significativos de la prueba de correlación de Spearman, en función del sexo y de la edad. * = significativo al 0.05; ** = significativo al 0.01

Variable	Ítem	Correlación de Spearman	
		Correlación	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	,149	,030*
	Creo que estoy tratando a algunos/as alumnos/as como si fueran objetos impersonales	-,236	,001**
	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	-,158	,021*
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	,167	,015*
	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as	,143	,038*
Edad	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	-,243	,000**
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a	-,200	,003**
	Creo que estoy tratando a algunos/as alumnos/as como si fueran objetos impersonales	-,171	,012*
Edad	Me siento frustrado/a en mi trabajo	-,224	,001**
	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos/as de mis alumnos/as	-,138	,044*
	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	,144	,036*
	Creo que los/as alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	-,183	,008**

Ante la facilidad de comprender cómo se sienten los alumnos, solo un 3,3% del total de la muestra ha reconocido no tenerla, y existe una leve diferenciación en esta opción de respuesta entre los hombres (2,4%) y las mujeres (0,9%) (Correlación= ,149; Significación= ,030*). Algo parecido ocurre cuando se investiga sobre la posibilidad de que traten a sus estudiantes como objetos impersonales (Correlación= -,236; Significación= ,001**), aunque un 86,8% reconoce no hacerlo, son los hombres los que han respondido, en mayor medida que las mujeres, que pueden estar tratando a sus alumnos de forma impersonal (un 10,8% de los hombres respondieron que sí frente a un 2,3% de las mujeres). De igual manera, ante la pregunta de si piensan que el trabajo les está endureciendo emocionalmente (Correlación= -,158; Significación= ,021*), un 14,6% de hombres afirma estar experimentando esa sensación frente a un 7,6% de las mujeres (Figura 3).

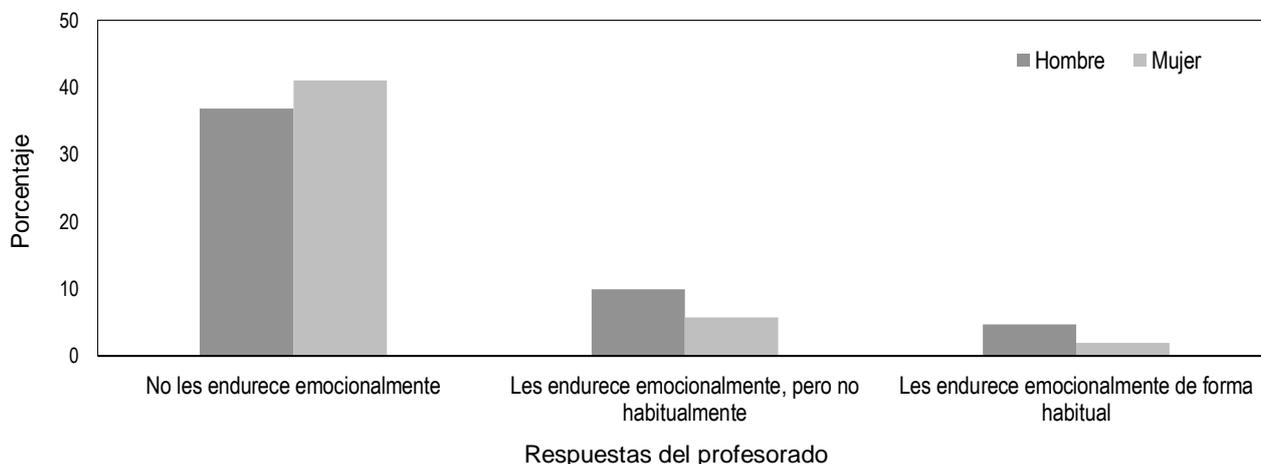


Fig. 3: Porcentajes de respuesta ante el ítem “Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente” en función del sexo de los participantes

Los datos arrojan diferencias significativas en función de la edad de los participantes. Tras el análisis de los resultados se puede comprobar cómo el tramo de edad 36-55 años es el que, en mayor medida, reconoce sentirse emocionalmente agotado en su trabajo (Correlación= -,243; Significación= ,000**). Concretamente, el 50,4% de las personas que reconocen sentirse emocionalmente agotadas por su trabajo tiene entre 36 y 55 años. Los datos parecen indicar que los profesores más jóvenes (menores de 35 años) se incorporan emocionalmente enérgicos al trabajo, que es la etapa de consolidación y estabilidad laboral donde manifiestan sentirse más agotados emocionalmente y, por último, coincidiendo con los momentos finales de su recorrido laboral, solo un 6,6% de las personas de 56 años o más reconoce sentirse agotado emocionalmente (Tabla 2).

Tabla 2: Cruce de datos entre el ítem “Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo” y la edad de los participantes

		Edad				Total	
		De 27 a 35	De 36 a 45	De 46 a 55	De 56 a 69		
Opciones de respuesta	No se sienten agotados	Recuento	6	20	30	15	71
	% del total	2,8%	9,4%	14,2%	7,1%	33,5%	
	Se sienten agotados, pero no habitualmente	Recuento	5	27	33	9	74
	% del total	2,4%	12,7%	15,6%	4,2%	34,9%	
	Se sienten agotados habitualmente	Recuento	15	27	20	5	67
	% del total	7,1%	12,7%	9,4%	2,4%	31,6%	
Total	Recuento	26	74	83	29	212	
	% del total	12,3%	34,9%	39,2%	13,7%	100,0%	

Estos resultados son, en gran medida, concordantes con numerosos estudios recientes. Así Bedoya et al. (2017) refieren que el agotamiento emocional resulta asociarse a la antigüedad laboral, de manera que aquellos con mayor experiencia se agotan menos. Flores y Sánchez (2018) apuntan a que los docentes de más de 50 años evidenciarían una mayor realización personal respecto de otros grupos etarios. Para Perepeliuk et al. (2019) hay una clara tendencia hacia la reducción del agotamiento mental con un aumento de la experiencia profesional, siendo más altos los niveles de agotamiento en los profesores jóvenes. En la misma línea, Keser et al. (2019) señalan que las demandas, exigencias y esfuerzos laborales son percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes con categorías profesionales inferiores. Probablemente estos resultados tengan asociación con la precariedad contractual propia de las etapas iniciales de la carrera profesional, en la línea de lo encontrado por algunos autores (Chirumbolo y Areni, 2010; Cottini y Lucifora, 2013).

Esta tendencia, en función de la edad, se mantiene cuando se analiza si se sienten fatigados al inicio de su jornada laboral (Correlación= $-.200$; Significación= $.003^{**}$). En este sentido, son las personas que tienen entre 36 y 55 años las que reconocen, en mayor medida, sentirse cansados al enfrentarse a una nueva jornada (39,1% de la muestra total). Sin embargo, en este tramo de edad, es donde parecen tratar los problemas emocionales con más calma (Correlación= $.144$; Significación= $.036^*$) (Figura 4). Teniendo en cuenta los valores de referencia establecidos para conocer el grado de burnout del profesorado (Tabla 3), se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario *Maslach Burnout Inventory*, y la valoración de las puntuaciones alcanzadas en las diferentes dimensiones o subescalas objeto de análisis (Tabla 4).

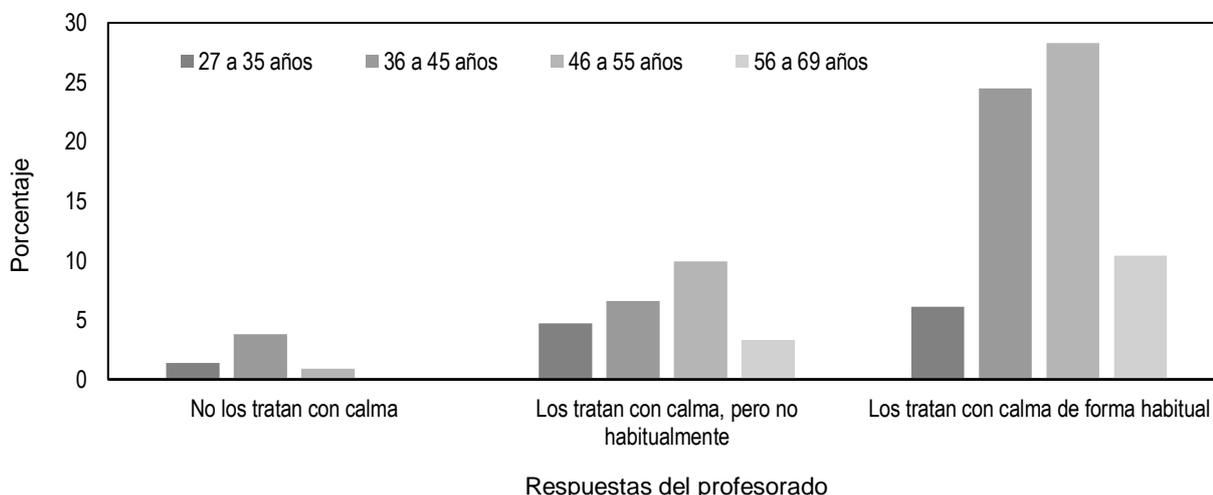


Fig. 4: Porcentajes de respuesta ante el ítem “En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma” en función de la edad de los participantes

Tabla 3: Referencia para la interpretación de los resultados obtenidos en cada una de las subescalas del cuestionario. Fuente: Maslach et al., (1996)

Subescala o dimensión de análisis	Ítems a evaluar	Indicios de Burnout	Burnout bajo	Burnout medio	Burnout alto
Agotamiento o cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Puntuaciones mayores de 26	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	5-10-11-15-22	Puntuaciones mayores de 9	0-5	6-9	10-30
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Puntuaciones menores de 34	0-33	34-39	40-56

Tabla 4: Resultados obtenidos en las diferentes subescalas del cuestionario Maslach Burnout Inventory

Subescala “Agotamiento o cansancio emocional”			
Puntuación obtenida	Burnout	n	%
0-18	Bajo	102	48,1
19-26	Medio	52	24,5
27-54	Alto	58	27,3
Subescala “Despersonalización”			
Puntuación obtenida	Burnout	n	%
0-5	Bajo	157	74,1
6-9	Medio	30	14,1
10-30	Alto	25	11,8
Subescala “Realización personal”			
Puntuación obtenida	Burnout	n	%
0-33	Bajo	57	26,8
34-39	Medio	51	24
40-56	Alto	104	49,1

La investigación pone de manifiesto que el 27,3% de la muestra presenta un nivel alto de burnout en la subescala "Agotamiento o cansancio emocional", y el 24,5% un nivel medio. Por lo que podemos interpretar que gran parte de los encuestados manifiestan sentirse exhaustos emocionalmente por las demandas de su trabajo. Por otro lado, en la subescala "Despersonalización", el 11,8% de la muestra presenta un nivel alto de burnout, y el 14,1% un nivel medio. A la luz de los datos, podemos considerar que, en términos generales, las personas participantes en el estudio no presentan actitudes de frialdad o distanciamiento ante el alumnado con el que trabaja. Por último, un 49,1% de la muestra presenta un nivel alto de burnout en la subescala "Realización personal", y un 24% un nivel medio. En este caso, cuando los encuestados evalúan los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo, podemos comprobar cómo un alto porcentaje de la muestra se siente agotado o quemado en este aspecto.

Los resultados obtenidos permiten ahondar en el conocimiento sobre el agotamiento en los docentes universitarios poniendo de manifiesto, como principal implicación para la práctica, la necesidad de intervenir de manera preventiva con el profesorado novel. Los hallazgos de nuestra investigación sirven de fundamento para la prosecución de estudios dirigidos a la profundización de la investigación referente al agotamiento emocional entre el personal docente y presenta como principal limitación que está referido a una única universidad. En este sentido, sería interesante desarrollar nuevas aproximaciones al campo abordando el estudio de muestras mayores en contextos diferentes.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, se pueden extraer las siguientes conclusiones: 1) El estudio muestra que el profesorado universitario está, en líneas generales, contento con su trabajo y respecto a la relación con sus estudiantes: siente empatía, trata sus problemas con eficacia y se siente motivado; 2) Sin embargo, en la muestra analizada un número significativo de profesorado declara sentirse emocionalmente quemado y más de la mitad reconoce que trabaja demasiado; 3) En las edades intermedias es donde se produce una mayor intensidad de la demanda sobre el profesorado y, en consecuencia, se refieren más problemas de agotamiento; 4) La experiencia laboral parece mostrarse como un factor de protección frente al burnout, siendo entre el profesorado más veterano y con carreras consolidadas donde menos agotamiento emocional se produce.

NOTACIÓN

N = población total

d= error máximo aceptable (en este caso 3% = 0.03)

z = 1,96 (nivel de confianza estadístico 95%)

p * q = proporción esperada; p= (5%): 0,05; q = 1-p (1-0.05=0.95)

REFERENCIAS

- Arnal, J., Del Rincón, D., y Latorre, A., Investigación educativa. Fundamentos y metodología, Labor, Barcelona, España (1992)
- Barutçu, E., y Serinkan, C., Burnout Syndrome of Teachers: An Empirical Study in Denizli in Turkey, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.853>, Procedia- Social and Behavioral Sciences, 89, 318-322 (2013)
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., y Meza, M. J., Síndrome de quemado (burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del caribe colombiano, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>, Formación Universitaria, 10(6), 51-58 (2017)
- Bozorgi, F., Laali, A., y Mohammadi kia, A., Prevalence and factors associated with burnout in emergency medical workers in Mazandaran University of Medical Sciences, Journal of Mazandaran University of Medical Sciences, ISSN 1735 9279, 24(112), 2-7 (2014)
- Bresó, E., Salanova, M., y Schaufeli, W., Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, España (2006)
- Cecilia, M., Rubio, L., Morón, J.A., y Cobos, D., Burnout docente: un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus, <https://doi.org/10.46661/ijeri.4949>, International Journal of Educational Research and Innovation, 14, 197-2010 (2020)
- Chirumbolo, A., y Areni, A., Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure, <https://doi.org/10.1177/0143831X09358368>, Economic and Industrial Democracy, 31, 195-214 (2010)
- Cladellas, R., y Badia, M., La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales, Revista Española de Pedagogía, ISSN 0034 9461, 246, 297-310 (2010)

- Cottini, E., y Lucifora C., Mental Health and working conditions in Europe, <https://doi.org/10.1177/001979391306600409>, *Industrial and Labour Relations Review*, 66(4), 958-988 (2013)
- Dworkin, A., Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, ISSN 1443 1475, 2(2), 69-78 (2001)
- Flores, E. A. R., y Sánchez, M. A., Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima, <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>, *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 401-419 (2018)
- Ghorpade, J., Lackritz, J., y Gangaram, S., Burnout and personality: evidence from academia, <https://doi.org/10.1177/1069072706298156>, *Journal of career assessment*, 15(2), 240-256 (2007)
- Guan, S., Xiaerfuding, X., y otros cinco autores, Effect of job strain on job burnout, mental fatigue and chronic diseases among civil servants in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region of China, <https://doi.org/10.3390/ijerph14080872>, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8), 872 (2017)
- Henny, J., Anita, A. R., Hayati, K. S., y Rampal, L., Prevalence of burnout and its associated factors among faculty academicians. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, ISSN 1675 8544, 10(10), 51-59 (2014)
- Kalani, S.D., Azadfallah, P., Oreyzi, H., y Adibi, P., Interventions for physician burnout: A systematic review of systematic reviews, https://doi.org/10.4103/ijpvm.IJPVM_255_18, *International Journal of Preventive Medicine*, 9, 81 (2018)
- Keser, A., Li, J., y Siegrist, J., Examining Effort-Reward Imbalance and depressive symptoms among Turkish university workers, <https://doi.org/10.1177/2165079918807227>, *Workplace Health & Safety*, 67(3), 131-136 (2019)
- Leiter, M.P., y Maslach, C., Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience, <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>, *Burnout Research*, 3(4), 89-100 (2016)
- Lima, M. de F.E.M. y Lima-Filho, D. de O., Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a, *Ciências & Cognição*, ISSN 1806 5821, 14(3), 62-82 (2009)
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter M. P., *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3ª ed., Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California, Estados Unidos (1996)
- Perepeliuk, T., Penzai, S., y Pikovets, N., Determination and research of the mental health dynamics among teachers of higher education with different places of professional activity, <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74192>, *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1378-1388 (2019)
- Popa-Velea, O., Diaconescu, L. V., y otros siete autores, Factors associated with burnout in medical academia: An exploratory analysis of Romanian and Moldavian physicians, <https://doi.org/10.3390/ijerph16132382>, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2382 (2019)
- Prado, C.E.P., Estresse ocupacional: causas e consequências, <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520163515>, *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 285-289 (2016)
- Ratto, A., García, R. C., Silva, M. I., y González, M. C., El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo, *Ciencias Psicológicas*, ISSN 1688 4094, 9(2), 273-281 (2015)
- Rostami, Z., Abedi, M. R., y otros tres autores, The psychometric characteristics of Maslach burnout inventory student survey: a study students of Isfahan University, *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*, ISSN 2383 2894, 16(9), 55-58 (2014)
- Schaufeli, W., y Greenglass, E., Introduction to special issue on burnout and health, <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>, *Psychology and Health*, 16(5), 501-510 (2001)
- Schaufeli, W., Leiter, M., y Maslach, C., Burnout: 35 years of research and practice, <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>, *Career Development International*, 14(3), 204-220 (2009)
- Soares, M. B., Mafra, S. C. T., y De Faria, E. R., Factors associated with perceived stress among professors at a federal public university, <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190280>, *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(1), 90-98 (2019)
- Watts, J., y Robertson, N., Burnout in university teaching staff: a systematic literature review, <https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>, *Educational Research*, 53(1), 33-50 (2011)
- Zaman, S., Jahan, A., y Mahmud, M.A.L., Job satisfaction of university teacher's: a study on private university in Bangladesh, *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222 2839, 6(31), 138-47 (2014)
- Zamora, W.J., López, F., y Cobos, D., Realidades del empleo docente en Nicaragua, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, ISSN 1607 4041, 18(2), 191-205 (2016)

CONDICIONES DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO: EL CASO DE ARGENTINA

Working Conditions and Collective Bargaining for University Professors: The Case of Argentina

Pedro Mariano Sanllorenti. Secretario General de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense. (Argentina).

Mariel Cecilia Martin. Universidad Nacional del Mar del Plata (Argentina).

David Cobos Sanchiz. Universidad Pablo de Olavide (España).

Fecha recepción: 10/12/2022 - Fecha aceptación: 23/01/2023

RESUMEN

El artículo describe someramente la articulación legal del Sistema Universitario argentino y cómo se aborda la Seguridad y Salud en el trabajo, singularmente desde el Consejo Interuniversitario Nacional. Posteriormente se reflexiona sobre la importancia de la negociación colectiva para la mejora de las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de las universidades, señalándose como hito histórico la consecución del Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Una vez revisados los principales hitos en este campo en las universidades argentinas, se reflexiona sobre el impacto de la pandemia por COVID-19, la cual vuelve a poner en el centro de la escena la necesidad de fortalecer las medidas de prevención de riesgos laborales en las universidades. Finalmente se aportan algunos datos procedentes de unas encuestas realizadas por la Agremiación Docente Universitaria Marplatense, que muestran las características del trabajo docente desarrollado en tiempos de pandemia, así como algunas de las posibles soluciones o paliativos para su mejora en el corto plazo

PALABRAS CLAVE

Docencia, Salud laboral, Políticas en Salud Laboral, Riesgos Laborales

ABSTRACT

The article briefly describes the legal articulation of the Argentinian University System and how occupational health and safety is addressed, particularly from the National Interuniversity Council. Subsequently, we reflect on the importance of collective bargaining for the improvement of the working conditions of university staff, highlighting the achievement of the Collective Bargaining Agreement for Teachers of National University Institutions as a historical milestone. After reviewing the main milestones in this field in Argentinian universities, we reflect on the impact of the COVID-19 pandemic, which once again highlights the need to strengthen occupational health and safety measures in universities. Finally, some data is provided from surveys conducted by the Marplatense University Teaching Association, which shows the characteristics of the teaching work carried out during the pandemic period, as well as some of the possible solutions or palliative measures for its improvement in the short term.

KEYWORDS

Teaching, Occupational health, Labour health policies, Occupational hazards.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo conjunto entre sindicatos y un grupo de investigación de la Universidad Nacional de Mar del Plata, permitió una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas. La defensa de los derechos de las/os trabajadoras docentes universitarias/as, no suele ser una postura habitual en el ámbito de la 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, que se transforma en un permanente devenir crítico, superador y dialéctico donde la teoría se materializa en las/os trabajadoras/as y éstas y éstos indican el camino a seguir.

Los sindicatos tienen una militancia cotidiana en la trinchera del puesto de trabajo, logran transformar los puestos de trabajo como punto de partida en la defensa de los derechos de las/os trabajadoras/es, y promover permanentes nuevas reivindicaciones pero, sin duda, la investigación científica permite tener los datos reales de las condiciones y ambiente de trabajo, articulados con las voces, las percepciones y representaciones de las/os docentes.

En Argentina, la Reforma universitaria de 1918 en la ciudad de Córdoba, significó un cambio trascendente en la conformación y constitución del incipiente modelo universitario. Esta reforma impactó en muchos países latinoamericanos, generó un cambio de paradigma, sostuvo la democratización de la vida universitaria, la autonomía de las instituciones, el cogobierno universitario constituido por todos los claustros (estudiantes, docentes y graduados/as, y en algunos casos, el personal auxiliar), y el acceso de los/as docentes a sus cargos por concurso público de antecedentes y oposición.

Treinta años más tarde, los gobiernos peronistas garantizaron la gratuidad de los estudios de grado, y el ingreso irrestricto (libre) para el acceso a las universidades. Estas

premisas básicas tuvieron sus disputas y vaivenes en muchos gobiernos, y fueron suprimidas por las dictaduras, pero hoy están consagradas en las leyes universitarias vigentes.

El sistema universitario argentino está constituido por instituciones de gestión pública y de gestión privada, repartidas en número similar, pero con muy diferente volumen entre ambos subsistemas: el 80% de los/as estudiantes, y el 90% de los/as docentes e investigadores/as pertenece a las universidades públicas. Aunque existe una clara concentración en la zona metropolitana de la ciudad de Buenos Aires, sus alrededores y en las ciudades capitales de provincia con mayor número de habitantes, las instituciones públicas se distribuyen en toda la geografía nacional.

En la actualidad está conformado por 57 universidades nacionales y 7 universidades o institutos públicos provinciales, que integran el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), creado en 1985 por decreto presidencial del presidente Dr. Raúl Alfonsín. En el primer momento sólo contenía a las universidades nacionales, luego se sumaron los Institutos, y a partir de la Ley de Educación Superior de 1995, se integraron las universidades provinciales reconocidas por la nación.

Los diferentes actores laborales que componen el sistema universitario, son los/as trabajadores/as docentes que se desempeñan con distintas dedicaciones horarias (simple: 10 horas semanales, semi-exclusiva: 20 horas o exclusiva: 40 horas), y los/as trabajadores/as denominados/as no docentes (con una dedicación horaria de 35 horas semanales). Además, en las Instituciones Universitarias Nacionales se desempeña el personal de conducción política: rectores/as, vicerrectores/as, decanos/as, vicedecanos/as, más sus secretarías y subsecretarías, que acompañan a rectores/as y decanos/as en su gestión de la política académica, propuesta en la elección para su mandato.

2. LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES

En materia de Salud y Seguridad de las universidades, en el CIN hay una subcomisión de Higiene y Seguridad, que depende de la Comisión de Relaciones Institucionales, donde los/as representantes de cada universidad, participan activamente en debates, propuestas y recomendaciones de programas de incumbencia en seguridad e higiene.

En diciembre de 2004, en Argentina hubo un hecho que marcó un antes y un después. En un recital de rock realizado en un lugar cerrado de espectáculos, se produjo un incendio que terminó en una tragedia, que culminó con 194 muertos y cientos de heridos. El lugar, llamado Cromañón, tenía sólo una salida de emergencia y estaba cerrada con una cadena del lado de afuera. La mayoría de las muertes se produjeron por problemas respiratorios severos que causó la inhalación de monóxido de carbono (Chillagi & Zenobi, 2022).

A partir del episodio de Cromañón se generó un proceso de sensibilización en la temática de Higiene y Seguridad. Dicho proceso implicó una toma de reflexión en los diferentes ámbitos, incluidos el universitario, por lo que la Comisión de Seguridad e Higiene del CIN, comenzó a organizar reuniones periódicas, a fin de conocer, intercambiar, y capacitar a todos los/as representantes de Rectores/as de todas las Universidades Nacionales de Argentina sobre la temática. Se firmaron con el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología convenios específicos, a partir de la presentación y aprobación de proyectos de cada universidad, rubricando dicho programa en noviembre de 2006.

A la tragedia de Cromañón se sumó, en diciembre de 2007, la explosión de la planta piloto en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto, provocada por la caída de tambores que contenían hexano, químico altamente inflamable. En este episodio se produjeron las muertes de cinco docentes y un estudiante, y se llegó al procesamiento de siete funcionarios de la universidad por la Justicia Nacional (Baigorria, Ortiz &

Acosta, 2009). Nuevamente se reforzó la necesidad de la continuidad y profundidad en la construcción de una cultura del cuidado sobre los riesgos laborales en las universidades.

Hoy, la pandemia de COVID-19, vuelve a poner en el centro de la escena a escala global, la necesidad de sostener en la práctica el resguardo de las condiciones de trabajo. El sistema universitario argentino y las negociaciones paritarias llevadas a cabo desde inicios de 2020, muestran una prolífica producción en la materia que se apoya en la existencia del Capítulo de las Condiciones y Ambiente de Trabajo, presente en el Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, promulgado como Decreto Presidencial 1246/15 (CCT-DU).

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REPÚBLICA ARGENTINA

Partiendo de la premisa base del derecho individual del trabajo, sostenemos que el/la trabajador/a es la parte más débil de la relación laboral y se encuentra en un plano de desigualdad e inferioridad respecto del/la empleador/a. En el derecho colectivo del trabajo, ambos sujetos, trabajador/a y empleador/a, se encuentran equilibrados/as en cuanto a su poder de negociación. En este sentido, la negociación sectorial ha sido reconocida como un Derecho Humano en los siguientes documentos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 23
- Pacto de Derechos Civiles y Políticos, art. 22
- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8
- Pacto de San José de Costa Rica, art. 26
- Carta de la Organización de Estados Americanos, art. 43.

El Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la negociación colectiva indicando que “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de

empleadores por una parte y por la otra una organización o varias organizaciones de trabajadores con el fin de: a) fijar condiciones de trabajo y empleo b) regular relaciones entre trabajadores y empleadores c) regular relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez". Los principios de la OIT en materia de negociación colectiva son los siguientes:

- Reconocimiento del Derecho de negociación tanto en el sector privado como en el público.
- Los acuerdos o Convenios deben fijar condiciones de trabajo más favorables que las establecidas en la Ley respetando las condiciones más favorables de un contrato individual.
- El proceso de negociación se debe realizar sin injerencia del poder público.
- Son admisibles la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario en casos de conflictos.

En Argentina, como en el resto del mundo, los Convenios Colectivos de Trabajo fueron vislumbrados desde el inicio como importante instrumento para los sindicatos. El desarrollo de la negociación colectiva en el país fue lento y sinuoso y ha replicado los vaivenes de la historia más reciente entre períodos de gobiernos de facto y de ejercicio democrático, ahora consolidado.

El debate teórico sobre la negociación colectiva y los determinantes de su estructura, modalidad y actualidad, se evidencia en el recorrido histórico argentino en la materia. Algunos autores, como Calmor & Driffill (1998) y Schnabel, Zagelmeyer & Kohaut (2006) definen la centralización sobre la base de considerar el nivel sobre el que se desarrolla la negociación colectiva. Así, es posible distinguir tres niveles: nivel de empresa descentralizada, de rama o actividad; centralización intermedia y nacional centralizada.

En el nivel de empresa se observa el nivel básico en que la negociación se desarrolla entre una empresa y un sindicato. En el nivel de rama o actividad los modelos más recurrentes son los de centralización intermedia, en los que la negociación se establece entre un

sindicato y los representantes empleadores de esa rama o sector. El mayor nivel de centralización de la negociación colectiva se produce cuando se establecen "acuerdos cúpula" entre Confederaciones de trabajadores/as y de empleadores/as con intervención del Estado. No obstante, es frecuente que la negociación colectiva se dé, en algunos países, de forma articulada y simultánea en más de un nivel.

Podemos identificar tres períodos en la negociación colectiva en Argentina desde que se reglamentó su funcionamiento. En los años 1953-1988 la negociación colectiva fue desarrollada a través de la centralización de los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes. Pero en estos 35 años fueron relativamente breves los períodos en que la negociación colectiva alcanzó plena vigencia, dado que fue continuamente interrumpida a lo largo de cuatro décadas, en las que golpes militares restringían la actividad sindical al dictarse nuevas normas que vulneraban la autonomía colectiva y pusieron en manos estatales el manejo y la regulación de las relaciones colectivas.

Así mismo, gobiernos civiles que, aduciendo razones de ordenamiento económico interno (contexto inflacionario), tomaron medidas similares. Este período se caracterizó por la fuerte injerencia estatal, la homologación de los convenios, definición de la representación sindical a través de la regulación del otorgamiento de la personería gremial a los efectos de negociar, identidad política de los sindicatos afines a un partido político, extensión de la cobertura de los convenios a todos/as los/as trabajadores/as -sindicalizados/as y no sindicalizados/as- y la ultraactividad de convenios cuyas reglas permanecen vigentes hasta tanto no sean renovados.

De 1990 a 2001 se verificaron tendencias hacia la descentralización, pues se caracteriza por separarse de la tendencia histórica del modelo paradigmático (1953-1989) por el predominio de políticas neoliberales. La reforma laboral fue uno de los proyectos de cambio estructural que fuera eje de la política

económica. Con un claro sesgo flexibilizador, la finalidad explícita fue la reasignación de mano de obra y reducción de costos empresariales. Esta nueva lógica económica fracturó al sindicalismo, lo que se testimonió en el surgimiento de una nueva central sindical (Confederación de Trabajadores de Argentina- CTA) y la división de la tradicional CGT (Confederación General de Trabajo) en dos líneas, una oficialista y otra opositora al gobierno justicialista en ejercicio Senen Gonzales y Palomino (2006).

En este marco el número de negociaciones se redujo, pero el número de acuerdos de empresa superó a los acuerdos de rama. La pauta imitativa de fijación de salario con la desaparición del contexto inflacionario, fue abandonada y reemplazada por la pauta homogeneizadora, donde los incrementos salariales los fijaban las empresas.

Desde 2003 a la actualidad, la reactivación de la negociación colectiva ha sido promovida como política pública y por una activa reaparición de los sindicatos en la escena política. La negociación colectiva se transformó en una instancia decisiva tanto en la negociación del salario como en las condiciones de trabajo. La ley de Ordenamiento Laboral 25.877 otorgó prioridad a la negociación de mayor cobertura de rama o de actividad sobre la de sector o empresa.

La convocatoria del Consejo del Salario, del que participan pluralmente los/as trabajadores/as y empleadores/as, determina periódicamente el salario mínimo, vital y móvil. Este Consejo puede ser entendido como una forma de negociación salarial centralizada en la que interviene las distintas centrales sindicales (CGT-CTA) y las cámaras empresariales más representativas (UIA-CAC, etc.)

Se presentan diferentes niveles en los aumentos salariales pues se vincula en función al poder relativo de negociación de los sindicatos y las cámaras empresariales son compensadas por el Estado por la operatividad de la pauta de aumento de salarios y la elevación permanente del salario mínimo, vital y móvil. También, se instala un mecanismo de centralización de la negociación colectiva, mientras

que para establecer movilidad salarial el sistema predominante es la centralización intermedia por rama de actividad.

A diferencia de lo ocurrido en el sector laboral privado, los/as trabajadores/as del Estado carecieron de formalidad en la negociación colectiva, hasta mediados de 1980 (en Argentina en 1990). Esto fue así porque, a escala global y local, se entendió durante mucho tiempo que los/as trabajadores/as del Estado eran servidores/as públicos/as y no trabajadores/as. La OIT fue acumulando durante décadas presentaciones de distintas centrales sindicales que probaban lo contrario y finalmente en 1978, dicta la Recomendación 159 para promover las relaciones del trabajo en las Administraciones públicas.

En el mismo sentido en 1981 y 1987 la OIT dicta el Convenio 154 y la Recomendación 163, mediante las cuales se promueven tanto las negociaciones colectivas en el ámbito público como la posibilidad de que los/as trabajadores/as que allí se desempeñan alcancen, en acuerdo con las representaciones patronales que incluyen a representantes de los Gobiernos respectivos en sus distintos niveles, o los integrantes de las carteras de los Poderes Ejecutivos, sus propios Convenios Colectivos de Trabajo.

En la República Argentina las normas dictadas por la OIT son reconocidas y en la década de 1990 se sancionan las leyes que permiten y promueven la negociación colectiva tanto en el ámbito de los/as trabajadores/as del Estado en general, como también en la especificidad que constituyen los/as docentes en sus distintos niveles.

La obtención de la Personería Gremial de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) en 1993, permite que la organización comience a negociar colectivamente en representación de todas/os los/as docentes universitarios/as del país, siendo la representación empleadora ejercida por los representantes paritarios del CIN, que es el Consejo de los Rectores de las Universidades Nacionales.

CONADU elaboró su primer proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo entre 1994 y 1995,

el texto final de ese borrador se aprobó en un Congreso de la Federación en diciembre de 1995. Entre 1993 y 1997 se firmaron varias Actas entre ambas partes, a razón de dos o tres por año, en las que se regulan algunos pocos aspectos de la relación laboral, pero que permitieron consolidar las bases de una negociación más fructífera y duradera. En 1998 se firmó el primer Acta en el marco del Decreto 1007/95, decreto que hasta hoy, regula la negociación colectiva en el ámbito de las Universidades Nacionales. Este Acta fue a su vez homologada por el Decreto Presidencial 1.470/98 y fijó las primeras bases de lo que, con mucho mayor desarrollo, contenido y definición de derechos sería, en 2015, el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de la Instituciones Universitarias Nacionales.

4. EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS DOCENTES UNIVERSITARIOS/AS

Pocas veces en la vida de un sindicato, y menos en la de una Federación de ellos se puede mostrar un avance de la envergadura de alcanzar la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo que abarque a todos/as los/as trabajadores/as del sector, describiendo su trabajo y garantizándoles una importante y común base de derechos. Todos los sindicatos, aun los más grandes que existen en nuestro país, exhiben sus convenios como conquistas y avances para el conjunto de trabajadores/as que representan.

El hecho de que nuestra legislación haya previsto que la firma de un convenio colectivo generado entre trabajadores/as y representantes de los/as empleadores/as del sector, siempre que se realice de acuerdo a las prescripciones vigentes, tenga el valor de una ley que se genera por fuera de del Congreso de la Nación, le pone un valor extra. Valor que adquiere trascendencia, cuando a esta peculiar manera de legislar, se le adiciona el concepto de la denominada ultraactividad, que implica su vigencia hasta que una norma similar la reemplace.

La relevancia e importancia de los convenios colectivos las resitúa el hecho de que cada vez

que en nuestra historia se quisieron implementar las políticas más liberalizadoras durante los gobiernos dictatoriales, además de la persecución encarcelamiento y desaparición forzada de los cuerpos de delegados/as de los sindicatos, se suspendieron estos, así como fueron restituidos en los gobiernos democráticos.

Pero analicemos con más detalle lo que implica este convenio para los/as docentes universitarios/as:

1. Se fija un piso de derechos común para todos/as los/as docentes. Este aspecto adquiere especial relevancia cuando se tiene en cuenta que nuestro trabajo se realiza en el marco de instituciones encuadradas en la denominada autonomía universitaria y que han generado múltiples formas de relación laboral, horas y formas de trabajo y formatos de contratación. Algunas de éstas solo se explican por usos y costumbres, no sólo de una Universidad en particular sino de cada Facultad, Departamento o Instituto.
2. Por lo dicho en el párrafo anterior se fortalece la idea de Sistema Universitario. En el marco de la autonomía, pocas normas establecen un patrón común, siendo la ley de Educación Superior y los reglamentos que derivan de esta, los protocolos del Consejo Interuniversitario Nacional y los Convenios Colectivos del personal no docente y docente, dan un fuerte marco para el desarrollo de las actividades que supone una institución universitaria. El resto de las acciones comunes también deriva de los usos y costumbres, de la copia de Estatutos cuando se crean nuevas universidades, de la impronta reformista y de los subconjuntos de sistemas electorales para las autoridades y órganos de gobierno.
3. Se le encuentra un punto de solución al grave y antiguo problema de los/as docentes interinos/as. La estabilidad de los/as docentes interinos/as establecida en las disposiciones transitorias del Convenio Colectivo impacta sobre más del 60% de la población de docentes,

designados/as precariamente año tras año, en violación flagrante de los que establecen los estatutos de nuestras universidades y de la propia ley de Educación Superior.

4. El impacto del piso común de derechos no es el mismo en distintas instituciones, los casos de las Universidades Nuevas se garantizan de derechos elementales tales como el de tener licencia anual, por maternidad y enfermedad, designaciones, cargas horarias y remuneraciones acordes a su tarea, ya que ninguno de estos derechos se establece al crearlas, y a veces pasa mucho tiempo hasta que se dictan las normas internas que los regulan.
5. Para las nuevas Universidades como para las antiguas, se garantiza el derecho a la carrera docente con su régimen de ingreso, permanencia y estabilidad vinculada a procesos de evaluación, ascensos y promociones. A la vez se establecen las bases para la mejora de las condiciones y ambiente de trabajo, la jerarquización de la labor docente, y se establecen derechos básicos para sus organizaciones sindicales y sus integrantes.
6. Se establecen las bases para garantizar el futuro del salario, dotándolo de un nomenclador universitario y preuniversitario, con sus respectivas estructuras, funciones, valores futuros de adicionales con un programa de jerarquización que, de cumplirse de acuerdo a las expectativas, permitirá que en los próximos años alcancemos los salarios docentes universitarios con el mayor poder adquisitivo desde la recuperación de la democracia.

5. ¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE EL TEMA DE LOS/AS DOCENTES INTERINOS/AS?

Estamos hablando de una importante cantidad de docentes superior al 60% de la planta nacional. Es decir que los interinos representaban a la mayoría de la planta docente de la mayoría de las universidades nacionales. Sin embargo, eran (y, en menor medida hoy, continúan siendo) los excluidos del sistema. Sus

designaciones son precarias y la continuación de sus tareas depende de una decisión que debe tomarse periódicamente, volviéndonos muy dependientes del poder de turno. Las designaciones interinas extendidas por décadas, con concursos pendientes, constituían el mayor problema en las condiciones de trabajo de los/as docentes universitarios/as al momento de la firma del CCT-DU.

Es importante destacar que los/as interinos son víctimas de un doble incumplimiento por parte de las autoridades universitarias. La primera falta tiene que ver con que todos los estatutos de las universidades establecen en el plazo de uno o dos años, desde la designación de los docentes interinos, deben realizarse los concursos para la selección de ese cargo. Por otro lado, la Ley de Educación Superior también prevé un plazo de dos años para la realización de los concursos. En cambio, eran muchos los/as docentes que llevaban cinco, diez y hasta veinte años con designaciones interinas en un mismo cargo. Incluso, hay docentes que se jubilan en esa condición.

Por si fuera poco, los estatutos establecen que la designación interina es una excepción a la regla, a pesar de que en la actualidad esta discrecionalidad se vuelve la regla en muchas universidades. ¿Cuál sería la explicación? La inclusión de los/as interinos en el cuerpo docente cambiaría el equilibrio de poder al interior de las distintas facultades y universidades y se alterarían los padrones incluyendo electores y potenciales competidores para los cargos electivos. Entendemos que esa fue la razón fundamental por la cual las autoridades incumplían con sus propios estatutos y el motivo para que no aceptaran incluir en el convenio colectivo la propuesta de ingreso directo a la Carrera Docente para los/as interinos/as con más de dos años de antigüedad.

Esto no quita importancia a la solución que se encontró a la redacción final del artículo 73 del CCT-DU. Se fija la estabilidad en el cargo de los/as docentes interinos/as y la no modificación de su situación de revista con dos modalidades diferentes de acuerdo a su antigüedad en un cargo concursable. Para los que tienen cinco o más años en el cargo, la

Paritaria particular (negociación colectiva a nivel de cada Universidad) será la que establezca la modalidad de ingreso a la carrera docente. Mientras esto no ocurra o no haya acuerdo con las autoridades, no se le puede modificar su situación ni llamar a concurso el cargo. Para los/as que tienen entre dos y cinco años de antigüedad se les garantizó la continuidad hasta que el cargo sea cubierto por concurso.

La problemática de los interinos fue y será un punto central de la necesaria democratización que requieren las Universidades Nacionales: la posibilidad de que sus integrantes puedan participar de la vida política interna de la universidad.

La Ley de Educación Superior dice que todos/as los/as docentes tienen derecho a la participación política en la vida de la universidad, estas prácticas hoy excluyen a la mayoría. A modo de ejemplo: un/a estudiante que alcance la condición de regular aproximadamente a los seis meses de ingresar a la universidad tiene más derechos de participación política que un docente interino con 20 años en la institución.

El reciente fallo judicial, de junio 2021, de la Cámara Federal de Mendoza que se expidió a favor de la inclusión de los/as docentes interinos/as incorporados/as gracias al artículo 73 del CCT-DU en el padrón de la Universidad Nacional de San Juan, es una prueba de seguir trabajando y avanzando en este tema.

Tabla 1

Principales contribuciones de las organizaciones gremiales de docentes universitarios de Argentina tendientes a la mejora de sus condiciones y ambiente de trabajo	
1978	La OIT dicta la Resolución 159 de 1978, mediante la cual se establecen las Recomendaciones sobre las relaciones del trabajo en la Administración Pública
1981 y 1987	La OIT dicta los Convenios 154 y la Recomendación 163, ambas sobre la negociación colectiva. A partir de entonces se interpretó que los/as trabajadores/as del Estado en sus distintas ramas podían contar con Convenios Colectivos de trabajo, tal y como tenían la mayoría de trabajadores/as del sector privado en Argentina

1991-1992	Leyes argentinas reglamentaron el procedimiento para la negociación colectiva de los/as trabajadores/as del Estado (Ley 23.929/1991) y de los docentes nacionales (Ley 24.185/1992)
1993-1994	CONADU obtiene su personería gremial. Requisito indispensable para ejercer la representación sindical. Se elabora un listado de temas que constituyen sus principales demandas. Se toma la decisión de elaborar un borrador de Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)
1995	El primer borrador completo de CCT fue discutido y aprobado por Congreso. A la vez se reclama la necesidad de paritarias formales entre la representación de los/s trabajadores/as docentes universitarios/as y la representación de las instituciones universitarias nacionales. El decreto 1007/1995 reglamenta las negociaciones paritarias en las universidades nacionales para personal docente y no docente
1996	Teniendo ya el borrador de CCT con un capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (CyAT) y conformada la Mesa de negociación paritaria, se celebra un acuerdo paritario entre el CIN y CONADU, que prevé la promoción de una Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo
2004	El Congreso de CONADU de termas de Río Hondo, actualiza en su totalidad el borrador de CCT. La idea de CyAT se va incorporando en su concepción y en el articulado se prevé la necesidad de generar condiciones dignas de trabajo para el/la trabajador/a
2005	Se produce una explosión en los laboratorios de experimentación de la Universidad de Río Cuarto que causa graves daños materiales, así como la muerte de seis personas que se desempeñaban como docentes, investigadores y becarios de la institución. Este hecho pone en alerta a todo el Sistema Universitario y se empiezan a multiplicar los Encuentros Interinstitucionales de Seguridad e Higiene, que después se irán transformando al formato Congreso
2006-2007	Una concepción más moderna de las CyAT fue incluida en el texto publicado como Decreto 1245/15 y que fue el resultado de la realización de una capacitación destinada a dirigentes sindicales de CONADU que culminó con la redacción del borrado de capítulo de CyAT que fue aprobado en un Congreso de la Federación.
2007	El primer Encuentro sobre Salud y Seguridad del Trabajo, organizado a instancias del CIN, se celebra este año. A partir de entonces se celebra de manera continuada cada dos o

	tres años. La Federación Nacional de Docentes Universitarios siempre tuvo un rol protagónico en estos Encuentros permitiendo difundir las ideas fundamentales contenidas en el proyecto de CCT y su capítulo de CyAT
2008	Un avance muy significativo en la promoción de la mejora de las CyAT lo representa el programa de capacitación gratuita docente logrado en los acuerdos paritarios a partir de 2007 y hasta la actualidad. Este programa permite destinar recursos a las universidades nacionales para que sus docentes puedan obtener formación y/o actualización de posgrado en materia de CyAT de manera gratuita
2012	Desde la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, el Dr. Jorge Cohen promueve algunas políticas activas tendientes a mejorarlas condiciones de trabajo y se intentan algunos cambios en la correlación de fuerzas entre las ART, patronales y representantes de los/s trabajadores/as. Surge la promoción y sanción de la Resolución del Comité Ejecutivo del CIN mediante el cual se establece el estudio de factibilidad para la creación de Institutos Universitarios de Salud y Seguridad en el Trabajo.
2014-2015	El 16 de abril de 2014, el CIN y las seis Federaciones Nacionales Docentes firman el Convenio Colectivo de Trabajo. CONADU lo presenta al Ministerio de Trabajo para que proceda a su homologación. El 1 de julio de 2015, en un acto celebrado en la Casa Rosada, la presidenta Cristina F. de Kirchner entrega las copias del Decreto 1245/15 que homologa el CCT
2015	Tanto desde la CONADU como desde la Agrregiación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) se agrega a la formación un valor adicional al incorporar el requisito de que los/as docentes cursantes han de presentar un trabajo en el que se relevan condiciones de trabajo de los distintos sectores laborales donde se desempeñan, así como proyectos tendientes a la mejora. Sin duda, estos aportes revierten en un insumo esencial para las Comisiones Paritarias de Condiciones y Ambiente de Trabajo previstas en el Convenio Colectivo
2016	Se celebra el II Congreso Internacional "Salud Laboral: aspectos sociales de la prevención" y el II Taller Internacional de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en los Ámbitos Educativos Superiores, organizado conjuntamente por la CONADU, el CIN y la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral

6. LA PARTICIPACIÓN SINDICAL ANTE LA PANDEMIA Y SUS DESAFÍOS

La sorpresa que deparó al conjunto de la comunidad docente universitaria el comienzo del aislamiento social preventivo y obligatorio motivado por la pandemia de COVID-19 se mantuvo en el tiempo. Se pensó como una necesidad que culminaría luego de un par de meses de duración. 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 hasta fines de junio de 2020, los docentes fueron volcándose paulatinamente al aprendizaje de una nueva modalidad laboral, mientras internalizaban la idea de que la misma había llegado para quedarse, al menos por un cuatrimestre. Salvo quienes dictaban clases en algunos posgrados o en las escasas Licenciaturas a distancia, eran muy pocos los/as docentes de las universidades con experiencia en el dictado de clases por medios remotos. A su vez, todos/as estaban familiarizados/as con los concursos docentes cuya clase pública presencial constituye un pilar de la Universidad Pública Argentina y del Convenio Colectivo de Trabajo de sus docentes.

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 que, modestamente, habían sido incluidas en el proyecto borrador de los sindicatos. Es por eso, que, durante el inicio de las restricciones a la presencialidad 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. Asumieron, a su costo y con el equipamiento personal, la realización de un trabajo para el que no estaban preparados/as y que les supuso, al igual que a las y los estudiantes, un enorme esfuerzo de adaptación y en muchos casos costos económicos adicionales.

El reconocimiento formal del trabajo docente universitario a distancia, se realizó el 19 de junio de 2020, mediante un Acta acuerdo suscrita por el Ministerio de Educación de la Nación, el CIN y las Federaciones de Docentes Universitarios. También, y después de suscrita el Acta Nacional, fue reconocida mediante las paritarias docentes locales en distintas Universidades. A partir de entonces, puede decirse que la actividad docente virtual fue reconocida, mientras dure la pandemia, y garantizando parte de los derechos y los deberes laborales mínimos para el desarrollo de la misma. Entre otras cosas, el acta, además de reconocer el trabajo docente virtual, reconoce el derecho al salario, a una jornada de trabajo, a la capacitación o a la prevención de riesgos en el hogar, que se constituye como el nuevo lugar de trabajo y en ese marco puede hasta establecerse el reconocimiento a los accidentes laborales producidos en el propio hogar de las y los docentes.

Por otra parte, el sindicato, reclamó durante varios meses la necesidad de contar con un régimen de licencias y dispensas laborales para quienes tienen familiares a cargo y/o integran los denominados grupos de riesgo. El volumen de éstos/as trabajadoras/es era muy importante, de acuerdo encuestas realizadas en el mes de mayo. En el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), fue en el mes de agosto de 2020, que se dictó la Resolución del Rectorado, que reconoce estos derechos que permiten otorgar licencias parciales y/o hasta dispensar la actividad laboral completa para quienes tienen tareas de cuidado de menores a cargo que a su vez deben continuar con su educación a distancia, en el mismo hogar que sería su lugar de trabajo.

Desde la Agrupación Docente Universitaria Marplatense (ADUM) se realizaron encuestas para 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 (Sanllorenti & Romanín, 2020). 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.

Entre los resultados obtenidos hay varios puntos a destacar, un fuerte desgaste físico y emocional de los/as 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. 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. Si hace un año detectábamos esa situación, hoy, más que nunca, podemos afirmar que esta situación dejará una marca indeleble en buena parte de las/os docentes e investigadoras/es.

Por otro lado, los/as docentes de la UNMDP han dispuesto sus propios recursos para enfrentar esta situación. A la utilización de los equipos personales y familiares, se suma el pago de su conexión a internet y electricidad, que resulta paradójico puesto que el CCT-DU establece en su art. 20, que la provisión de medios para la realización de sus funciones, forma parte de las obligaciones de las universidades.

Por otra parte, en la redacción definitiva del Convenio Colectivo de Trabajo, y a pedido del CIN, fueron suprimidos los textos que hacían referencia a la modalidad docente a distancia presentes en el Proyecto de CONADU. La consecuencia de esto era que la modalidad de docencia que se desarrollaba en el primer cuatrimestre de 2020 no se encontraba regulada y, por consiguiente, no estaba permitida.

Por lo pronto, no resultaba exigible tanto por el contrato de trabajo, ni por el convenio colectivo, ni por las normas propias internas de la Universidad bajo las cuales se realizan las designaciones docentes. Y si el trabajo se realizaba, como la encuesta y la infinidad de acciones de docencia por medios remotos probaron, fueron el producto de la buena voluntad y el deber ciudadano de los/as docentes a quienes debe reconocérseles el enorme aporte voluntario realizado. En ese aspecto,

resultaba prioritario establecer que, ante determinadas tareas, resultaba imposible exigir al/la docente la realización de las mismas desde su hogar de una manera unívoca y, por otra parte, reducir las presiones existentes por parte de autoridades para el cumplimiento de actividades que excedían las habituales.

A diferencia del primer cuatrimestre de 2020, en el segundo, se pudo determinar con bastante antelación, que el trabajo virtual sería la modalidad predominante, si no la única. La necesidad de la comunicación de esta continuidad fue un pedido de todos los sindicatos docentes universitarios de Argentina. El Acta Paritaria Nacional suscrita en el mes de junio otorgó los derechos y obligaciones básicos de la labor de docencia universitaria y su continuidad mientras dure la pandemia. Las autoridades universitarias receptaron y resolvieron tempranamente en el mes de julio, comunicaron la continuidad de las labores por medios remotos y permitieron un mayor tiempo de preparación de las actividades.

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, si bien la mayoría poseía dispositivos adecuados para el trabajo virtual, alrededor del 15% no contaba con equipos que les permitiera desarrollar la labor que se exigía.

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 fines de 2020, se instrumentó una Política Nacional que generó una línea de créditos en el Banco de la Nación Argentina, para que los/as docentes jóvenes y con salario suficiente, pudieran costear la compra de equipamiento informático, con intereses menores a los del mercado. También, ante el reiterado reclamo sindical del pago de la conexión a internet, se alcanzaron acuerdos locales en unas diez

universidades nacionales para el pago de uno, dos o tres meses de conexión. A finales 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/as docentes universitarios/as 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.

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/as docentes universitarios/as que suscribió un Acta mediante la cual se autorizaba a las paritarias particulares de cada universidad y de acuerdo a las condiciones epidemiológicas de la ciudad o región, a autorizar la realización de actividades académicas presenciales.

En la mayoría de las universidades nacionales se autorizaron a realizar, con intermitencias según la condición epidemiológica, actividades de docencia en los laboratorios de trabajos prácticos en las disciplinas de medicina, enfermería, química, bioquímica, y biología, entre otras, prácticas de campo en ciencias agrarias, como así también las clases presenciales en la modalidad denominada de burbujas en los colegios y jardines de infantes dependientes de universidades. En muchos casos se autorizó, de manera paulatina y progresiva, la realización de concursos docentes con uno o más aspirantes, de modo virtual y presencial. Las actas suscritas incluyen detallados protocolos de funcionamiento, aforo en las aulas y la necesidad de contar con ventilación y controles sanitarios y de aforo.

En lo concerniente a la salud, las jornadas y modalidad de trabajo en el marco de la pandemia, mayoritariamente se trataba (y trata aún hoy) de intentar dictar las habituales clases presenciales por medios remotos. Estas

clases al comienzo trataron de dictarse de modo sincrónico y en los horarios inicialmente pautados en la planificación de las materias y la Facultad y luego comenzaron a grabarse. Esto se diferencia bastante de lo que se denomina como cursada virtual en la que la planificación de las tareas, la recepción de los trabajos, el abordaje de los contenidos, se realiza completamente de manera virtual, y a su vez cuenta con la asistencia de profesionales informáticos y de ciencias de la educación dedicados exclusivamente a la modalidad virtual. Pocos/as docentes lograron traducir la totalidad de sus materias a esta modalidad.

La adaptación a los medios remotos requirió de prolongadas jornadas de trabajo (el 78% de los/as docentes marplatenses manifestó que trabajaba más horas de lo habitual, mientras que el 17,1% manifiesta que trabaja las mismas horas y el 4,3% considera que trabaja menos). Esta adaptación, con mayor carga laboral, la intromisión de estudiantes y autoridades fuera del horario laboral que se conectan por medios remotos con los/as docentes, se sucedieron de manera conjunta y en simultáneo con la vida familiar, lo que implicó una situación de estrés emocional constante. Analizando esta situación, la virtualidad se iba extendiendo, es que se generaron cursos destinados al reconocimiento y disminución del estrés, como así también los destinados al reconocimiento de los derechos laborales vigentes, la situación excepcional que implicaba la pandemia, y la necesidad de definir y reconocer el derecho a la desconexión que ya estaba reconocido en algunas legislaciones y convenios colectivos europeos.

7. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD

Los puntos más relevantes observados en el marco de esta nueva situación laboral fueron: el material de trabajo y los factores de salud (tales como descanso, alimentación, entre otros). El medioambiente de trabajo se desarrollaba compartido con el ambiente familiar (50,6%), en el mismo espacio común, donde conviven las distintas actividades familiares. No todos los/as docentes contaban con un

ambiente privado (49,4%); ya sea un escritorio u otro ambiente adaptado para poder llevar a cabo su tarea laboral. Esto implica una movilidad diferente, modificada por la interacción con el medio, puesto que los disímiles estímulos sensoriales (luz, sonido) involucrados, generan cambiantes niveles de concentración para realizar una misma actividad.

En cuanto a la relación del medio digital utilizado, se observa la utilización de varios equipos (computadora de escritorio, notebook, tablet y/o celular) y cada uno de ellos se conjugó de manera diferente con el medio de apoyo (mesa, escritorio) utilizado y la silla. Ese conjunto, medio digital – mesa – silla, fue adaptada por cada docente bajo parámetros corporales distintos, modificando la carga biomecánica. El cuerpo responde a estas exigencias físicas a través de compensaciones, en pos de mantener la homeostasis (equilibrio corporal saludable); pero con el transcurso del tiempo estas compensaciones profundizaron las alteraciones musculoesqueléticas, modificando la postura corporal. Es así como se manifiestan diferentes sintomatologías de acuerdo a la región corporal implicada, abarcando desde una molestia puntual a un dolor manifiesto general.

Según los datos obtenidos del Servicio Universitario Médico Asistencial (SUMA), las consultas tanto en los servicios de psicología, psiquiatría y kinesiología, han disminuido considerablemente, tomando como base el mismo período al año 2019. Algunos de los datos acercados por SUMA, para un mismo período entre 2019 y 2020 (cuadro 1 y 2) en los servicios de psicología, psiquiatría y kinesiología son sumamente interesantes.

Cuadro 1. Atención de pacientes servicio de Psicología y Psiquiatría

Servicio	01/05/2019 31/07/2019	–	01/05/2020 31/07/2020	–
Psicología	515 pacientes		351 pacientes	
Psiquiatría	101 pacientes		38 pacientes	

Cuadro 2. Atención de pacientes servicio de kinesiología

kinesiología

	2018	2019	2020
Pacientes	208	220	105
Sesiones	3063	3253	1067

La disminución en la consulta se produce debido a varios factores: la falta de tiempo disponible frente a la gran demanda laboral, jornadas muy extensas, sumadas a las obligaciones familiares y la nueva organización de trabajo. Un tema no menor, el miedo a concurrir a la consulta por la exposición sanitaria. En el caso del servicio de kinesiología, se suma la falta de autorización de atención de consultorios en el municipio de General Pueyrredón, comparado con el mismo período en años anteriores, siendo la apertura legal de los mismo a partir de junio de 2020.

En cuanto a las atenciones psicológicas y psiquiátricas, la disminución se debe a varios factores: la no presencialidad de las sesiones, en algunos casos resistencia de realizarlo en forma virtual, el abandono por los riesgos de contagio, y la concurrencia a otros especialistas fuera de la obra social, (a partir de entrevistas mencionaron evitar la visualización de la terapia). Relacionado con el impacto de la transformación en el trabajo, lamentable y significativo fue en el suicidio de un docente y el síndrome vertiginoso de una docente que implicó contratar una acompañante terapéutica.

Un tema que nos llama la atención son los resultados expresados en el "El Impacto de la pandemia Covid-19 en las rutinas educativas: Repuestas de las Universidades Nacionales", realizadas encuestas a las autoridades, estudiantes, docentes y no docentes de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación Argentina, indicando la muestra de 39 rectores/as (66% de las UUNN), 62.65 docentes (90% UUNN), 25.773 estudiantes (90% UUNN) y 2.589 trabajadores/as no docentes (90% UUNN), en la muestra mencionada acotamos la ausencia de un lenguaje inclusivo no es menor.

Por otro, lado cada pregunta formulada no menciona las universidades sino en general, siendo las respuestas positivas en un alto

porcentaje, entre las preguntas que obviamente se pueden consultar a la página del CIN, hacen referencia a las acciones, satisfacción, repuestas desarrolladas por las universidades en condiciones de la pandemia por parte de las autoridades, docentes y estudiantes.

De la misma manera, en cuanto a las reformas desarrolladas en las clases virtuales, problemas por razones personales o de infraestructura digital para dar clases, porcentaje de los contenidos cubiertos bajo la modalidad virtual, y en otra pregunta los/as estudiantes se refiere que sí pudieron cursar las materias a distancia/virtual de acuerdo con los objetivos planteados, la adaptación o problemas de los procesos administrativos de la universidad de trabajo remoto de los no docentes, o el uso de recursos tecnológicos e informáticos necesarios para el dictado de clases virtuales. Sinceramente sorprenden las repuestas con las encuestas elaboradas conjuntamente por el sindicato, por las entrevistas a informantes claves de la comunidad educativa.

Algunos logros alcanzados durante la pandemia por la Agremiación Docente Universitaria Marplatense fueron la Encuesta sobre las Condiciones y Ambiente de Trabajo (C.y.A.T), Concursos docentes, Vacunación Docente y Vacunatorios, Resoluciones de Mesa Ejecutiva y Delegados/as, Programa de Aumento de Categoría, así como el Protocolo de inicio de clases en el Jardín de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

8. INTERPELARNOS ANTE LOS NUEVOS RETOS

Consideramos vertebral para el sostenimiento de la construcción de los saberes diversos en las universidades argentinas, el estudio del impacto de los riesgos psicosociales de las y los trabajadoras/es docentes en la pandemia y post- pandemia, que adquieren una gran relevancia de los detectores, agentes de cambio y monitoreo de sus condiciones y ambiente de trabajo, a fin de desarrollar propuestas de actuación específicas e instalar una nueva cultura del cuidado y de

prevención en las transformaciones del mundo de trabajo y el diseño de políticas públicas en la prevención de los riesgos psicosociales de la docencia universitaria que visualice la realidad cotidiana.

Nuestro planteo implica un nuevo paradigma en el trabajo conjunto entre el sindicato y la universidad, que permita una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas, en defensa de los derechos de las/os docentes universitarios/as. Como mencionamos al inicio del trabajo, sostenemos que la articulación entre la teoría y la práctica permite reconstruir el conocimiento científico de amplitud de miradas, crítico, superador y dialéctico donde la teoría se sustancia en las/os trabajadoras/as.

Los sindicatos tienen una militancia cotidiana en la defensa de sus derechos y

reivindicaciones permanentes pero, sin duda, la investigación científica permite obtener los datos reales de las condiciones y ambiente de trabajo, articulados con las voces, las percepciones y representaciones de las/os docentes.

La pandemia presenta diversos desafíos a seguir trabajando, ante este cambio de paradigma, entre ellos el interpelarnos sobre las diferentes estrategias de enseñanza-aprendizaje que la nueva coyuntura amerita, el impacto de los riesgos psicosociales de la docencia universitaria, los ajustes en el proceso de trabajo y monitoreo de sus condiciones y ambientes de trabajo, con el fin de confeccionar propuestas específicas de acción, mejoras e instalar una nueva cultura del cuidado y prevención de los riesgos psicosociales en la docencia universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baigorria, S., Ortiz, S. & Acosta, C. (2009). Relato de la tragedia en la Universidad Nacional de Río Cuarto (Argentina), signo del deterioro de las universidades públicas. *Fundamentos en Humanidades*, Extra 20, 13-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3189072>.
- Calmfors, L. & Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3 (6), 13-61. <https://doi.org/10.2307/1344503>.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos por la que se crea la Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp.
- Chillagi, C. & Zenobi, D. (2022). Gobernar las “tragedias”. Víctimas, dispositivos y responsabilización en dos casos comparados. *Revista de Ciencias Sociales*, 35 (50), 83-105. <https://doi.org/10.26489/rvs.v35i50.4>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Gaceta Oficial 9460 de 11 de febrero de 1978) (Costa Rica). https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf.
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Decreto 1.007/1995 por el que se adoptan medidas a efectos de posibilitar la constitución de la Comisión Negociadora del Sector Docente y la conformación de la Comisión Negociadora del Sector no Docente de los niveles General y Particular, de acuerdo a lo previsto en el art. 19 de la Ley 24.447 (Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1007-1995-24310>.
- Decreto 1.246/2015 por el que se homologa el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1246-2015-248779/texto>.

- Decreto 1.470/1998 por el que se homologa un acuerdo referido a las obligaciones docentes, perfeccionamiento docente, cara horaria, régimen de incompatibilidades, planta docente...(Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1470-1998-55000#:~:text=Resumen%3A,QUE%20REPRESENTAN%20AL%20PERSONAL%20DOCENTE>.
- Ley 24.521 de Educación Superior (Argentina). <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24521-1995-25394>.
- Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (Argentina). <https://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/leyes/ley25877.pdf>.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
- Sanllorenti, P. & Romanín, E. A. (2020). *Resultados de la consulta "El trabajo docente en la universidad en tiempo de cuarentena"*. Agreración Docente Universitaria Marplatense. <https://www.adum.org.ar/?p=8164>.
- Schnabel, C., Zagelmeyer, S. & Kohaut, S. (2006). Collective bargaining structure and its determinants: An empirical analysis with British and German establishment data. *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), 165-188. <https://doi.org/10.1177/0959680106065036>.

VI. INDICIOS DE CALIDAD DEL COMPENDIO DE ARTÍCULOS

1.- Cecilia-Martín, M., Rubio-González, L., Morón-Marchena, J.A. y Cobos-Sanchiz, D. (2020). **Burnout docente: un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus.** *International Journal of Educational Research and Innovation*, 14, 197-210. ISSN: 2386-4303. DOI <https://doi.org/10.46661/ijeri.4949>

Indizado en Emerging Sources Citation Index (Web of Science), Scopus, Dialnet (Q1), y DOAJ. Evaluado en Catálogo Latindex, Sello de calidad FECYT, Directory of Open Access Journals, ERIHPlus, REDIB (Red Iberoamericana de Innovación y conocimiento científico) y MIAR. Métricas en Scopus Sources. Artículo citado 7 veces.

2.- Ramírez-Jiménez, L., Martínez-Alcántara, S. y Cecilia-Martín, M. (2021). **Valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud en académicos universitarios argentinos.** *Salud de los trabajadores*, 29(1), 7-19. ISSN: 1315-0138. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1369785>

Indizado en Dialnet, LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), Revencyt (Registro de Publicaciones Científicas y Tecnológicas Venezolanas), LIVECS (Literatura Venezolana en Ciencias de la Salud), REDALYC (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal), SciELO. Evaluado en Catálogo Latindex y MIAR.

3.- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, A. y Cecilia-Martín, M. (2022). **Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española.** *Formación Universitaria*, 15(2), 83-92. ISSN: 0718-5006. DOI <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083>

Indizado en Scopus, Fuente Academica Plus, Dialnet, Educational research abstracts (ERA). Evaluado en Catálogo Latindex y MIAR. Métricas en SJR. SCImago Journal & Country Rank, Scopus Sources. CIRC: B. Artículo citado 5 veces.

4.- Cecilia-Martín, M., Sanllorenti, P.M. y Cobos-Sanchiz, D. (2023). **Condiciones de trabajo y negociación colectiva del profesorado universitario: el caso de Argentina.** *Hekademos: revista educativa digital*, 34, 11-25. ISSN: 1989-3558. <https://www.hekademos.com/index.php/hekademos/article/view/75>

Indizado en Fuente Academica Plus, Dialnet (Q2). Evaluado en ERIHPlus, ISOC, Catálogo Latindex y MIAR.

VII. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Los docentes enfrentan varios riesgos psicosociales, entre ellos se encuentran: jornadas extensas, falta de descanso, carga afectiva y emocional, riesgo ante violencia interpersonal, déficit de control sobre el trabajo por falta de recursos materiales, inseguridad, e inestabilidad laboral, procesos laboriosos y burocráticos, sobrecarga laboral, baja compensación económica en relación al grado de responsabilidad del cargo, problemas familiares, falta de recreación o un inadecuado clima institucional, entre otros.

Varios factores pueden contribuir al agotamiento de los docentes universitarios, como la inseguridad laboral, las condiciones de trabajo, la devaluación social de la imagen del profesor, los bajos salarios, la falta de recursos humanos y materiales, el aumento del ritmo y la intensidad de trabajo, la participación en tareas administrativas y la presión por la producción científica.

Es bien sabido que el agotamiento laboral puede tener consecuencias negativas en la salud, como problemas de sueño, fatiga, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, ansiedad, depresión y otros trastornos mentales. Además, **el agotamiento puede afectar la calidad del trabajo y la satisfacción laboral**, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la vida personal y social de los profesores universitarios.

Los análisis bibliométricos sobre riesgos psicosociales muestran que la producción científica sobre este tema ha ido en aumento en los últimos años. Además, se observa que un reducido número de países concentran la mayoría de la producción, así como un aumento en la producción científica sobre Burnout docente en relación con la enseñanza. **Se trata, por tanto, de un campo de estudio de enorme interés y que se puede considerar emergente.**

El Burnout se relaciona con la enseñanza y el desempeño docente en la medida en que puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza y el bienestar de los docentes. Se caracteriza por un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal, lo que puede llevar a una disminución en la motivación y el compromiso de los/as docentes con su trabajo, así como a un empeoramiento en la calidad de la enseñanza que ofrecen.

Además, **el Burnout puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los/as docentes**, lo que puede afectar su capacidad para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

El estudio desarrollado en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina) concluye que sus académicos reportaron diversas exigencias en su trabajo, incluyendo la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para realizar sus tareas, la presión por publicar y la falta de reconocimiento. Estas exigencias afectaron su salud física y mental, y se asociaron con la fatiga, trastornos musculoesqueléticos, estrés, trastornos del sueño, depresión, cefalea, disfonía y ansiedad.

Del estudio desarrollado en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España) se pueden extraer las siguientes conclusiones: el profesorado universitario está, en líneas generales, contento con su trabajo y respecto a la relación con sus estudiantes: siente empatía, trata sus problemas con eficacia y se siente motivado.

Sin embargo, en la muestra analizada **un número significativo de profesorado declara sentirse emocionalmente quemado y más de la mitad reconoce que trabaja demasiado.** En las edades intermedias es donde se produce una mayor intensidad de la demanda sobre el profesorado y, en consecuencia, se refieren más problemas de agotamiento. **La experiencia laboral parece mostrarse como un factor de protección frente al burnout,** siendo entre el profesorado más veterano y con carreras consolidadas donde menos agotamiento emocional se produce.

Para mejorar la relación entre el trabajo académico y la salud de los/as profesores/as en las universidades podemos ofrecer varias recomendaciones. Entre ellas se encuentran: mejorar la organización y planificación del trabajo, reducir la sobrecarga de trabajo, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, mejorar la comunicación y el reconocimiento, y promover la actividad física y la salud mental. Además, se sugiere la **implementación de programas de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo,** así como la realización de estudios similares en otras universidades para comparar los resultados y establecer estrategias de intervención efectivas.

La pandemia por COVID-19 ha vuelto a poner en el centro de la escena la necesidad de fortalecer las medidas de prevención de riesgos laborales en las universidades, específicamente en las argentinas. Además, se menciona que el sistema universitario argentino y las negociaciones paritarias llevadas a cabo desde inicios de 2020, muestran una prolífica producción en la materia que se apoya en la existencia del Capítulo de las Condiciones y Ambiente de Trabajo, presente en el Convenio Colectivo de Trabajo de los/as Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aníbal, C. (1993). *Acerca de la Salud de los Trabajadores*. Madrid: Departamento de Salud Laboral de CCOO.

Ansoleaga, M. E. (2013). *Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en salud pública* [tesis doctoral]. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la Bibliometría*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Arenas, L. y Cantú, O. (2013). Factores de riesgo de trastornos músculo-esqueléticos crónicos laborales. *Medicina Interna de México*, 29:370-379.

Arnal, J., del Rincón, D. y Latorre, A. (1992). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*. Barcelona: Labor.

Baigorria, S., Ortiz, S. y Acosta, C. (2009). Relato de la tragedia en la Universidad Nacional de Río Cuarto (Argentina), signo del deterioro de las universidades públicas. *Fundamentos en Humanidades*, Extra 20, 13-24. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/ar-titulo?codigo=3189072>

Barutçu, E. y Serinkan, C. (2013). Burnout Syndrome of Teachers: An Empirical Study in Denizli in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89: 318-322. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.853>

Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A. y Meza, M. J. (2017). Síndrome de quemado (burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe colombiano, *Formación Universitaria*, 10 (6): 51-58. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>

Bermejo, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. *Revista Padres y Maestros*, 368: 18-23. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/7517>

Bozorgi, F., Laali, A. y Mohammadi kia, A. (2014). Prevalence and factors associated with burnout in emergency medical workers in Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 24 (112): 2-7. Recuperado de: <http://jmums.mazums.ac.ir/article-1-3306-en.html>

Braverman, H. (1984). *Trabajo y Capital Monopolista, La Degradación del trabajo en el siglo XX*. México D.F.: Nuestro Tiempo.

Bresó, E., Salanova, M. y Schaufeli, W (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*, Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Calmfors, L. y Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3 (6): 13-61. Recuperado de: <https://doi.org/10.2307/1344503>

Cárdenas, M., Méndez H. y González, R. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14 (1): 1-22.

Carta de la Organización de los Estados Americanos por la que se crea la Organización de los Estados Americanos. Recuperado de: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilatera-les_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp.

Castillo, A., Fernández, R. y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del Trabajo*, 4: 55-62. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4738761>

Castro, W. y Pineda, R. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Ciencias Sociales y Humanas*, 16 (30): 191-206.

Chillagi, C. y Zenobi, D. (2022). Gobernar las "tragedias". Víctimas, dispositivos y responsabilización en dos casos comparados. *Revista de Ciencias Sociales*, 35 (50): 83-105. Recuperado de: <https://doi.org/10.26489/rvs.v35i50.4>

Chirumbolo, A. y Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*. 31: 195-214. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0143831X09358368>

Cladellas, R. y Badia, M. (2010). La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales, *Revista Española de Pedagogía*, 246: 297-310.

Cobos, D. y Garí, A. (2007). Necesidades de Formación Profesional en Salud Ocupacional: La Percepción de los Profesores de Madrid, España. *Salud de los Trabajadores*, 15 (2): 99-106.

Cobos, D. y Garí, A. (2008). Formación de los Trabajadores para la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa: Percepciones de los agentes sociales de la comunidad de Madrid. *Escuela Abierta: revista de investigación educativa*, 11: 87-107.

Cobos, D., Pérez, I. y Reyes, E. (2011) La Visión sobre los Riesgos Laborales y la Cultura Preventiva de los estudiantes Universitarios: un estudio Exploratorio en la Universidad Pablo de Olavide. *Bordón: revista de Pedagogía*, 63 (3): 75-90.

Cobos, D. (Coord.) (2013). *Salud Laboral, Aspectos Sociales de la Prevención*. Madrid: Narcea.

Contreras, G., Veytia, M. y Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y salud*, 19 (8): 133-139.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Gaceta Oficial 9460 de 11 de febrero de 1978 (Costa Rica). Recuperado de:
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf.

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

Cornejo, R. (2006). El trabajo docente en la institución escolar. La apropiación enajenación del proceso de trabajo docente en el contexto de las reformas educativas neoliberales. *Revista de Psicología*, 15 (2): 9-27.

Cottini, E. y Lucifora C. (2013). Mental Health and working conditions in Europe. *Industrial and Labour Relations Review*, 66 (4): 958-988. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1177/001979391306600409>

Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana*. Perú: Ministerio de Educación.

Dado, M. (1976). *La calificación del trabajo: un cierto enfoque para la definición de puestos y funciones*. París: CNRS.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

Decreto 1.007/1995 por el que se adoptan medidas a efectos de posibilitar la constitución de la Comisión Negociadora del Sector Docente y la conformación de la Comisión Negociadora del Sector no Docente de los niveles General y Particular, de acuerdo a lo previsto en el art. 19 de la Ley 24.447 (Argentina). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/nor-mativa/nacional/decreto-1007-1995-24310>.

Decreto 1.246/2015 por el que se homologa el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Argentina). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/nor-mativa/nacional/decreto-1246-2015-248779/texto>.

Decreto 1.470/1998 por el que se homologa un acuerdo referido a las obligaciones docentes, perfeccionamiento docente, cara horaria, régimen de incompatibilidades, planta docente...(Argentina). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1470-1998-55000#:~:text=Resumen%3A,QUE%20REPRESENTAN%20AL%20PERSONAL%20DOCENTE>.

Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Argentina.

Dworkin, A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 2 (2): 69-78.

European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Extremera, N., Rey, L. y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. *Boletín de Psicología*, 100: 43-54. Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>

Flores, E. A. R. y Sánchez, M. A. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima, *Revista de Investigación Educativa*, 36 (2): 401-419. Recuperado de: <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>

Gálvez, C. (2016). Visualización de las principales líneas de investigación en salud pública: un análisis basado en mapas bibliométricos aplicados a la Revista Española de Salud Pública (2006-2015). *Revista Española de Salud Pública*, 90e1-e10. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4854914>

Gallardo, A. y Quintanar, K. (2006). La flexibilidad del trabajo académico problemática de la universidad pública. *Administración y organizaciones*, 17 (9): 55-65.

García, B. (2017). Los académicos en la universidad pública argentina: cambios, tensiones y desafíos. *Revista de Educación*, 27 (5): 87-110.

Ghorpade, J., Lackritz, J. y Gangaram, S. (20027). Burnout and personality: evidence from academia. *Journal of career assessment*, 15 (2): 240-256. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/1069072706298156>

Gil-Monte, P. (Coord.) (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.

Gollac M. y Bodier M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris: INSEE.

González-Argote, J. (2019). La producción científica latinoamericana sobre historia clínica digital: un análisis desde Scopus. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45 (3), e1312.28. Recuperado de: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1312/1386>

Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J. y Ng, T.B. (2017). Effect of job strain on job burnout, mental fatigue and chronic diseases among civil servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14 (8), 872. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/1660-4601/14/8/872>

Henny, J., Anita, A. R., Hayati, K. S. y Rampal, L. (2014). Prevalence of burnout and its associated factors among faculty academicians. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 10 (10): 51-59.

Irigoyen, F. y Martínez, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23 (2): 127-136.

Kalani, S.D., Azadfallah, P., Oreyzi, H. y Adibi, P. (2018). Interventions for physician burnout: A systematic review of systematic reviews. *International Journal of Preventive Medicine*, 9, 81. Recuperado de: https://doi.org/10.4103/ijpvm.IJPVM_255_18

Kataoka, M., Ozawa, K., Tomotake, M, Tanioka, T. y King, B. (2014). Occupational stress and its related factors among university teachers in Japan. *Health*, 6 (5): 299-305. Recuperado de: <https://m.scirp.org/papers/43101>

Keser, A., Li, J. y Siegrist, J. (2019). Examining Effort-Reward Imbalance and depressive symptoms among Turkish university workers. *Workplace Health & Safety*, 67 (3): 131-136. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/2165079918807227>

Kohen, J., Frenquelli, R., Ballistreri, M., Vitola, D. y Canteros, G. (2003). *Reflexionando juntos sobre el perfil laboral del docente universitario*. En Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003, 1-12.

Kosík, K. (1967). *Dialéctica de lo concreto*. México D.F.: Grijalbo.

Kuri-Casco, S.A. (2015). El estrés. ¿promueve o dificulta la innovación? *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 9: 1-11. Recuperado de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/1453>

Leiter M.P. y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3 (4): 89–100. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058615300188>

Leonelli, L.B. (2013). *Estresse percebido em profissionais da atenção primária à Saúde* [tesis]. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo.

Ley 24.521 de Educación Superior (Argentina). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/norma-tiva/nacional/ley-24521-1995-25394>

Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (Argentina). Recuperado de: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/legislacion/le-yes/ley25877.pdf>.

Lima, M. de F.E.M. y Lima-Filho, D. de O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, 14 (3): 62-82. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1806-58212009000300006&lng=pt&nrm=iso

López, S. y Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22 (1): 19-28.

Lora, C.J. y Rescendéz, C. (2003). La universidad neoliberal y la crisis educativa. De cómo año tras año llegaron las evaluaciones. *Reflexión política*. 5 (1): 70-79.

Mackenzie, D. y Wajcman, J. (Eds.) (1985). *The Social Shaping of Technology*. Milton Keynes: Open University Press.

Marengo, A.D. y Ávila, J.H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psicología: Avances de la Disciplina*, 10 (1): 91-100. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5735299>

Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el rabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 10: 53-68.

Martín, M. y Migliore, P. (2017). *Docentes de la Universidad Nacional del Mar de Plata. Riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Ceil.

Martínez, D., Collazo, M. y Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el Sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. *Educação y Sociedade*. 30 (7): 389-408.

Martínez, S., Castro, G., Sánchez, C, D., Martínez, C. R., Irigoyen, F. D., Incháustegui, L. y Zamora, M. (2018). Programa de estímulos económicos y daños a la salud en académicos de seis universidades mexicanas. *Salud de los Trabajadores*, 26 (2): 98-111.

Martínez, C., Martínez, S. y Méndez, I. (2015). Estímulos económicos, exigencias de trabajo y salud en académicos universitarios mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 23 (1): 5-18.

Martínez, S., Méndez, I. y Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, 61 (1): 56-70.

Martínez, A. S. y Vázquez, F.I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*, 9 (1): 5-20.

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *MBI Maslach Burnout Inventory ('Human Services Survey') Research Edition, Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press Inc.

Meliá, J.L. et al (2006). *Perspectivas de intervención de riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Moncada, S. y Llorens, C. (2004). *Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS-21 (COPSOQ)*. Madrid: ISTAS.

Montiel, L. (2010). La importancia de la salud docente: Estudio de caso. *Cuadernos del profesorado*, 3 (5): 11-29.

Moraes, R., Camargo, J., Welter, M.M. y Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. *Revista Eletrônica de Investigação y Docencia*, 4: 147-160. Recuperado de:
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1024>

Morón, A., López, F., Cobos, D. y López, E. (2012). Educación y promoción de la salud: una experiencia de cooperación en Nicaragua. *Aula de innovación educativa*, 213-214: 69-73.

Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas.

Neffa, J.C. (1988). *Proceso de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas, condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina*. Buenos Aires: Humanitas.

Noriega, M., Franco, G., Martínez, S., Villegas, J., Alvear, G. y López, J. (2001). *Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores*. México: UAM-X

Odorika, I. (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3 (5): 31-47.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Chile: Oficina Regional para la educación de América Latina y el Caribe.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas (s/f). Recuperado de:
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas (s/f). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.

Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L. y Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12 (3): 523-529.

Paredes, D.S. (2012). *Nível de Atividade Física e Nível de Estresse de Policiais Militares do 16o BPM de Santa Catarina*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35 (1): 1-29. Recuperado de:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/8738>

Perepeliuk, T., Penzai, S. y Pikovets, N. (2019). Determination and research of the mental health dynamics among teachers of higher education with different places of professional activity. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7 (4): 1378-1388. Recuperado de: <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74192>

Pérez, G., Anta, C., Badera, S., García, J., Pérez, M. y Sarrate, M. (2003). *Análisis bibliométrico en Educación. Incidencia en la calidad universitaria*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia de España.

Popa-Velea, O., Diaconescu, L.V., Gheorghe, I.R., Olariu, O., Panaitiu, I., Cernitanu, M., Goma, L. y Nicov, I. (2019). Factors associated with burnout in medical academia: An exploratory analysis of romanian and moldavian physicians. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (13). Recuperado de: <https://europepmc.org/article/PMC/6650893>

Prado, C.E.P. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14 (3): 285-289. Recuperado de: <http://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR/estresse-ocupacional--causas-e-consequencias>

- Price, D.J.S. (1963). *Little science, big science*. New York: Columbia University Press.
- Prieto, M. (2011). Estrés y ansiedad en profesores. *Crítica*, 974: 42-45. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3694330>
- Ratto, A., García-Pérez, R.C., Silva, M.I. y González, M.C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9 (2): 273-281. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300005
- Rivero, R. y Cruz, F. C. (2008). Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemática de salud actual de los docentes mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 16 (2): 73-86.
- Rose, M. (1978). *Industrial Behavior: Theoretical Development since Taylor*. Londres: Penguin.
- Rostami, Z., Abedi, M. R. et al (2014). The psychometric characteristics of Maslach burnout inventory student survey: a study students of Isfahan University, *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*. 16(9): 55-58.
- Sampieri, R. y Trejo, M.A. (2015). Mapas bibliométricos como herramienta en la organización y análisis en Ciencia. *Revista de Educación Bioquímica*, 34 (4): 93-97. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325261254_MAPAS_BIBLIOMETRICOS_COMO_HERRAMIENTA_EN_LA_ORGANIZACION_Y_ANALISIS_EN_CIENCIA
- Sánchez, M. y Clavería, M. (2005). Profesorado universitario: estrés laboral. *Enfermería Global*. 6 (1): 1-16.
- Sánchez, C. y Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22 (1): 19-28.
- Sanllorenti, P. y Romanín, E. A. (2020). *Resultados de la consulta "El trabajo docente en la universidad en tiempo de cuarentena"*. Agremiación Docente Universitaria Marplatense. Recuperado de: <https://www.adum.org.ar/?p=8164>.

Schaufeli, W. y Greenglass, E. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16 (5): 501-510. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>

Schaufeli, W., Leiter, M. y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14 (3): 204-220. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>

Schnabel, C., Zagelmeyer, S. y Kohaut, S. (2006). Collective bargaining structure and its determinants: An empirical analysis with British and German establishment data. *Euro-pean Journal of Industrial Relations*, 12 (2): 165-188. <https://doi.org/10.1177/0959680106065036>.

Silverman (1979). *The Theory of Organizations*. Londres: Heinemann.

Soares, M.B., Mafra, S.C.T. y De Faria, E.R. (2019). Factors associated with perceived stress among professors at a federal public university. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17 (1): 90-98. Recuperado de: <http://www.rbmt.org.br/details/425/en-US/factors-associated-with-perceived-stress-among-professors-at-a-federal-public-university>

UNESCO (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud en el trabajo Docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144745>

Vallejo, M., Aja, J. y Plaza, J.J. (2018). Estrés percibido en estudiantes universitarios. Influencia del burnout y del engagement académico. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 9: 220-236. Recuperado de: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2558>

Van-Eck, N. y Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*. 84: 523-538. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-009-0146-3>

Vasilachis de Gialdino, I. (1986). *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Vergara-Mendoza, K.Z., Carabajo-Romero, I.R. y Leal-Maridueña, I.A. (2017). El nivel de stress en los docentes de la UNEMI. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2): 405-425. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889723>

Watts, J. y Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*. 53 (1): 33-50. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>

Wilkinson, B. (1983). *The Shop Floor Politics of New Technology*. Londres: Heinemann.

Zaman, S., Jahan, A. y Mahmud, M.A.L. (2014). Job satisfaction of university teacher's: a study on private university in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*. 6 (31): 138-47.

Zamora, W.J., López, F. y Cobos, D. (2016). Realidades del empleo docente en Nicaragua. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 18 (2): 191-205.

Zhenxing, G. y Zhang, J. (2015). Job burnout and psychological empowerment among Police in Mainland China. *Iranian Journal of Public Health*, 44 (7): 1014-1015. Recuperado de: <http://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/3339>

IX. ANEXOS

ENCUESTA ESTUDIO UNMdP. Fuente: Elaboración propia

ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL

N° Registro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
N° Encuesta	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Lugar de Relevamiento:

1.- DATOS PERSONALES:

Edad Sexo

Estado Civil: Casado/a Soltero/a Viudo/a

Separado/a Divorciado/a Unido/a de Hecho

2.- DATOS FAMILIARES:

Es Usted Jefe de Hogar? Si No

Su cónyuge trabaja? Si No Ocupación.....

Total de hijos dependientes? (Son mantenidos por el hogar) Total de hijos independientes? (Se mantienen por sí mismos)

Otros Integrantes (indique cantidad) Total de Integrantes (cantidad)

3.- DATOS DE LA VIVIENDA

La vivienda es: Propia Alquilada Prestada/cedida

4.- PUESTO DE TRABAJO

Unidad Académica en que se desempeña?
.....

	TIT	ADJ	JTP	AY 1 ^a	AY 2 ^a
SIMPLE	<input type="text"/>				
PARCIAL	<input type="text"/>				
EXCLUSIVO	<input type="text"/>				

Posee más de un cargo? Si No Cuántos cargos?

(Docente-No Docente)

Antigüedad que posee (en años):

Cuál es actualmente su situación de revista? Interino Ordinario/Concurado

5.- ESTUDIOS

Que títulos posee?.....

ASISTIÓ A CURSOS DE CAPACITACIÓN?

Especialidad Postgrado Maestría Doctorado

Cuáles son los requerimientos más importantes para ejecutar la actividad que desempeña de los mencionados a continuación? Numérelos del 1 al 4 (siendo 1 el más importante y 4 el menos)

Experiencia Habilidad Capacitación Atención

6.- CANTIDAD DE TIEMPO DEDICADO A LA ACTIVIDAD ? (contestar todas las preguntas)

Cant. de horas trabajadas por día Cant. de días trabajados por semana

Cant. De semanas trabajadas por mes Cant. de meses trabajados por año

7.- PROBLEMAS EN SU TRABAJO

Indique marcando en el casillero correspondiente cuáles situaciones representan para usted un problema en su trabajo diario y cuáles no

	ES UN PROBLEMA	NO ES UN PROBLEMA
La relación con sus jefes		
El trabajo con sus jefes		
El trabajo con sus pares		
El trabajo con sus subordinados		
El dominio de los nuevas tecnologías		
La falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer		
Las formas de planificar sus tareas diarias.		
La relación con los alumnos		
El tiempo disponible para el desarrollo de las tareas		
La disponibilidad de ámbitos de asesoramiento y supervisión.		

8. CARGA FÍSICA – MENTAL

Para ejecutar normalmente su trabajo, durante su jornada usted debe...

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1.-Estar de pie			
2.-Estar en una postura que causa molestia			
3.-Caminar			
4.-Estar extremadamente concentrado			
5.-Debe repetir una actividad varias veces por hora			
6.-Soportar tensión por miedo a errores			

9 CARGA PSICOSOCIAL

Usted por iniciativa propia, ¿puede acelerar o disminuir su ritmo de trabajo en forma importante?

- Si No No sabe – No contesta

¿Por qué?.....

- 1.-Control de superior 2. Control de otros compañeros.
 3. Otros 4. No sabe – No contesta

Si se presenta un problema en la ejecución de su trabajo y puede resolverlo usted dispone de...

1. Un tiempo adecuado
 2. Un tiempo escaso
 3. Prácticamente nada de tiempo

Tiene posibilidades de cambiar el orden o secuencia de las tareas que debe realizar.

1. Si 2. No 3.No sabe – No contesta

El ritmo de trabajo que le exigen normalmente, considera usted que es

1. Lento 2. Adecuado 3. Excesivo 4. No sabe – No contesta

El puesto de trabajo que usted ocupa es considerado por los demás como un puesto....

- 1.Muy ambicionado, deseado. 2. Más o menos ambicionado.
 3. Poco ambicionado 4. No sabe – No contesta

10. MEDIO AMBIENTE

ILUMINACIÓN INTENSIDAD: Cómo la consideraría en el lugar en que realiza su la tarea

	AULA/OFICINA/LABORATORIO			PASILLOS O VIAS DE ACCESO		
	Excesiva	Adecuada	Escasa	Excesiva	Adecuada	Escasa
Luz Natural						
Luz Artificial						

RUIDO: Cómo considera que es su ámbito de trabajo :

Muy Ruidoso Ruidoso Tolerable Silencioso

La ocurrencia de ruidos molestos es: Permanente Esporádica

La **fente** del ruido corresponde a

Elementos EXTERNOS al lugar de trabajo				Elementos INTERNOS al lugar de trabajo		
Humanos	Tránsito	Vecinos	Otros	Humanos	Equipamiento	Otros

Cuando usted está trabajando, si una persona le habla desde una distancia de 2 o 3 metros, ¿usted le escucha?

1. Si habla normalmente 2. Solo si grita
 3. No llega a escucharle bien 4. No sabe – No contesta

Mientras usted está trabajando, ¿se escuchan algunos ruidos fuertes y agudos?

1. Frecuentemente 2. A veces 3. Nunca 4. No sabe-No contesta

AMBIENTE / CLIMA

En el desempeño de su trabajo, ¿usted está en **contacto** con alguna de estas situaciones?

	Siempre	A veces	Nunca
1.Falta de Orden			
2.Suciedad			
3.Falta de señales de seguridad			
4.Humo, vapores			
5.Polvo, arenillas, pelusa			
6.Olores desagradables			
7.Riesgos de sufrir cortes			
8.Otros			

En relación a la condición de **temperatura, humedad y ventilación**, cómo considera su lugar de Trabajo

Confortable Poco confortable Nada confortable

Cómo percibe **la calidad del aire** mientras desarrolla su tarea?

	SI	NO
Lo percibe como sofocante, agobiante, viciado etc.		
Siente olores desagradables.		

10.7	Otros				
11	<u>Desarreglos digestivos</u>				
12	<u>Problemas en vías respiratorias</u>				
12.1	Rinitis				
12.2	Carraspera, tos nocturna				
12.3	Dolor de garganta				
12.4	Resfrío				
12.5	Alergias				
12.6	Bronquitis				
12.7	Otros				
13	<u>Problemas de piel, irritación</u>				
13.1	Manchas				
13.2	Ulceras				
13.3	Eczema				
13.4	Alergias				
13.5	Otros				
14	<u>Problemas circulatorios</u>				
14.1	Várices				
14.2	Presión alta				
14.3	Taquicardia				
14.4	Otros				
15	<u>Trastornos de audición</u>				
15.1	Pérdida de audición				
15.2	Zumbidos				
15.3	Mareos				
15.4	Otros				
16	<u>Trastornos en visión</u>				
16.1	Disminución de vista				
16.2	Irritación de ojos				
16.3	Cataratas				
16.4	Otros				

¿Considera las molestias mencionadas anteriormente **consecuencia** de su trabajo en la UNMDP?
 1. Si 2. No 3. No sabe – No contesta

En caso de contestar SI, indique cuáles:

Musculares Digestivas Respiratorias Dermatológicas
 Circulatorias Auditivas Visión Psicológicas

15.

Durante la jornada de trabajo usted acostumbra a consumir...

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Galletitas-Sandwiches | <input type="checkbox"/> 2. Cigarrillos-tabaco | <input type="checkbox"/> 3. Alcohol |
| <input type="checkbox"/> 4. Té, mate o café | <input type="checkbox"/> 5. Golosinas | <input type="checkbox"/> 6. Gaseosas |
| <input type="checkbox"/> 7. Agua | <input type="checkbox"/> 8. Vitaminas | <input type="checkbox"/> 9. Medicamentos |
| <input type="checkbox"/> 10. Otros | | <input type="checkbox"/> 11. Ns – Nc |

16.

¿Cuántas horas promedio duerme los días en que tiene que trabajar?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Menos de 6 Hs. | <input type="checkbox"/> 2. De 6 a 8 Hs. | <input type="checkbox"/> 3. Más de 8 Hs. |
| <input type="checkbox"/> 4. Otros: | | <input type="checkbox"/> 5. Ns – Nc |

17. GRADO DE SATISFACCIÓN

Con el trabajo que usted realiza está:

1. Muy satisfecho 2. Satisfecho 3. Poco satisfecho
 4. Nada satisfecho 5. No sabe – No contesta

Dejando el salario de lado, ¿usted cambiaría su actual ocupación por otra?

1. Si 2.No 3. No sabe – No contesta

Qué percepción tiene de cómo los demás ven su tarea? Como cree que ven su tarea los demás trabajadores?.....

.....
Cómo se definiría a sí mismo respecto a la tarea que desempeña en su lugar de trabajo?

.....
¿Qué cambiaría?

.....
En sus momentos libres DURANTE LA SEMANA, ¿qué actividades realiza?

.....
¿Qué hace usted DURANTE LOS FINES DE SEMANA?

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

