



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N°: 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de Condiciones y Medio ambiente de trabajo, la Psicodinámica, la Salud Ocupacional, la Ergonomía y Riesgos psicosociales del trabajo

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio César Neffa y Lucie Nouviale

Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el sector docente de mayor dedicación de una unidad académica de la Universidad Nacional del Nordeste

Autor/a: Mónica I. Cesana Bernasconi

E-mail: mcesana@eco.unne.edu.ar

Autor/a: Claudia M. Gatti

E-mail: cmgatti@gmail.com

Autor/a: Sofia Mendoza Fernández

E-mail: sofiamendozaa94@gmail.com

Autor/a: Mariana E. Sabas

E-mail: marianaesabas@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste.



MARCO TEÓRICO

Los cambios sociales ocurridos en el paradigma productivo, y su impacto en las empresas u organizaciones, en la estructura del mercado de trabajo, en las nuevas formas de organización del trabajo, como así también en la relación entre los trabajadores y los clientes o usuarios, han contribuido al incremento de los riesgos psicosociales del trabajo.

Por las consecuencias que ello tiene sobre el fracaso (aumento del ausentismo, de los conflictos interinstitucionales y de las licencias por enfermedad) o sobre el éxito (eficiencia, calidad, productividad, novedades y rentabilidad) de una empresa u organización, merecen ser considerados y tratados por sus respectivas autoridades para que regulen las relaciones recíprocas entre trabajo y salud.

Desde el punto de vista operacional, se adopta una definición sintética de Riesgos Psicosociales en el trabajo (en adelante, RPST) que se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo, como la que propone Michel Gollac, quien señala que “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2013 citado por Neffa, 2016).

Las exigencias, requerimientos y restricciones que el puesto de trabajo asigna o impone a un trabajador que lo va a ocupar, son básicamente de dos tipos: los elementos socio técnicos y organizacionales del proceso de producción y los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, que en conjunto constituyen las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

Éstas dan lugar a la carga global de trabajo que es inherente al puesto; provocando a menudo riesgos y daños a la vida de los trabajadores. Estos “pueden ir desde la fatiga excesiva que no se recupera con la alimentación y el reposo habitual, hasta la muerte del trabajador fruto de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo” (Neffa, 2002).

Los riesgos psicosociales están ligados a la organización del trabajo y ésta se vincula con las dimensiones cognitivas de los trabajadores.

En la actividad docente, el conjunto de situaciones que conllevan su realización constituye la carga global del puesto. Afrontarla impone desarrollar estrategias tanto individuales como colectivas, en la búsqueda del equilibrio entre el ser y el trabajo.

Las tareas realizadas por los docentes en sus puestos de trabajo están articuladas y reguladas por la Universidad a través de su Estatuto y sus Reglamentos internos. La organización del trabajo es



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

impuesta: se indica cómo proceder y cómo comportarse, con la finalidad de moldear la identidad institucional.

También se imponen, por ende, los requerimientos del puesto docente: la organización de tareas y obligaciones que se realizan dentro de esa posición, que determinará la carga de trabajo. Ésta será mayor en tanto los requerimientos del puesto no sean acordes con las aspiraciones o las calificaciones profesionales del docente universitario y, en particular, cuando se trate de docentes con funciones de dedicación exclusiva.

El contexto del estudio

La Universidad Nacional del Nordeste se creó el 14 de diciembre de 1956, sobre la base de Institutos y Organismos dependientes de la Universidad Nacional del Litoral y de la Universidad Nacional de Tucumán. Desde su nacimiento asumió su compromiso con las necesidades y demandas de la región nordeste de Argentina.

La institución configuró su oferta acorde con los problemas urgentes de esta región: dirigida a cuestiones del agro, de la salud y la vivienda. Su compromiso se fue renovando y redefiniendo de acuerdo con los cambios en los escenarios políticos, socio-culturales y económicos nacionales e internacionales siendo, en la actualidad, la universidad con mayor prestigio en la región, en la formación de profesionales en múltiples campos disciplinares.

Actualmente, congrega 50.694 estudiantes (1er. Semestre 2018), 2.455 docentes (2017), 1.876 (2017) no docentes en 11 Unidades Académicas y 8 Institutos. El total docentes surge de considerar únicamente las categorías Titulares, Adjuntos, Jefe de Trabajos Prácticos y Auxiliares de 1°.

Cada Facultad es una unidad administrativa y de gobierno que agrupa varios departamentos y/o institutos.

En la Universidad Nacional del Nordeste trabajan, según las últimas estadísticas del año 2017, en Facultades e Institutos de Nivel Universitario un total de 2.455 docentes, de los cuales 313 (12,75%) cuentan con dedicación exclusiva, 122 (4,96%) dedicación semi-exclusiva, y 2.020 (82,28%) tienen una dedicación simple. Esto marca la orientación de corte profesional que posee la Institución, pues predominan los docentes con dedicación simple. Para Chiroleau et al (2012) si la Universidad tuviera un perfil científico se propiciaría la designación mayoritaria de docentes con dedicación exclusiva, dedicados a la investigación.



En el presente trabajo se tomó como referencia a la Facultad de Ciencias Económicas, ubicada en el Campus de Resistencia (Chaco), en donde se encuestó a los docentes de mayor dedicación con el objetivo general de describir las interrupciones que surgen entre la carga horaria prescrita y la carga horaria real que le demanda al/la docente el desarrollo de un plan de docencia, investigación y/o extensión, revelando las tensiones y las exigencias a las que se encuentran sometidos/as para el cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo y las consecuencias que perciben sobre su salud.

El marco normativo

A los fines del presente estudio, se analizaron aquellas normas que incluyeran exigencias en materia de funciones y obligaciones de los docentes, en particular, aquellos con mayores dedicaciones.

- La Ley Nacional de Educación Superior N° 24521/1995
- Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Decreto 1246/2015
- Estatuto de la Universidad Nacional del Nordeste (Original 1996)
- Resolución N° 956/09 CS. Ordenanza de Carrera Docente (OCD).
- Resolución N° 885/11 CS. Modifica Título IV Ordenanza de Carrera Docente
- Resolución N° 300/19 CS. Reglamento de Subsidios para realizar carreras de posgrado.
- Resolución N° 10843/12 CD FCE. Tareas contra cuatrimestre.
- Resolución N° 14214 CD FCE. Reglamentación sobre regímenes de promoción y cuestiones conexas.

El **Estatuto de la Universidad Nacional del Nordeste** denomina *personal docente*¹ a los profesores, investigadores y auxiliares de la docencia e investigación, estableciendo para el caso de los *profesores*, las siguientes categorías: a. Profesores Titulares; b. Profesores Adjuntos; c. Profesores Extraordinarios; d. Profesores honorarios; e. Profesores libres; f. Profesores visitantes; g. Profesores secundarios.²

Mientras que incluye en la denominación de *personal auxiliar docente*, en la enseñanza e investigación a los jefes de trabajos prácticos, auxiliares docentes de primera y ayudantes alumnos.³

¹ Estatuto UNNE. Capítulo Segundo. Del Personal Docente. Art. 71°

² Estatuto UNNE. Art. 72°

³ Estatuto UNNE. Art. 84°



Por su parte, el CCT incluye las siguientes categorías⁴: a. Profesor Titular; b. Profesor Asociado; c. Profesor Adjunto; d. Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos; e. Ayudante o Profesor Ayudante. A su vez, propicia la denominación de profesor para todas las categorías docentes.

En cuanto a los requisitos para cada uno de los cargos docentes que, en todos los casos, requieren un título universitario o méritos sobresalientes en el área de conocimiento, la **Ordenanza de Carrera Docente (OCD)** de la UNNE⁵ establece, en el caso de los cargos de profesores, formación científica y técnica en la disciplina y formación docente, así como antecedentes en dirección o ejecución (titulares), o participación (adjuntos) en actividades de grado o posgrado, investigación, extensión y servicios o transferencia.

La **Ley Nacional de Educación Superior N° 24521**⁶ establece que los docentes universitarios tienen derecho a la carrera académica, a participar en el gobierno, actualizarse y perfeccionarse y participar en la actividad gremial. A su vez, tienen el deber de (Art. 12°) observar las normas, ser responsable de su función docente, de investigación y de servicio, y actualizarse en su formación.

El **Estatuto**, en su Art. 86°, establece como *funciones obligatorias* para todo el personal docente, las electivas, de asesoramiento, de representación, de integración de comisiones especiales que sólo serán excusadas con causa fundada o de fuerza mayor; mientras que las prioridades en cuanto a la labor docente, de investigación y de extensión, serán determinadas por cada facultad (Art. 88°).

La **OCD** establece entre las *obligaciones* del docente⁷, cualquiera sea su cargo, el cumplimiento de los horarios asignados, la carga horaria, la integración de tribunales examinadores, el cumplimiento del diseño curricular, el suministro de información solicitada en tiempo y forma, el cumplimiento del control administrativo y la evaluación académica, bajo amenaza de que, en caso de incumplimiento de cualquiera de estos puntos, será pasible de sanciones administrativas que podrán tenerse en cuenta al momento de la evaluación de carrera. También, obliga al cumplimiento de tareas o funciones en el periodo sin actividades de asignaturas, según la carga horaria de su dedicación.

En cuanto a las *funciones* de los docentes de la UNNE, el Estatuto indica que los *profesores titulares*⁸ desarrollan y dirigen la enseñanza teórico práctica de sus cátedras de acuerdo a la reglamentación vigente; dictan cursos parciales o completos de la materia o especialidad en las carreras profesionales o

⁴ Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Decreto 1246/2015. Art. 7° y 8°.

⁵ Resolución N° 956/09 CS UNNE. Título I Categorías, Requisitos, Funciones y Obligaciones Docentes. Capítulo 2. Arts. 3° al 5°.

⁶ La Ley Nacional de Educación Superior N° 24521 (1995) Capítulo 3: Derechos y obligaciones. Art.11°.

⁷ Resol. N° 956/09. Ordenanza de Carrera Docente. Capítulo 4. Arts. 11°, 12° y 13°.

⁸ Estatuto UNNE. Art. 76°.



en los cursos especiales; realizan, patrocinan o dirigen investigaciones, participan en seminarios y reuniones científicas de la materia o especialidad, que organiza la Universidad, y colaboran activamente en las tareas de extensión universitaria. Mientras que los *profesores adjuntos*⁹ colaboran en el dictado de clases; reemplazan a los titulares en caso de vacancia o ausencia; realizan, patrocinan o dirigen investigaciones; son responsables de la elaboración de los trabajos prácticos o de seminario y demás actividades de la cátedra respectiva, pudiendo haber uno o más en cada cátedra.

Esto se detalla en la OCD, donde se establece que, *como parte de la labor docente universitaria*, también se incluyen funciones en las áreas de investigación, tales como la elaboración y ejecución de proyectos, realización de estudios vinculados con proyectos, elaboración de informes científicos, producción escrita, dirección de investigadores y becarios. Funciones de extensión, que implica el desarrollo de actividades y programas de extensión realizados con asignaturas, áreas, departamentos, institutos, laboratorios, carreras o Facultades; vinculación, transferencia y servicios. Y funciones institucionales, tales como el desempeño de cargos y misiones de responsabilidad institucional, integración de jurados, comisiones asesoras y evaluadoras cuando lo solicite la propia u otras universidades. Los artículos siguientes establecen las funciones específicas por cada categoría de cargo.¹⁰

Para el caso de los docentes que se desempeñan en materias cuatrimestrales, la Facultad de Ciencias Económicas prevé una serie de obligaciones "comprendidas como tareas o funciones académicas"¹¹, para considerarlas tareas contra cuatrimestre de carácter obligatorio, asimilando las mismas en forma exclusiva a la actividad de docencia, estableciendo, además, un número mínimo de 6 "encuentros" en sede de la propia facultad. Las tareas a las que obliga esta norma, indistintamente de la dedicación docente, va desde la actualización del programa de la asignatura, a la elaboración y/o modificación del material didáctico, organización y desarrollo de actividades de capacitación, incorporación de herramientas virtuales, tutorías, reuniones de cátedra e intercátedras, entre otras.

El Estatuto de la universidad establece que, además de las tareas docentes, en la cátedras universitarias se propenderá al desarrollo de tareas de investigación básica y aplicada, así como de extensión.¹² A su

⁹ Estatuto UNNE. Art. 77°.

¹⁰ Resolución N° 956/09 CS UNNE. Título I Categorías, Requisitos, Funciones y Obligaciones Docentes. Capítulo 3. Funciones. Arts. 6° al 10°.

¹¹ Resolución N° 10843/12 CD FCE.

¹² Estatuto UNNE. Título tercero. De la Enseñanza y la Investigación. Capítulo Primero. De la Enseñanza. Art. 61°



vez, propicia el régimen de dedicación exclusiva y semi - exclusiva en la docencia, la investigación y la extensión¹³.

Aduciendo que la OCD no presenta definiciones claras respecto de las dedicaciones, sus alcances y obligaciones y que "las actividades definidas para las mayores dedicaciones no cubren todas las posibilidades y necesidades actuales (...) en lo que hace a las actividades de desarrollo y transferencia tecnológica", a través de una nueva resolución la universidad introdujo cambios en artículos de la ordenanza original en cuanto a las funciones y obligaciones docentes reemplazando el contenido del título IV.

De acuerdo con la Resolución 885/11 (CS- UNNE), las mayores dedicaciones tienen como objeto esencial promover el desarrollo de la docencia, la investigación, el desarrollo y transferencia, y la extensión, y son otorgadas por el Consejo Superior de conformidad con el procedimiento detallado en la misma, mediante llamado a concurso público de títulos, antecedentes y oposición, quedando sujetas a las instancias de evaluación correspondientes durante el periodo que se otorguen. Para acceder a ellas, el docente debe presentar un plan de trabajo que incluya las funciones descriptas anteriormente, de acuerdo a la categoría docente de que se trate, según la opción escogida y por el período que corresponda.

La *docencia* abarca las actividades necesarias para la realización de cursos de grado y/o posgrado, organización, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza - aprendizaje; tutorías; atención y orientación de alumnos; reuniones de asignaturas, áreas, carreras y departamentos; orientación en las prácticas de alumnos en trabajos de campo y/o teóricos; actividades de formación actualización o perfeccionamiento orientados a la formación de recursos humanos.

Las actividades de *investigación* conducen al desarrollo de nuevo conocimiento, definidas en un plan de trabajo, inserto en el marco de un proyecto de investigación acreditado por organismo competente (Universidad Nacional, ANPCYT, CONICET, entre otros).

Las actividades de *desarrollo y transferencia tecnológica* aprovechan los conocimientos existentes derivados de la investigación o la experiencia de la práctica y conducen a la producción de nuevos materiales, productos o dispositivos; a la puesta en marcha de nuevos procesos, sistemas y servicios o a la mejora sustancial de las ya existentes, destinadas muchas veces a instituciones o empresas del medio.

¹³ Estatuto UNNE. Art. 75°



Finalmente, las actividades de *extensión* incluyen el desarrollo de proyectos o propuestas de procesos transformadores de la realidad social, económica y productiva de la región, tendientes a mejorar la calidad de vida, la optimización del uso de los recursos productivos, la adecuada gestión y el desarrollo integral y sustentable de diferentes sectores de la comunidad. Se plasman en actividades de capacitación que involucran la transmisión de conocimientos científicos, tecnológicos, sociales, culturales o artísticos, realizadas dentro de un proyecto o programa institucional de extensión debidamente acreditado.

El compromiso del docente, por la cantidad de horas que asigna, se concentra en una actividad de servicio a la sociedad, a través de un trabajo en el campo de la ciencia, la tecnología o las disciplinas humanas y sociales. Desarrollando tareas como:

- crear (investigación y desarrollo),
- enseñar (docencia),
- interactuar con la sociedad (difusión y transferencia)
- promover (comisiones asesoras)
- organizar y dirigir (gestión)
- estudiar (para poder cumplir todas las anteriores con fundamento y permanente actualización).

Los docentes universitarios bajo este régimen, son demandados en cuanto a la calidad de sus tareas y trabajos presentados, a la vez que se les exige estar actualizados, sobre todo, en la temática que hayan propuesto estudiar.

Estas funciones le demandan al trabajador una dedicación y esfuerzo adicional, en donde si bien hay horarios que cumplir, éstos se superponen con las metas que hay que alcanzar y los cronogramas a respetar, provocando una permanente tensión entre el trabajo prescripto y el trabajo real; por ejemplo, cuando la carga horaria real es superada por la carga horaria de la dedicación para alcanzar dichas metas y cumplir con dichos cronogramas. Vale aclarar, que la ejecución efectiva, permanente y eficiente de estas actividades, no tiene horario fijo.

En cuanto a la carga horaria¹⁴, la dedicación exclusiva contempla 10 hs. para docencia y 20 horas para actividades de investigación o desarrollo y transferencia (excluye el término "extensión"). Para las dedicaciones semiexclusivas se asignan 10 horas de docencia como mínimo, dejando a criterio del plan de trabajo docente se se incluirán actividades de investigación, desarrollo o transferencia, y extensión. Asimismo, se establece la duración de la mayor dedicación asimilándose a la designación del cargo -

¹⁴ Resolución N° 885/11. Art. 123°



docente- por concurso¹⁵. Esto hace que no pueda renunciarse a la mayor dedicación ya que implicaría también la renuncia al cargo docente. En este punto, se presume que las exigencias reales de la dedicación no suponen desgaste y que la situación personal del docente no es pasible de sufrir cambios. Tampoco admite la licencia de la máxima dedicación para desempeñarse en una menor. Este aspecto se obvia en la práctica cuando se trata de cargos de gestión.

Los planes de trabajo requeridos para el acceso a las mayores dedicaciones, son evaluados bajo estrictos criterios de calidad asimilados a conceptos de coherencia, factibilidad e impacto, solicitando al postulante estudios de posgrado, docencia y otros.¹⁶ También se exige que las implicancias de la mayor dedicación se articulen directamente con las actividades docentes a fin de "mejorar la enseñanza", incorporando "nuevas tecnologías de la información y la comunicación", entre otras. Se exige, además, vincular el plan de trabajo con otros proyectos o programas afines. Estas actividades se desarrollarán en el periodo correspondiente al cargo, pero deberán detallarse aquellas a realizar en los primeros 2 años¹⁷.

Si se trata de un auxiliar docente (Jefe de Trabajos Prácticos o Auxiliares de Primera) el plan de trabajo deberá contar con el aval del Profesor responsable de la cátedra, departamento o área. En este sentido, es posible que quien debe avalar el plan de trabajo, no cuente con antecedentes en funciones similares. En todos los casos, deben incluir actividades de docencia, investigación, desarrollo y transferencia tecnológica o extensión.

La evaluación del desempeño de los docentes con mayores dedicaciones, se realiza a través de la presentación de informes cada 2 años¹⁸. Entre los aspectos a evaluar se incluyen, en cuanto a docencia, el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, el dictado de cursos de grado y posgrado, y la producción. En cuanto a investigación, al menos una publicación científica en revistas con arbitraje, o libro o capítulo de libro evaluados por comité editorial, o dos presentaciones a eventos científicos, en relación al plan de investigación aprobado. En materia de transferencia, al menos un desarrollo o innovación tecnológica transferida con la constancia de conformidad.

En extensión, se requiere acreditar el desarrollo sostenido y equilibrado de actividades de formación y difusión de la función extensión.

¹⁵ Resolución N° 885/11. Art. 126°

¹⁶ Resolución N° 885/11. Art. 133°

¹⁷ Resolución N° 885/11. Capítulo 4: De la presentación del Plan de Trabajo de las Mayores Dedicaciones. Art. 137°

¹⁸ Resolución N° 885/11. Capítulo 5: De los Informes Parciales de las Mayores Dedicaciones. Art. 138° y 139°.



A los profesores se les exige actividades de formación destinadas al equipo docente; a los investigadores, acreditar dirección, coordinación o subdirección de tesis de grado, posgrado o beca de investigación (según categoría), y a los transferencistas, formación de tecnólogos a través de dirección de trabajos finales de grado o de posgrado.

También, se exige acreditar la realización de una carrera de posgrado a quienes no hayan alcanzado el título de doctor. En este punto, resulta necesario señalar que en otra norma¹⁹ la universidad restringe las becas de posgrado a menores de 45 años, en caso de maestrías o doctorados, y 51 años, en caso de especializaciones, aunque la planta de mayores dedicaciones vinculadas a los cargos docentes de mayor jerarquía se concentra en un rango de más de 55 años.

Se exige también la participación en actividades de gestión universitaria.

La sanción prevista para el incumplimiento de estos requisitos²⁰, es la no renovación del cargo en caso de un informe parcial rechazado para designaciones con periodos de hasta 4 años (que corresponden en mayor medida a los auxiliares) o dos informes parciales rechazados para periodos superiores a 4 años.

Para la permanencia en los cargos con mayor dedicación²¹ los docentes deberán inscribirse a la evaluación de carrera acompañando un informe final y los informes parciales con sus dictámenes. En caso de estar afectados a actividades institucionales o a procesos de formación, podrán solicitar la autorización para la modificación total o parcial del plan de trabajo, lo que no exime de la presentación de los informes²².

El Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Económicas, a través de la Resolución N° 14.214/17 y sus modif., a través de la "Reglamentación sobre regímenes de promoción y cuestiones conexas", establece en forma detallada las obligaciones de los Profesores Titulares o a cargo de la materia o Adjuntos, en relación con las distintas cátedras, los regímenes de promoción y los estudiantes, previendo medidas disciplinarias en caso de incumplimiento²³.

La Facultad de Ciencias Económicas

Fundada en año 1951, cuando se inauguró el primer curso de Contadores y Perito Partidor que dependía de la Facultad de Ciencias Económicas, Comerciales y Políticas de la Universidad Nacional

¹⁹ Resolución N° 300/19 CS UNNE

²⁰ Resolución N° 885/11. Art. 141°

²¹ Resolución N° 885/11. Capítulo 6: De los Informes Finales. Art. 142°

²² Resolución N° 885/11. Capítulo 6: De los Informes Finales. Art. 144°

²³ Resolución N° 14214 CD FCE. Reglamentación sobre regímenes de promoción y cuestiones conexas. Art. 88°.



del Litoral. Luego de 6 años de la creación de la Universidad Nacional del Nordeste, pasó a formar parte de ella.

Actualmente, su oferta académica incluye carreras como Contador Público, Licenciaturas en Economía, en Administración, en Comercio Exterior y en Relaciones Laborales; también ofrece Carreras y Cursos de Posgrados, y desarrolla numerosos proyectos de investigación, complementados con actividades de transferencia y de extensión.

Dentro de esta Unidad Académica, de un total de 327 docentes, al realizar el trabajo de campo se contabilizó que había 19 trabajadores con diferentes categorías docentes (Titulares – 7; Adjuntos 3 – y Auxiliares docentes 9), desarrollando funciones bajo el régimen de *dedicación exclusiva*, es decir, cuyos planes de trabajo comprenden las funciones de docencia e investigación, o docencia, investigación y extensión (art. 122 y 123 Resol. 956/09 y modif. CS – UNNE) y que son el objeto de estudio de este trabajo.

Gráfico 1: Distribución de la muestra por Categoría docente

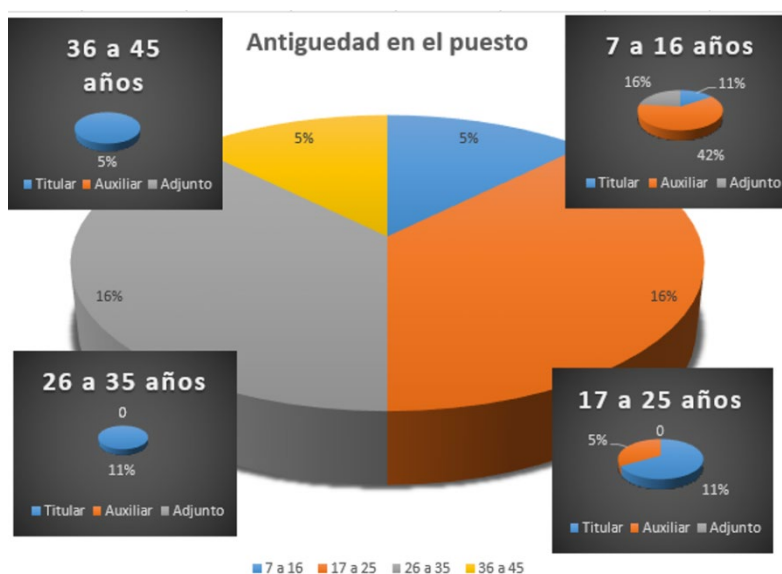
Categoría docente



El gráfico muestra que la mayor concentración se da en la categoría Auxiliares docentes, en segundo orden los Profesores Titulares y, finalmente, los Profesores Adjuntos.

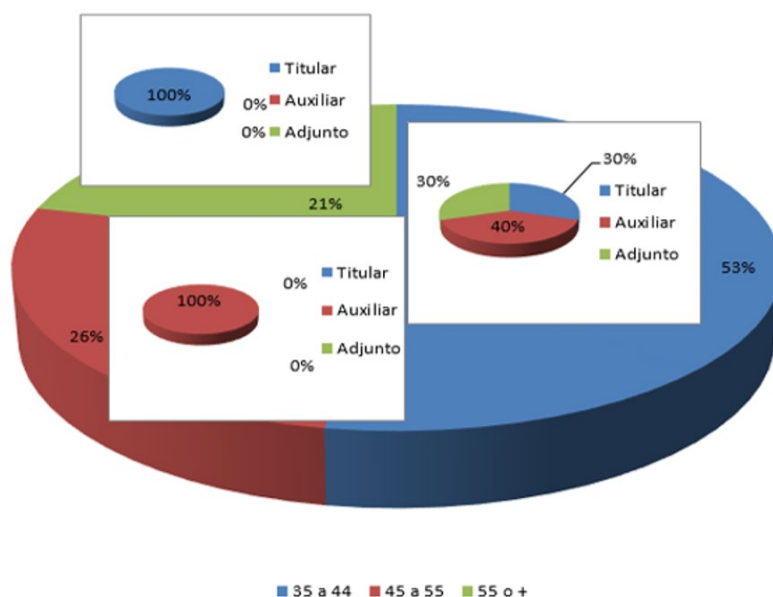
Por lo que se refiere a la antigüedad en el puesto, un 5% representa al rango de 7 a 16 años, en el que se agrupan titulares (11%), auxiliares (42%) y adjunto (16%). La siguiente escala de 17 a 25 años corresponde al 16% de los encuestados, en donde se encuentra la categoría de titular docente en un 11% y la de auxiliar en un 5%. En lo que respecta a la antigüedad de 26 a 35 años (16%) predomina la categoría de docente titular (11%), como en el último rango que abarca de 36 a 45 años (5%) en un 5%.

Gráfico 2: Antigüedad en el puesto



En cuanto a la edad de los docentes con dedicación exclusiva, un 53% corresponde a la franja etaria de 35 a 44 años, donde un 30% posee la categoría de titular, un 30% de adjunto y un 40% de auxiliar docente. El siguiente rango, de 45 a 54 años, pertenece al 26% de los docentes encuestados, correspondiendo, en su totalidad, a la categoría de auxiliar docente. En el rango de 55 años o más, se incluye el 21% restante de los trabajadores encuestados, constituido en su totalidad por la categoría Profesores Titulares.

Gráfico 3: Composición etaria por Categoría Docente





Los Factores de Riesgos Psicosociales

En trabajos anteriores se han desarrollado los 6 ejes que contienen los Factores de Riesgos Psicosociales en el trabajo (Neffa et al, 2014) y los modelos de análisis propuestos para su estudio (Karasek, 1979; Johnson-Theorell, 1990; Siegrist, 1996; ISTAS, 2003 en Neffa, 2015).

A continuación, se presentan los ejes de riesgos psicosociales que serán analizados en este trabajo (Neffa, 2015) vinculados con la actividad desarrollada por los docentes con funciones de mayor dedicación, a saber:

- ***Demanda psicológica y esfuerzo requerido:*** la cantidad, ritmo e intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, se incluyen la duración del tiempo de trabajo y cómo se configura la jornada, la complejidad de la actividad que implica el uso de sus competencias siendo responsable en la toma de decisiones; esta dimensión acentúa la carga mental del trabajo y los esfuerzos cognitivos para concentrar la atención, captar información y procesarla a través de los sentidos.
- ***Exigencia emocional*** movilizada en la actividad, que puede causar daño o permitir el control sobre sí mismo y lograr satisfacciones, tanto en las relaciones con el público, clientes, alumnos, colegas, etc. Los trabajadores incorporan gestos y sensibilidades propias del oficio, descartando o amortiguando la personalidad individual. Esta dimensión emocional del trabajo moviliza un conjunto de procesos psíquicos que combinan inteligencia emocional, adaptativa y social.
- ***Autonomía*** en el trabajo implica ser actor principal, conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de progresar, realizar una carrera, lograr la participación en la producción de bienes y servicios. Permite vivenciar el trabajo como algo positivo, con sentido, y que provoca placer y felicidad. Esta dimensión se relaciona con el grado de control sobre la actividad: el grado de adecuación entre las habilidades propias, las exigencias del trabajo, y el estatus de control sobre los procesos que se realizan en el trabajo.

Metodología

El trabajo de campo fue realizado por integrantes del Grupo de Estudios del Trabajo (GET) en el marco del PI M003/13 (Res. 678/13 CS- UNNE).

El mismo se realizó entre los meses de julio – agosto de 2015, sobre la población de 22 docentes de mayor dedicación exclusiva de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

Tabla 1 – Población Total y Composición de la muestra



Categoría	Total UNNE	Total FCE	Total Docentes con Ded. Exc. FCE	Total Encuestados en FCE
Titulares	265	31	9	7
Adjuntos	527	61	4	3
JTP y Aux. de 1°	1.663	235	9	9
Totales	2.455	327	22	19

Fuente: Secretaria de Planeamiento, Rectorado, UNNE (2017) y Datos propios de la Encuesta en Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), 2015.

Luego de identificar a la población, se contactó a cada sujeto vía correo electrónico para concertar la entrevista personal y, posteriormente, se aplicó la “Encuesta sobre condiciones y medio ambiente de trabajo y factores de riesgos psicosociales en el trabajo aplicable en Argentina”, en el lugar y ocasión de su trabajo.

Respondieron voluntariamente y en forma anónima, previo consentimiento informado, un total de 19 docentes distribuidos entre las distintas categorías según se exhibe en la Tabla 1.

El cuestionario fue administrado por una de las encuestadoras del equipo, quién además realizó su tesis de grado en el contexto del Grupo de Estudios del Trabajo y del PI M003/13 para la Licenciatura en Relaciones Laborales (FCE- UNNE).

El instrumento fue diseñado de forma semiestructurada siguiendo la base teórica de la identificación de los 6 Ejes de Factores de Riesgos Psicosociales (Neffa; 2016) y proponiendo escalas nominales para representar la percepción del trabajador a (no) estar frecuentemente expuesto a las condiciones y medio ambiente de trabajo y/o a los factores de riesgos psicosociales del trabajo sobre los que está siendo interpelado.

De allí que para el análisis de los datos, se procedió al filtrado de las bases, en forma cuantitativa para construir gráficos y cuadros de análisis que contemplaran las distintas categorías docentes por cada variable analizada y sus manifestaciones según la percepción del trabajador, a saber:



- a) La demanda psicológica y el esfuerzo requerido: a través de la carga horaria dedicada para cumplir las funciones del cargo y con las actividades (no) previstas en el plan de trabajo de un docente de mayor dedicación según su respectiva categoría.
- b) La exigencia emocional: que se manifiesta la (im) posibilidad del control de las emociones y la (in) satisfacción que eventualmente le genera al docente su oficio en relación con las tareas propiamente dichas y las relaciones que la misma comprende.
- c) La autonomía: que representa el grado de control sobre la actividad y el grado de adecuación entre las habilidades propias, la adecuación de las metas, la posibilidad de hacer ajustes frente a las exigencias del trabajo y al control sobre los procesos que se realizan en el trabajo.

Resultados del análisis

A continuación, se analizarán los datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada, haciendo énfasis en la identificación de dichos factores con relación a la carga horaria prescrita y la carga horaria real de trabajo que le demanda al/la docente con dedicación exclusiva.

En el caso bajo estudio, observamos que un 37% trabaja entre 35 y 44 horas a la semana, del cual un 5% refiere a la categoría de titular, un 11% a la de auxiliar docente y un 21% a la categoría de adjunto. Mientras que un 63% se encuadra en el rango de 45 o más horas, en donde un 32% representa a los titulares docentes, un 26% constituye a los auxiliares y en menor medida, la categoría de adjunto en un 5%.

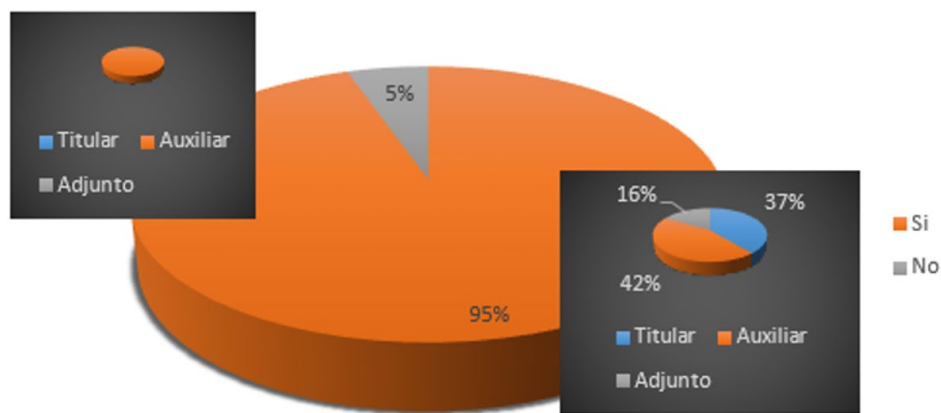
Gráfico 4: Cantidad de horas trabajadas en la semana



Ello está indicando la realización de horas extraordinarias para el cumplimiento del plan de trabajo, ya que la mayoría de las personas encuestadas expresó que las realiza, representando un 95% de la muestra, en donde se puede observar que 37% pertenece a los titulares docentes, un 42% a los auxiliares y un 16% a los adjuntos. Por otro lado, solo un 5%, en este caso, la categoría de auxiliar docente manifestó que no las realiza.

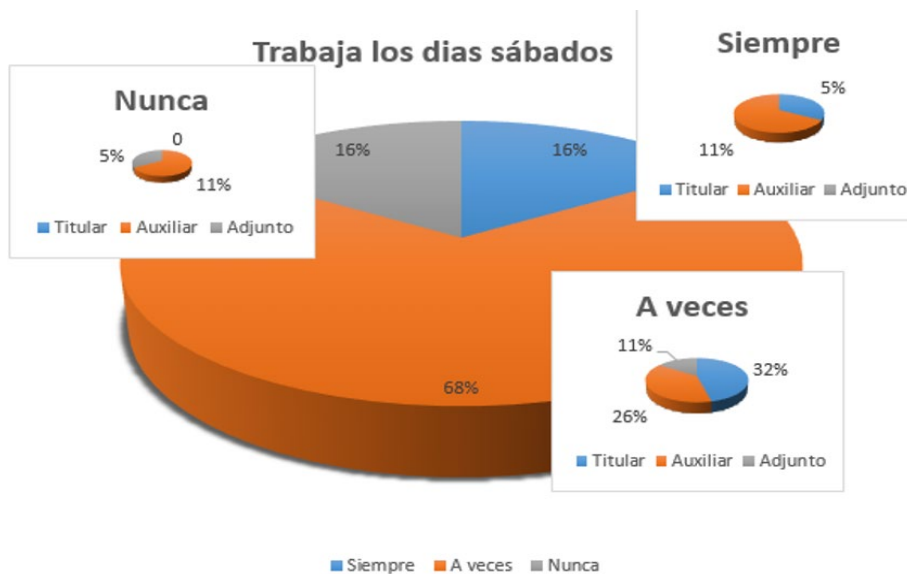
Gráfico 5: Horas extraordinarias

Realiza horas extraordinarias



Esas horas extraordinarias pueden extenderse aún comprendiendo los fines de semana, por cuanto el 16% de los casos reveló que siempre trabaja los días sábados, en el que predomina la categoría de auxiliar docente (11%) y la de titular (5%). Mientras que el 68% contestó a veces, en donde prevalecen los docentes titulares (32%), los auxiliares (26%) y los adjuntos (11%). Aquí vemos, como el tiempo de trabajo se extiende, llevando siempre trabajo a domicilio (58%) y a veces (42%) intensificando el trabajo, pudiendo generar tensiones personales, debido al desborde de las tareas sobre las otras esferas de la vida (Neffa,2015). Por otro lado, quienes nunca trabajan los días sábados representan el 16% de los docentes encuestados, en el cual impera la categoría de auxiliar (11%) y adjunto (5%).

Gráfico 6: Sábados trabajados



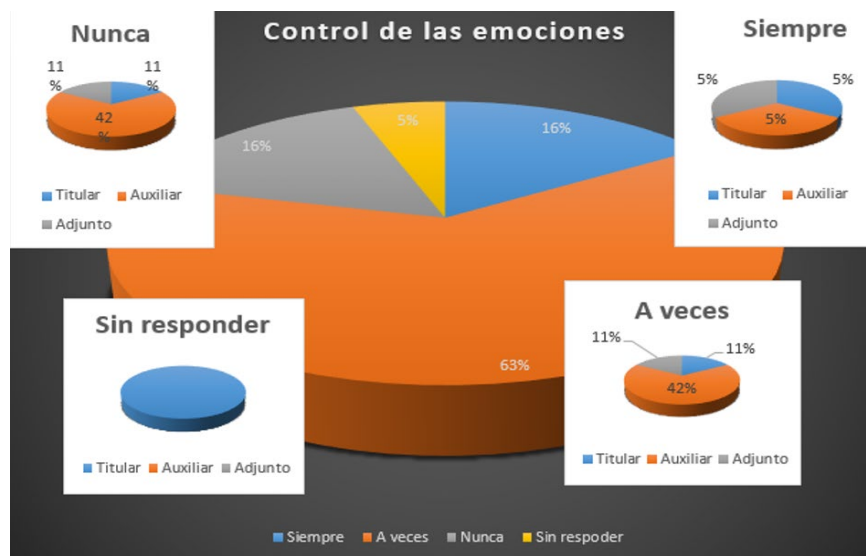
Al consultar si contaban con otro trabajo o empleo, un 32% contestó afirmativamente. En este grupo se registró un 31% de docentes titulares, un 46% de docentes auxiliares y un 23% de adjuntos. A su vez, un 68% contestó que no, con una distribución equitativa entre las categorías de titulares y de auxiliares

Gráfico 7: Otros trabajos o empleos



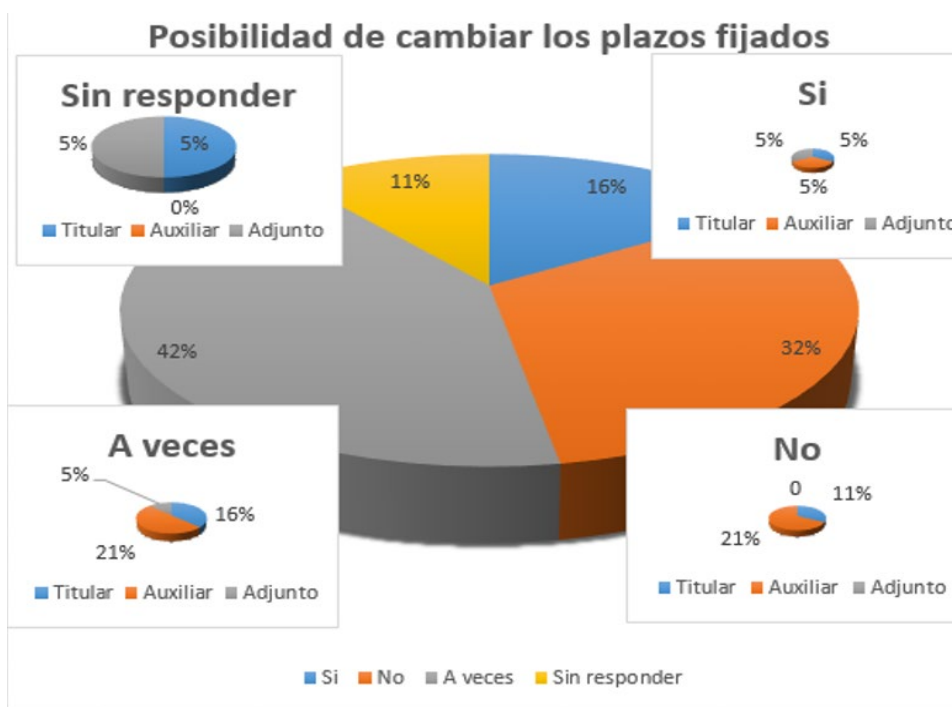
El control de las emociones en el trabajo pone de relieve las dimensiones relacionales y afectivas del trabajador, resultantes de la comunicación y cooperación con los compañeros de trabajo y, en esta situación, los alumnos (Neffa, 2015). En este caso, al indagar si los docentes tenían que esconder siempre sus emociones (16%) existe una distribución equitativa entre las tres categorías bajo estudio. Cómo es posible observar, la opción predominante es la de a veces (68%) en el que la categoría auxiliar prevalece en un 45% y las restantes con una distribución igual. En el caso de la opción de nunca (16%) en donde la categoría de auxiliar es representada en el 42% y las de titular y adjunto en un 22%.

Gráfico 8: Control de las emociones



Por otra parte, el poder decidir sobre el ritmo, los procedimientos, la secuencia y los plazos de entregas, que hacen al contenido de trabajo, resultará en el grado de autonomía que posee el trabajador con respecto a su tarea, de esas posibilidades depende que se perciba al trabajo como algo positivo. (Neffa, 2017). En ese sentido, el colectivo de trabajadores encuestados expresó que sí tiene la posibilidad de cambiar los plazos de las diversas tareas que realiza (16%) en el cual se evidencia una distribución equitativa entre las diferentes categorías docentes. En el caso de no poder inferir en los mismos (32%) en el que el 11% representa a los titulares y el 21% a la categoría de auxiliar. En lo que refiere a la opción de a veces (42%) muestra de la cual el 16% son titulares, el 21% auxiliares y un 5% representado en la categoría de adjunto.

Gráfico 9: Margen de autonomía



Reflexiones finales

De los datos relevados se desprende que los docentes que revisten dedicación exclusiva tienden a desarrollar actividades laborales más allá de las prescriptas, excediendo el tiempo institucional de trabajo y también, el espacio. Es evidente la prevalencia de horas extraordinarias de trabajo, que incluyen los fines de semana, en todas las categorías docentes, lo que también implica el hecho de trabajar en el domicilio. Estas situaciones incluyen demandas propias de la actividad docente, tales como la planificación de actividades o la evaluación de trabajos. Pero en mayor medida, se vinculan con el trabajo de investigación que puede planificarse pero que también implica obligaciones no prescriptas tales como el cumplimiento de plazos para la entrega de informes, artículos, papers, etc., así como la organización de viajes a congresos y las tareas que quedan pendientes para el regreso, y que constituyen un gran porcentaje de la carga. Vale mencionar las implicancias del trabajo de campo cuando éste requiere la coordinación de agendas con otras personas ajenas o no al sistema, o se ve afectado por inclemencias climáticas.

Estas situaciones también impactan en la autonomía de los trabajadores docentes ya que, si bien pueden organizar sus actividades, existen plazos, términos y condiciones que no es posible modificar considerando que, en muchos casos, excede al control de la propia institución.



Tanto frente a los estudiantes como en sus relaciones de trabajo, los docentes desempeñan roles que tienden a naturalizar el control de las emociones que, en cierto modo podría asimilarse a formas culturales y tradicionales de estrategias defensivas del oficio. La institución universitaria está atravesada por constantes turbulencias propias de las luchas de poder y de subsistencia. La comunicación no llega a ser suficientemente eficiente y los procesos cooperativos dependen de variables complejas siempre en tensión. Los conflictos suelen atravesar todos los niveles y categorías y aún las funciones, con una fuerte influencia del entorno en sus aspectos socio culturales, políticos y económicos.

Todos estos aspectos, constitutivos de la carga global del trabajo docente, se constituyen como riesgos psicosociales y provocan daños a la vida y salud de este colectivo de trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

- Estatuto de la Universidad Nacional del Nordeste. UNNE. <http://www.unne.edu.ar/component/joomdoc/documentos-normativas/estatuto-de-la-universidad-nacional-del-nordeste/detail?Itemid=341>
- Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Decreto 1246/2015 <http://www.unne.edu.ar/component/joomdoc/documentos-normativas/convenio-colectivo-para-los-docentes-de-las-instituciones-universitarias-nacionales/detail?Itemid=168>
- Chiroleau, A., Suasnábar, C. y Rovelli, L. (2012). *Política universitaria en la Argentina: revisando viejos legados en busca de nuevos horizontes*. 1ª ed. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento; Bs. As.: IEC-CONADU.
- Ley de Nacional de Educación Superior N° 24521. Disponible en: <http://www.unne.edu.ar/component/joomdoc/documentos-normativas/ley-nacional-de-educacion-superior-n-24-521/detail?Itemid=341>
- Henry, M. L; Korinfeld, S; Neffa, J.C. (2017) Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES – 1a Ed ampliada- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: SECASFPI, 2017
- Neffa, J. C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires, 1ª. edición, UNM Editora Biblioteca Universitaria.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

- Neffa, J; Cesana Bernasconi, M; Lac Prugent, N y Gatti, C (2014) Riesgos Psicosociales en el trabajo. Metodología para una investigación cuantitativa. ISBN 978-987-33-5953-8. Disponible en:
<http://www.aacademica.com/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/proceedings> (9/06/2016)
- Neffa Julio, César (2002) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva.* Editorial Hvmánitas – CEIL, Buenos Aires. Disponible en <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/conmetrab.pdf>
- Página web de la Universidad Nacional del Nordeste: <http://www.unne.edu.ar/>
- Reseña de la Universidad Nacional del Nordeste. Página oficial de la UNNE. Página consultada 21-06-2019. <http://www.unne.edu.ar/homepage/acerca-de-la-unne/historia>
- Resolución N° 885/11 Universidad Nacional del Nordeste (U.N.N.E.), *Régimen de dedicación Docentes de la Resolución N° 956/09.* Corrientes 7/12/11.
- Resolución N° 956/09 Universidad Nacional del Nordeste (U.N.N.E.). *Ordenanza de carrera docente.* Corrientes, 07/10/09.
- Resolución N° 300/19 Universidad Nacional del Nordeste (U.N.N.E.). *Reglamento de Subsidios para realizar carreras de posgrado.*
- Resolución N° 14214/17 Facultad de Ciencias Económicas. *Reglamentación sobre regímenes de promoción y cuestiones conexas.*
<http://www.eco.unne.edu.ar/wp-content/uploads/2016/02/Texto-ordenado-2017-14214.pdf>
- Resolución N° 10843/12 Facultad de Ciencias Económicas. *Tareas contra cuatrimestre.*
- Secretaria de Planeamiento, Rectorado, UNNE (2017). Personal docente año 2017 por Unidad Académica según categoría y dedicación. Totales. Disponible en:
<http://www.unne.edu.ar/homepage/unne-en-cifras/personal>