



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

Simón Montilla Sofía María

Docencia universitaria en tiempos de pandemia :
análisis del trabajo en virtualidad, estrategias
sindicales y riesgos psicosociales durante el
periodo 2020-2021 en docentes de la región
Conurbano Sur

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad
Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Simón Montilla, S. M. (2023). *Docencia universitaria en tiempos de pandemia: análisis del trabajo en virtualidad, estrategias sindicales y riesgos psicosociales durante el periodo 2020-2021 en docentes de la región Conurbano Sur* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3233>



Trabajo Integrador Final para optar por el título de Licenciada en Relaciones Del Trabajo

Docencia universitaria en tiempos de pandemia: análisis del trabajo en virtualidad, estrategias sindicales y riesgos psicosociales durante el periodo 2020-2021 en docentes de la región Conurbano Sur.

Alumna: Sofia Simón

Carrera: Relaciones del Trabajo

Directora: Mg. Andrea Suárez Maestre

Índice	
Agradecimientos.....	3
Resumen.....	4
Capítulo 1: Introducción.....	6
Capítulo 2: Encuadre metodológico de la investigación.....	9
Capítulo 3 : Marco teórico y antecedentes del trabajo docente y riesgos psicosociales en la pre pandemia.....	14
3.1: Proceso y organización del trabajo.....	14
3.2: División espacial del trabajo: Teletrabajo o homeoffice.....	16
3.3: Sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.....	17
3.4: Riesgos psicosociales del trabajo.....	20
3.5: Instrumentos de Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	22
3.6: Estrategias de acción sindical.....	24
3.6.1: Antecedentes.....	26
3.6.2: El trabajo docente y riesgos psicosociales en tiempos de pandemia.....	38
Capítulo 4: Proceso de la organización del trabajo en las Universidades del Conurbano Sur durante la pandemia.....	46
4.1: Extensión y ritmo de la jornada laboral.....	47
4.2: Entre el trabajo prescripto y el trabajo real.....	49
4.3: Teletrabajo: herramientas y formas de trabajar.....	51
4.4: Formación y capacitación en el entorno virtual.....	54
Capítulo 5: Cambios en las condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y salud docente....	58
5.1: Factores pre existentes y emergentes.....	58
5.2: Los riesgos psicosociales.....	59
5.3: El ritmo e intensidad del trabajo.....	60
5.4: Relaciones sociales.....	61
5.5: Exigencias emocionales.....	62
5.6: Calidad impedida en el trabajo.....	63
5.6.1: El contagio de Covid-19 en docentes.....	64
5.7: Síntomas en la salud docente.....	66
Capítulo 6: Estrategias, Organización y Actividad Sindical.....	68
6.1: Las asociaciones sindicales durante la pandemia.....	68
6.2: Organización de la actividad sindical.....	68
6.3: Estrategias de acción sindical.....	70
6.4: La organización laboral y condiciones de trabajo desde la perspectiva gremial.....	73
6.5: Nuevos desafíos para las asociaciones gremiales.....	75
Conclusiones.....	78
Bibliografía.....	81

Agradecimientos

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi mamá, mi papá y mi hermano, quienes estuvieron presentes en cada paso que dí dentro de la universidad; me incentivaron, apoyaron y sostuvieron mientras estudiaba y confeccionaba este trabajo. También, a mis queridos *abus*, que estuvieron presentes desde que cursé mi primer materia. Al día de hoy, culminando esta investigación, no tengo la posibilidad de correr a contarles, pero sé que estén donde estén me están acompañando como cuando rendía mis primeros parciales.

En segundo lugar, a mis amigxs y *facuamigas*, lxs que también son familia y forman parte de mi día a día. Aquellxs que, con un mate, una charla o simplemente una tarde de estudio, hacen la vida un poco más fácil y amena.

Además, por un lado, agradecerle a mi directora y profa Andrea Suárez Maestre, por abrirme camino dentro este tema tan lindo para analizar, brindándome las herramientas, apoyo y motivación para hacerlo cada vez que intentaba desistir. Por otro lado, al equipo TAPSO, especialmente a Mónica López, quien me acompañó y aconsejó en mi escritura y redacción.

En tercer lugar, pero no menos importante, a la música y al mate, mis grandes compañeros de estudio e investigación cuando todo lo que se necesita es calma, paciencia y armonía para seguir.

Simplemente, gracias.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar los cambios implementados durante la pandemia Covid-19 en universidades nacionales pertenecientes a la región Conurbano Sur y su impacto sobre el empleo docente, la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, y las estrategias sindicales, desde la percepción de lxs representantes gremiales. Para esto, se tomaron como respaldo las voces de 4 representantes gremiales de las universidades UNPAZ, UNQui, UNAJ y UNDAV y se relevaron notas periodísticas de distintos medios nacionales, provinciales y regionales.

A partir de esto, se indagó acerca de la modificación en la organización y proceso de trabajo laboral de lxs docentes universitarixs, las condiciones y medio ambiente de trabajo, el rol asumido por las 4 instituciones educativas mencionadas y las estrategias sindicales llevadas a cabo para defender y respaldar los derechos de lxs trabajadorxs durante este período.

En suma, se observó, en primer lugar, que el pasaje de la presencialidad a la virtualidad, llevó a que la mayoría de lxs docentes tuvieran dificultades en la adaptación y uso de nuevas herramientas y recursos educativos-pedagógicos, derivándose en riesgos psicosociales que afectaron su salud. En segundo lugar, el rol poco acompañante de las universidades durante este nuevo proceso y contexto y por último, las nuevas estrategias de representación adoptadas por los gremios, en pos de brindar acompañamiento y asistencia a lxs docentes que, en la mayoría de los casos, se encontraron en situaciones de vulnerabilidad frente a estas nuevas forma de trabajo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Docencia Universitaria, pandemia, Sindicatos, Conurbano Sur.

Abstract

The general objective of this research was to analyze the changes implemented during the Covid-19 pandemic in national universities belonging to the South Suburbs region and their impact on teaching employment, work organization and psychosocial risks, and union strategies, from the perception of union representatives. For this purpose, the voices of 4 union representatives of the universities UNPAZ, UNQui, UNAJ and UNDAV were taken as support and journalistic notes from different national, provincial and regional media were surveyed.

From this, we inquired about the modification in the organization and work process of university teachers, the working conditions and environment, the role assumed by the 4 educational institutions mentioned and the union strategies carried out to defend and support the workers' rights during this period.

In sum, it was observed, firstly, that the passage from face-to-face to virtuality led most teachers to have difficulties in the adaptation and use of new educational-pedagogical tools and resources, resulting in psychosocial risks that affected their health. Secondly, the unaccompanying role of the universities during this new process and context and finally, the new representation strategies adopted by the unions, in order to provide support and assistance to teachers who, in most cases, found themselves in situations of vulnerability in the face of these new ways of working.

Key words: Psychosocial risks, University Teaching, pandemic, Unions, Conurbano Sur.

Capítulo 1: Introducción

El pasado 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró pandemia al nuevo brote del virus Covid-19, luego de haber afectado a 110 países, incrementando día a día la cantidad de personas fallecidas. En razón a esto, el día 20 de marzo el gobierno nacional argentino dispuso un Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) con una duración de 14 días, mediante el decreto N° 297/2020 (Boletín Oficial, 2020), que implicó una reestructuración de la actividad económica y la reorganización de los puestos de trabajo.

Algunas actividades laborales se acomodaron de acuerdo al carácter de *esenciales* y otras, como el caso de la docencia universitaria, se adecuaron a una nueva normalidad de dictado de clases: la virtualidad. La presencialidad en la institución educativa quedó atrás, otorgándole un nuevo lugar a las clases a través de plataformas digitales, campus virtuales, aplicaciones móviles, etc. Para esta población de trabajadorxs, la readecuación de la organización del trabajo supuso cambiar los recursos y métodos de enseñanza: una mayor responsabilidad para lograr buenos resultados en el aprendizaje de sus alumnxs; brindar apoyo a aquellxs que se encontraban en una situación desigual y equilibrar el espacio laboral con el familiar (Galvis, et al., 2021).

Este conjunto de factores, entre otros que se analizarán en capítulos posteriores, aumentó la carga laboral, física y mental de lxs trabajadorxs docentes en un contexto que, hasta el momento de la redacción de este trabajo, siguen atravesando (Galvis, et al., 2021) e impactan directamente en su salud.

Al mismo tiempo que la actividad docente se adaptó a la nueva modalidad de trabajo, también lo hicieron las asociaciones gremiales, defensoras y representantes de este sector, que adoptaron nuevas formas de resistencia, lucha y organización colectiva (Souza, et al., 2020) en defensa de la salud y los derechos de lxs trabajadorxs. Frentes gremiales como la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) llevaron a cabo medidas de acción, como apagones o desconexiones virtuales en reclamo a mejores políticas salariales, condiciones y medioambiente de trabajo para lxs docentes, recursos tecnológicos, entre otros. En tanto, la pregunta que guía esta investigación es la siguiente: *¿Cuáles fueron los cambios que se implementaron durante la pandemia de Covid-19 y cómo impactaron en la organización del trabajo docente, los riesgos psicosociales y las estrategias sindicales?.* A partir de esto, se propone *analizar los cambios implementados durante la pandemia Covid-19 en universidades nacionales pertenecientes a la región Conurbano Sur y su impacto sobre el*

empleo docente, la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, y las estrategias sindicales, desde la percepción de lxs representantes gremiales. En base al objetivo planteado, se pretende conocer el rol que desempeñaron las universidades como instituciones académicas durante la emergencia sanitaria; su relación con lxs docentes; los cambios introducidos en la organización del trabajo y cómo impactó en la salud de este sector. En este sentido, se toma como respaldo las voces de lxs representantes gremiales del sector provenientes de distintas universidades, mediante la realización de entrevistas, que se complementa con un análisis documental de notas de prensa, con el objeto de analizar las transformaciones en el sector y el contexto en que lo hicieron. Finalmente, con los datos obtenidos hasta aquí, se realiza un contraste con las publicaciones e investigaciones que, hasta el momento, analizaron la situación de las universidades frente a la pandemia para interpretar, tanto las cuestiones estructurales como aquellas características propias de aquellas emplazadas en el conurbano sur. Por consiguiente, los objetivos específicos que guiaron la investigación son:

- a) Identificar los cambios en la organización del trabajo que se implementaron en las Universidades Nacionales, particularmente en las que componen el caso de estudio, a partir de la declaración de la pandemia.
- b) Analizar los cambios en las condiciones de trabajo que tuvieron lugar a partir del trabajo virtual durante la pandemia, y particularmente en relación a la exposición a factores de riesgos psicosociales, identificados por lxs representantes gremiales.

Por consiguiente, la investigación buscó, por un lado, conocer las características de la tarea de lxs docentes de la educación superior durante la pandemia, y cómo ésta afectó a la organización del trabajo, impactando a su vez en la salud. Por otro lado, se pretende indagar en las estrategias de acción desplegadas por las asociaciones sindicales defensoras de lxs trabajadorxs de la educación superior.

Asimismo, este trabajo se desarrolla en el marco del proyecto UNAJ Investiga “*Transformaciones en el trabajo y conflictividad en una región del Conurbano Sur (Varela, Quilmes y Berazategui): del macrismo a la pandemia*” bajo la dirección de la Dra. Alejandra Esponda y la co-dirección de la Mg. Andrea Suárez Maestre. El objetivo general de esta investigación es analizar y caracterizar los cambios en el mundo del trabajo sucedidas en el marco de las transformaciones económicas, productivas y sociales iniciadas a partir del gobierno de la Alianza Cambiemos y profundizada a partir de la Pandemia del COVID-19,

sus consecuencias sobre la salud de las y los trabajadores y las estrategias de las organizaciones sociales y sindicales frente a dichos cambios, en la región Conurbano Sur.

Capítulo 2: Encuadre metodológico de la investigación

El diseño metodológico empleado para llevar adelante la presente investigación se conforma a partir de la utilización de un enfoque cualitativo del tipo exploratorio. Dicho enfoque busca conocer y comprender los fenómenos de investigación a partir de la perspectiva y experiencia de los participantes en un ambiente y contexto determinados:

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Hernández Sampieri, Collado & Lucio, 2000, p 490).

Este método de investigación reúne una amplia variedad de materiales que contribuyen al estudio de un tema específico, con el objetivo de describir momentos habituales y problemáticos, además, los significados de la vida de los grupos bajo análisis (Vasilachis, 2006).

Por su parte, este trabajo tiene como objetivo el estudio de una problemática reciente, por lo tanto, la elección del método exploratorio es lo más conveniente, ya que indaga un hecho poco estudiado o conocido, desde nuevas áreas o perspectivas (Hernández Sampieri, Collado & Baptista, 2000).

En este sentido, la investigación pretende analizar los cambios que se implementaron en la organización del trabajo docente universitario de las Universidades Nacionales pertenecientes al Conurbano Sur durante la pandemia de Covid-19, a partir de la perspectiva de lxs representantes sindicales del sector.

De acuerdo con Laurell (1993), la investigación del campo de la medicina social plantea generar conocimiento desde la perspectiva de la población trabajadora como objeto de estudio, con el propósito de establecer la relación entre la tarea que realizan y los factores de riesgo a los que están expuestos, introduciendo técnicas cualitativas tales como la historia de vida y los testimonios, a fin de generar un conocimiento más profundo acerca de la problemática en cuestión. Es decir, que si se quiere lograr un estudio exhaustivo de determinadas problemáticas en torno a la relación proceso de trabajo-proceso de salud, la investigación cualitativa resulta la más conveniente, teniendo en cuenta que incluye técnicas

participativas y observacionales fundamentales para analizarlas y comprenderlas, ya que aportan perspectivas y vivencias de lxs protagonistas.

Por consiguiente, en primer lugar, la unidad de análisis que se seleccionó fueron lxs docentes universitarixs de cuatro universidades del conurbano sur. En segundo lugar, la unidad de recolección de la información se realiza a través de los relatos de cuatro representantes gremiales pertenecientes a cada una de dichas universidades. Es decir, que, en este caso, a partir de su voz se recolectan y analizan los datos que resultan necesarios para profundizar en la problemática.

En este sentido, se llevan a cabo cuatro entrevistas, dos mujeres y dos hombres, con el fin de acceder de manera flexible a una información profunda (Piovani, 2007) y así comprender el proceso salud-enfermedad colectiva desde el estudio y la perspectiva del colectivo de trabajadorxs (Laurell, 1993).

La elección de esta *muestra de expertxs* (Carbonelli, Esquivel, Irrazabal, 2011), se trata de un muestreo intencional, ya que el propósito principal es estudiar la problemática desde la percepción de actorxs privilegiadxs, que cuentan con la legitimidad institucional conferida por la organización sindical a la que pertenecen y porque, además, son el canal principal de los reclamos del resto del colectivo. En otras palabras, el hecho de estudiar la cuestión que respecta en este trabajo desde la voz de lxs representantes gremiales otorga un valor agregado a la información recolectada, de acuerdo a la posición en la que se encuentran.

Como sostiene Alonso (1998)

Se trata fundamentalmente de un *proceso comunicativo* por el cual un investigador extrae una información de una persona. Pero no cualquier tipo de información, sino aquella que se halla contenida en la biografía del entrevistado, es decir, aquella que se refiere “al conjunto de representaciones asociadas a acontecimientos vividos por él” (citado en Piovani, 2007, p. 269)

Esto quiere decir, que las entrevistas resultan ser un proceso comunicativo en el cual la persona que investiga tiene la posibilidad de adquirir la información directamente de las propias experiencias y/o vivencias de lxs entrevistadxs, enriqueciendo aún más el proceso de recolección de la información.

Por su parte, dichas entrevistas tienen un carácter semiestructurado, con un guión preestablecido de 25 preguntas que sirven para conocer en profundidad la situación y experiencia de la población estudiada. Asimismo, la elección de este tipo de entrevistas da lugar a las repreguntas e intercambio de opiniones que permiten adentrarse en la problemática

desde el punto de vista, no solo del propio colectivo de trabajadorxs, sino a partir de sus representantes como canales transmisores.

Cada entrevista es grabada con una duración aproximada de 70 minutos mediante llamadas telefónicas, a excepción de una sola realizada de manera presencial en la institución educativa. Lxs entrevistadxs acuerdan su participación, prestan un consentimiento por escrito y se les garantiza su anonimato a la hora de la transcripción de la información aportada, por lo cual se utilizan códigos para su reconocimiento.

Tabla N° 1

Características de lxs entrevistadxs

Código de entrevista	Género	Sindicato	Fecha	Duración	Método
Entrevistado 1 (E1)	Hombre	ADIUNPAZ/ SUTEBA	4/11/2021	75 minutos	Telefónica
Entrevistada 2 (E2)	Mujer	ADEIUNAJ	22/10/2021	60 minutos	Presencial
Entrevistada 3 (E3)	Mujer	ADUNA	25/11/2021	55 minutos	Telefónica
Entrevistado 4 (E4)	Hombre	ADIUNQ	30/11/2021	50 minutos	Telefónica

Fuente: elaboración propia

También, se utilizan fuentes secundarias de información con el propósito de dar cuenta de la problemática en cuestión, considerando a lxs actores y sus estrategias, así como el contexto en el que se enmarcó (Vasilachis, 2006). En este sentido, se lleva a cabo una recolección de notas periodísticas del período estudiado, a fin de comprender la situación que atraviesa el colectivo docente día a día, respecto a las condiciones de trabajo, sus experiencias y vivencias durante la pandemia.

Conforme a lo postulado por Río (2008), la información periodística plasmada en los periódicos constituye una fuente documental con información específica y estratégica, acerca de un fenómeno para el cual no existen otras fuentes de información.

Ante esto, sostiene

En muchas otras ocasiones, como se apuntaba, la prensa constituye el único “recurso realista” para recopilar información de eventos dispersos en el espacio y en el tiempo,

lo que representa una gran ventaja con respecto a “otras fuentes que suelen estar disponibles para más cortos periodos de tiempo”. Así, la explotación sistemática de “los periódicos permite el seguimiento de un suceso a lo largo del tiempo, y proporciona la más completa cantidad de eventos para una muestra amplia de unidades temporales y geográficas” (citado en Barranco y Wisler, 1999 y Olzak, 1989).

Entonces, puede decirse que el uso de la investigación periodística como herramienta dentro de un trabajo cualitativo resulta conveniente, ya que permite el conocimiento de una problemática o situación específica, atravesada por determinadas personas y que sucede en un momento coyuntural concreto.

Dichas notas periodísticas, a partir de su lectura y análisis, se registran en un archivo de Excel a modo de cuadro en el que se detalla el nombre del medio de comunicación, la fecha en la que fue publicada la nota, una breve descripción del fenómeno, resolución, y personas involucradas.

Tabla N° 2

Características de las fuentes de prensa consultadas

Alcance del Medio	Período	Cantidad de notas	Acceso
Nacional	03/2020 - 05/2021	6	Línea
Provincial	05/2020 - 06/2021	5	Línea
Medios sindicales	06/2020 - 05/2021	17	Línea

Fuente: Elaboración propia

La recolección de notas periodísticas tuvo inicio en el mes de marzo del año 2020, mediante diversos medios de comunicación, tanto nacionales, provinciales y sindicales, y finalizó en el mes de mayo de 2021 con un total de 28 artículos. En relación con esto, se realiza una muestra intencional de los mismos en pos de contextualizar y profundizar sobre la problemática desde la perspectiva periodística.

En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad en los datos, si éstos provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y al utilizar una mayor variedad de formas de recolección de los datos (Sampieri, Collado, Lucio, 2000. p 439).

En concordancia a lo dicho anteriormente, se realiza una “*triangulación de datos*” (Sampieri, Collado, Lucio, 2000) en la cual se utilizan dos métodos de forma paralela conforme se realiza la investigación, ya que por un lado se llevan a cabo las entrevistas a lxs representantes, que permiten conocer de manera directa y profunda cómo esta problemática los atraviesa, y por otro lado, la recolección de las notas periodísticas, que brindan una información más generalizada y contextualizada de este período.

Finalmente, una vez que se obtienen y reúnen las fuentes de información, tanto primarias como secundarias, se utiliza la técnica de comparación analítica, a fin de dar cuenta de las complejidades y características presentes en los fenómenos sociales (Ragin, 1987, citado en Vasilachis, 2006).

Por lo tanto en la técnica de la comparación analítica,

El investigador/a desarrolla sus conclusiones a partir de la observación y comparación de varios casos. Existen dos variaciones. La primera es la comparación por similitud. Consiste en estudiar los casos que son parecidos en una variable o fenómeno (por ejemplo, países con regímenes democráticos, o regiones con movimientos nacionalistas con representación parlamentaria) e intentar averiguar las causas de este fenómeno (...) (Coller, 2000, p 50-51, como se citó en Vasilachis, 2006)

En resumen, a partir de la recolección de información y su consiguiente análisis y contraste con los antecedentes teóricos que fundamentan la presente investigación, se realiza una comparación entre los casos. Esto arroja similitudes en gran parte de las experiencias vividas por lxs participantes y se observa, además, algunas diferencias con el resto de los documentos que forman parte de los hallazgos de esta investigación.

Capítulo 3 : Marco teórico y antecedentes del trabajo docente y riesgos psicosociales en la pre pandemia

En el presente capítulo se abordan los conceptos centrales que se tienen en cuenta para la comprensión y contextualización de la problemática en cuestión. En este sentido, es necesario poner en conocimiento las características principales del proceso y organización del trabajo, su división espacial, las CyMAT, el teletrabajo y los riesgos psicosociales que se derivan de la composición de esto.

3.1: Proceso y organización del trabajo

Desde su emergencia a principios del año 2020, la pandemia de Covid-19 ha tenido un gran impacto en los sectores económicos en particular y en la vida cotidiana en general. Las distintas medidas que los gobiernos de cada país han sugerido e impuesto, para frenar los contagios de esta enfermedad, han causado un reacomodamiento de las formas y condiciones de vida, incluyendo en esta la organización laboral. En consecuencia, los lugares de trabajo se han tenido que adaptar para cumplir con las normas de distanciamiento y así evitar la proximidad entre trabajadorxs en espacios de trabajo cerrados, al igual que en los medios de transporte utilizados para su movilidad. (OIT, 2020). Es a causa de esto, que para poder cumplir con las medidas de confinamiento y distanciamiento social, los puestos de trabajo se han visto obligados a migrar a las casas y se instauró el teletrabajo (o *home office*) como la nueva normalidad dándole la bienvenida a una nueva organización del trabajo en el contexto de una crisis sanitaria.

En tanto, es preciso realizar una presentación y definición de los conceptos base para lograr una mejor interpretación y conocimiento de los temas que incumben a la materia.

En un primer lugar, previo al análisis de los elementos y definiciones que atraviesan al concepto de trabajo se debe entender a este “como una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios para satisfacer necesidades humanas” (Neffa, 1988, p.17).

Por su parte, y siguiendo a Noriega (1993) se entiende al trabajo como “la actividad fundamental del ser humano, ya que lo crea física y mentalmente” (p. 171). Es decir, que se trata de aquella actividad que una persona lleva a cabo para lograr un objetivo específico, donde produce bienes y servicios para su consumo y el de la sociedad en general. Además,

para que el trabajo sea realizado de forma eficaz, quien lo lleva a cabo debe movilizar su fuerza física y sus capacidades psíquicas y cognitivas por un lado, y sus conocimientos, calificaciones, habilidades y experiencias por el otro (Neffa, 1988).

Entonces, Neffa (1989) considera al proceso de trabajo como

La articulación del trabajo humano (actividad orientada hacia un fin), de los medios de trabajo (maquinarias y equipos, instalaciones, herramientas, tecnologías utilizadas) y de los objetos de trabajo (materias primas, repuestos y otros insumos), que procuran la producción de bienes que tengan un valor de uso social. (p. 36)

En otras palabras, la acción de trabajar consiste en la movilización de diversos recursos, tanto materiales como humanos, en pos de producir un bien o servicio disponible para el uso de la comunidad.

En el caso de la docencia universitaria, el proceso de trabajo se compone por la tarea que desempeñan lxs docentes dentro del aula como generadores y transmisores de conocimientos hacia el estudiantado, mediante el despliegue de sus recursos cognitivos con el fin de alcanzar los objetivos de enseñanza y aprendizaje que propone la currícula académica. Asimismo, dentro de la actividad deben desarrollar distintas capacidades para formar de manera integral a lxs estudiantes, comunicarse y relacionarse con el contexto y aplicar sus aprendizajes en el mundo laboral (Galvis *et al*, 2021).

De igual manera, las características de la organización y división del trabajo condicionan la duración de la jornada, el ritmo de trabajo, contenido de la tarea y autonomía en la toma de decisiones. (Noriega, 1993).

Por consiguiente, y siguiendo al mismo autor, los cambios que se introduzcan en los procesos de trabajo, ya sean tecnológicos o modificaciones en la organización pueden dar lugar a una limitación de sus condiciones y determinar las características de la actividad física y mental de lxs trabajadorxs. Por esto, estas formas que asume la organización y división del trabajo suponen exigencias o necesidades a lxs trabajadorxs, que pueden afectar su salud.

En pocas palabras y previo al análisis de la labor docente en el contexto de pandemia, se puede concluir en que, por un lado, la organización y división del trabajo determinan la duración de la jornada, el ritmo, el contenido de la tarea, etc. y por el otro, el proceso de trabajo se define como un conjunto en que se involucran los medios o materia prima y la actividad que realizan los individuos y que tiene como fin la producción de bienes o servicios para satisfacer las necesidades del conjunto de la sociedad. Además, es este proceso y organización del trabajo los que configuran la carga laboral (Neffa, 1989) e impactan de

forma directa en la población trabajadora, ya sea física, emocional o mentalmente, de acuerdo al tipo de trabajo o actividad que realicen.

3.2: División espacial del trabajo: *Teletrabajo o homeoffice*

A raíz de las medidas que se dispusieron para frenar la propagación del virus Covid-19, muchxs trabajadorxs se han visto obligadxs a movilizar su espacio de trabajo a los hogares, instaurando el teletrabajo como práctica laboral para asegurar su continuidad a través de las tecnologías de la comunicación (TIC).

En tanto, la OIT entiende al teletrabajo como la forma de organizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador (OIT, 2011, p.11).

Por su parte, el artículo 102 bis de la Ley N° 27.555 de Contrato de Teletrabajo, sancionada este año, postula que existe una relación de esta modalidad de trabajo

Cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios [...] sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de de tecnologías de la información y de la comunicación (Régimen legal del contrato de teletrabajo, 2021).

Entonces, se entiende al teletrabajo o trabajo a domicilio como la práctica que la persona trabajadora lleva a cabo mediante el uso de las TIC en su domicilio o en un establecimiento ajeno al que dispone la parte empleadora, a cambio de una remuneración y para elaborar un producto o servicio conforme a las disposiciones de su contrato de trabajo.

Ligado a este concepto se encuentra el correspondiente a las TIC, que hace referencia al conjunto de tecnologías de la información y la comunicación, que permiten la adquisición, producción y almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de la información en sus distintas formas (OIT, 2011). Es decir, mediante las herramientas generadoras de TIC (teléfonos o computadoras) se puede hacer posible la movilidad de los puestos de trabajo instalados en los establecimientos empresariales, correspondientes a cada compañía, para que lx trabajadorxs que así lo deseen puedan continuar desempeñando sus labores desde sus hogares, ya sea mediante el uso de herramientas propias o de las provistas, según el caso, por la parte empleadora.

En suma, siguiendo a Armengol, Suárez Maestre y Rubbini (2016) hay diversas maneras en las que se implementa el teletrabajo; en primer término, el lugar en donde se trabaja: el hogar de cada trabajadorx, lugares públicos u oficinas; en segundo término, se ubica el horario de la jornada laboral, que puede coincidir con el grupo de trabajo presencial (*online*) o diferir con esto (*offline*); y en tercer lugar, la relación contractual entre quien emplea y la persona trabajadora, ya que puede suceder que el contrato de trabajo se encuentre formalizado o sino, que sea bajo una relación de dependencia o autónoma.

Además, lxs autorxs postulan que la mayoría de lxs teletrabajadorxs son aquellxs que nacieron entre las décadas de los 70 y 80, y eligen esta modalidad de trabajo debido a que logran un mejor uso de su tiempo, ya que en ocasiones, sus empleadorxs se encuentran en lugares distintos de donde ellxs residen; pueden hacerse cargo de los cuidados familiares o tienen alguna discapacidad que les dificulta el desempeño en un trabajo presencial.

Sin embargo, y como reflexión final sobre este apartado, es importante destacar que puede ocurrir que las condiciones y las herramientas de telecomunicación en los hogares de aquellxs trabajadorxs no sean las mismas que la infraestructura que puede ofrecer una organización o establecimiento laboral, por lo que muchxs pueden contar con la posibilidad de llegar a acuerdos con la parte contratante, en caso que así se decida. Por otra parte, hoy en día se encuentra en vigencia la Ley N° 27.555, la cual regula las relaciones laborales en el marco del teletrabajo, para que los colectivos de trabajadorxs puedan continuar sus tareas desde sus residencias, garantizándoles los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

3.3: Sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo fue impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1976, mediante la creación del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), el cual propone una visión integral sobre las situaciones que atraviesan lxs trabajadorx dentro de la actividad que realizan y en el sector de trabajo en el que se insertan, abarcando, por un lado, la seguridad e higiene, y por otro, las condiciones generales de trabajo (Nieto, 1999). El programa reafirma que el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo, así como del bienestar de los trabajadores sigue siendo la misión primordial y permanente de la OIT (PIACT, 1976, artículo 5).

En el marco de su declaración se instó a los Estados miembros a:

- Mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo a través de todos los aspectos de su política económica, educativa y social;
- Fijar periódicamente objetivos concretos destinados a reducir en lo posible determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o los empleos más desagradables y penosos;
- Normalizar la aplicación de la investigación científica, a fin de que se efectúe a favor del hombre y no en contra de él y de su medio vital (PIACT, 1976).

Este programa tiene como objetivo general promover mejores políticas sociales en vinculación con las tareas impulsadas por la OIT y mejorar tanto las condiciones y medio ambiente de trabajo como las condiciones de bienestar de los trabajadores. Entre sus objetivos específicos se postularon:

- Que el trabajo respete la salud y la vida del trabajador;
- Que le deje tiempo libre para su descanso y distracción;
- Que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales (PIACT, 1976)

De la misma forma, y en referencia a la declaración de la OIT se presenta una definición del autor Julio Neffa (2015) quien sostiene:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados (p. 45).

De igual manera, dentro de la caracterización de las CyMAT, el autor realiza una clasificación de los riesgos presentes en un espacio de trabajo, como ser los físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad, causados por cuestiones climáticas o naturales (Neffa, 2015).

Por su parte, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España, conceptualiza a las CyMAT como “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (ISTAS, 2021). En esta definición, el Instituto incluye las características generales de los establecimientos, instalaciones y productos utilizados para el trabajo; la naturaleza de los riesgos físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, con sus correspondientes niveles de presencia o intensidad, y todas las características del trabajo, tales como su configuración y organización, que influyen en la magnitud de los riesgos a los que se exponen quienes llevan a cabo sus tareas.

A modo de síntesis, se puede afirmar que el espacio o puesto de trabajo, donde lxs trabajadorxs desarrollan sus actividades, está condicionado por las características mismas del proceso de trabajo por un lado, y por el otro por las condiciones ambientales que se hagan presentes en el establecimiento donde se lleven a cabo. En conjunto, estos factores pueden derivar en una carga laboral que el personal debe asumir para el cumplimiento de su labor y que impacta de manera directa o indirecta en su salud en un corto, mediano o largo plazo. En tanto, las condiciones de trabajo, resultado de la organización técnica y social, pueden contrarrestar o intensificar los riesgos e impactar en el proceso de trabajo, configurando su jornada, contenido y organización.

En concordancia con los párrafos anteriores, se observa que el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con el de salud de aquellas personas que llevan a cabo una actividad laboral. Desde la perspectiva de la medicina del trabajo, se intenta conocer cuáles son los factores de riesgos que están presentes en el ambiente del trabajo que pueden causar daños específicos en la salud de lxs trabajadorxs y a través de qué mecanismos, con el propósito de disminuirlos o eliminarlos (Laurell, 1993). Mediante el planteamiento de esta perspectiva de estudio, existe “una concepción de la relación ‘trabajo-salud’, en la cual la relevancia del trabajo para la salud reside en poner a la persona en contacto con algunos ‘factores de riesgo’ ” (Laurell, 1993, p. 14).

Es decir, que el trabajo forma parte de un ambiente externo que puede incluir factores de riesgo que impactan en la salud de quienes se encuentren llevando a cabo una actividad, en este caso de la población trabajadora. Por consiguiente, esta corriente de estudio realiza una

relación del proceso de trabajo, por un lado y del proceso-salud-enfermedad, por el otro y tiene como principal interrogante observar cómo el trabajo desgasta a lxs trabajadorxs, tanto de forma individual como de forma colectiva, y cómo se podría modificar este proceso para impedirlo (Laurell, 1993).

A partir de la construcción teórica proveniente de la Medicina Social y desde la relación del proceso laboral y el proceso-salud-enfermedad que propone la autora citada, se desprenden los conceptos de carga laboral y proceso de desgaste, debido a que la utilización de la fuerza de trabajo se lleva a cabo en condiciones y medio ambiente de trabajo concreto y la carga de trabajo provocada puede originar ciertos síntomas como fatiga, riesgos físicos, psíquicos y mentales, que impactan de manera diversa de acuerdo a variables como tiempo de exposición al riesgo e intensidad, sector y actividad donde se producen. A saber, el trabajo es necesario para una vida humana saludable, pero en ocasiones, es el que provoca un impacto negativo en la propia salud de quienes lo llevan a cabo, tanto de forma individual como colectiva (Nieto, 1999).

A modo de cierre, el contenido y la organización del trabajo puede ocasionar diversos condicionamientos para lxs trabajadorxs dependiendo de su configuración, por tanto, los individuos lo pueden percibir como una actividad creativa o un medio para desarrollarse personal y profesionalmente; en el caso contrario, un trabajo llevado a cabo en condiciones deplorables y con una mala organización puede convertirse en una fuente de sufrimiento que ocasiona dificultades en la salud a corto, mediano y largo plazo. Por este motivo, es que en concordancia con el Convenio N° 161 de la OIT se deben adaptar las condiciones de trabajo al individuo que lo lleva a cabo y no el individuo a las condiciones de trabajo (1985). Una población trabajadora sana no solo impacta positivamente en la productividad en particular y la macroeconomía en general, sino que mejora su calidad de vida y le permite gozar de una salud plena junto a su familia hasta el momento de su retiro.

3.4: Riesgos psicosociales del trabajo

En primer lugar, según el informe del comité mixto de la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo, los riesgos psicosociales del trabajo (RPST) se definieron como

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del

trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS, 1984, p.12).

En otras palabras, los RPST surgen a partir de una interacción entre varios factores; por un lado, el proceso y configuración del trabajo, es decir la actividad y la tarea que lleva adelante la persona trabajadora en su espacio de trabajo bajo determinadas condiciones, y por el otro lado, las características cognitivas que posee y que utiliza para llevar a cabo sus obligaciones laborales, y el contexto extralaboral en el que se inserta como individuo que vive en sociedad. También, estos factores se pueden desarrollar e interactuar de acuerdo a las relaciones sociales que tienen lugar dentro del ámbito laboral, de forma que actúan mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos, afectando negativamente la salud de la persona (Neffa, 2015). Por consiguiente, una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos de lxs trabajadorxs puede afectar negativamente en estos, originando perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales, que afectan tanto su salud como su rendimiento laboral (OIT-OMS, 1984). En segundo lugar, la Unión Europea (UE) realiza una caracterización de los riesgos presentes en el trabajo, que pueden ser de diversa naturaleza como

Agentes externos al organismo que impactan sobre las dimensiones biológicas del trabajador que moviliza sus capacidades de adaptación y de resistencia para defenderse individual o colectivamente, o pueden ser factores de riesgo psicosociales que repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse (UE, 2005, como se citó en Neffa, 2015, p. 48).

No obstante, los efectos que se mencionan en esta segunda caracterización son más difíciles de medir o cuantificar, ya que son intangibles, aunque pueden ser percibidos por el individuo, ya que se manifiestan en una carga psíquica o mental, que perjudica sus procesos cognitivos, modifica su conducta a mediano plazo y ocasiona enfermedades a largo plazo (UE, 2005, como se citó en Neffa, 2015). Es decir, que los RPST, a diferencia de aquellos riesgos que se derivan de las enfermedades profesionales como consecuencia de los factores presentes en el medio ambiente de trabajo, tardan menos tiempo en manifestarse en la persona. Además, pueden afectar de forma psíquica y mental, modificando las capacidades de reacción y comportamiento en el ámbito de trabajo. Por último, pueden influir o repercutir en la salud de la población trabajadora, el rendimiento que tengan en su actividad laboral y la satisfacción que sienten durante el desempeño de sus tareas.

De forma paralela, el ISTAS concuerda en que los RPST son consecuencia de las malas condiciones de trabajo, más específicamente de una deficiente organización del trabajo (ISTAS, 2021). En aspectos más específicos, para esta Institución, los RPST impactan en la salud del sector trabajador causando estrés, que a largo plazo puede desencadenar en enfermedades cardiovasculares, inmunitarias, musculoesqueléticas, mentales, entre otras. Por su parte, para la evaluación de estos riesgos se deben emplear métodos que apunten a conocer aquellos aspectos que los originan, como las condiciones de trabajo y las características de su organización y no de las personas concretamente.

Entre algunas características de la organización del trabajo, el ISTAS enumera: el exceso de exigencias psicológicas (trabajo irregular y ocultamiento de emociones); la falta de influencia y desarrollo (falta de autonomía o limitaciones en la aplicación de las habilidades o capacidades); falta de apoyo y calidad de liderazgo; escasas compensaciones (no solamente a nivel salarial, sino que se incluyen, por ejemplo, las faltas de respeto o de información para llevar a cabo la tarea), y la doble presencia (trabajo doméstico y familiar, que se realiza en simultáneo al trabajo remunerado). Esto último, prevalece principalmente en las mujeres, quienes se hacen cargo de las tareas domésticas y cuidado de personas (ISTAS, 2021).

En suma, como se ha desarrollado a lo largo de los párrafos anteriores los conceptos de salud y trabajo tienen una fuerte relación, en tanto el proceso y configuración de las tareas y las CyMAT, porque impactan directa o indirectamente en la salud de lxs trabajadorxs. No obstante, el trabajo “*per se*” no produce enfermedades ni afecta negativamente en la salud de quien lo lleve a cabo, sino que el conjunto de factores de riesgos que están presentes e intervienen, como las condiciones y medio ambiente de trabajo, el proceso de trabajo, las relaciones interpersonales, entre otros, pueden influir y repercutir en la vida de cada individuo que se encuentra realizando una actividad.

Como se mencionó más arriba y de acuerdo con la OIT, no se debe adecuar a la persona trabajadora al trabajo, sino que este debe amoldarse, para garantizar y preservar su bienestar. Aquel sujeto que se desempeña en condiciones seguras, limpias y amenas goza de buena salud, tiene un mejor estilo de vida y un mejor desempeño en sus labores.

3.5: Instrumentos de Evaluación de Riesgos Psicosociales

Para dar cuenta de los factores de riesgo que pueden estar presentes en los espacios de trabajo se desarrollan varias herramientas de detección e identificación para, de esta manera, eliminarlos o disminuirlos. A partir de esto, uno de los modelos más conocidos y empleados

por las empresas es el *Modelo CoPsoQ- ISTAS 21*, adaptado por España proveniente del creado en Dinamarca. Este instrumento tiene su fundamento teórico en la Teoría General del Estrés, lo que permite identificar aquellas características de la organización del trabajo que afectan a la salud de lxs trabajadorxs (Moncada, et al., 2014), y de esta manera corregirlas. En este sentido, reúne veinte distintas dimensiones de riesgo psicosocial en cinco grupos:

- Exigencias psicológicas en el trabajo
- Doble presencia
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Compensaciones del trabajo (Neffa, 2015)

Tal como afirma su premisa, este “debe usarse para prevenir en origen, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable” (Moncada, et al., 2014), incluyendo un rediseño de los procesos de trabajo y la participación de lxs trabajadorxs (Neffa, 2015). En tanto, se compuso de un cuestionario estandarizado que constó de 109 preguntas, distribuidas en 3 partes: datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar (25 preguntas), exposiciones psicosociales (69 preguntas), y datos sobre salud y satisfacción (15 preguntas); que se presentan ante la organización que la solicite y en conformidad con la población trabajadora que se precise evaluar (Moncada, et al., 2014). En suma, la importancia de este modelo de evaluación radica en que su implementación en las organizaciones colabora en una pronta detección e identificación de aquellos factores presentes en el proceso de trabajo que pueden generar daños en la salud del sector trabajador. En segundo lugar, y de manera semejante, aquí se presentan tres instrumentos de origen holandés. Por un lado, uno de los instrumentos utilizados por este país son las listas de comprobación, utilizadas para constatar rápidamente el ambiente psicosocial del trabajo evaluando su contenido, las condiciones del mismo, las relaciones laborales y sociales. Este modelo incluye entre 10 y 20 ítems que lxs trabajadorxs responden de forma individual (Schaufeli, Salanova, 2002).

Asimismo, se postula el instrumento WEBA (“*Well-being At Work*”) que evalúa los riesgos al nivel del puesto de trabajo, sin tener en cuenta las valoraciones subjetivas que hacen lxs trabajadorxs sobre su puesto laboral. Desde este modelo, el puesto se evalúa a partir de siete dimensiones en una escala de tres puntos que va de (1) insuficiente a (3) suficiente.

Por último, otro de los instrumentos más utilizados por este país son los cuestionarios de auto-informe, siendo el más popular el cuestionario VBBA (*“Questionnaire on the Experience and Assessment of Work”*), compuesto por cuatro secciones: (1) características del trabajo; (2) organización del trabajo y relaciones sociales; (3) términos de empleo y (4) consecuencias del estrés laboral. Esta herramienta es una de las más prestigiosas, ya que cuenta con una base de datos sobre 200.000 trabajadorxs holandesxs (Schaufeli, Salanova, 2002).

Por su parte, en lo que respecta al caso de estudio que guía esta investigación, se han realizado encuestas¹ a lo largo del año pasado a docentes del nivel superior con el propósito de conocer sus condiciones de trabajo durante la pandemia, identificando las principales problemáticas derivadas del nuevo proceso de trabajo como consecuencia de la emergencia sanitaria. Consecuentemente, los resultados obtenidos tuvieron como finalidad conocer cuál fue la situación de este colectivo con respecto al trabajo que realizan e identificar los riesgos que se produjeron, cómo afectaron en su salud y cómo influyeron en el desempeño de sus tareas.

En suma, a partir del análisis de los modelos e instrumentos de medición de riesgos psicosociales se puede observar que estos son provocados mayormente por la organización y el proceso de trabajo y sus condiciones. Por esto, es importante el desarrollo y la implementación de instrumentos capaces de identificar, a partir de la experiencia subjetiva y objetiva de cada puesto de trabajo, aquellos agentes que interfieren, modificándolos y provocando malestar en las personas que allí llevan a cabo sus tareas y actividades.

3.6: Estrategias de acción sindical

A partir de la definición sugerida por la Confederación General del Trabajo (CGT), la acción sindical parte de la estructuración de diferentes circunstancias, posibilidades e iniciativas, que se ponen en marcha para la consecución de objetivos específicos, aplicando el modelo sindical y los métodos de actuación desplegados según la asociación gremial (CGT, 2000). En este sentido, desde el momento en que se presenta una situación de conflicto que pueda afectar el puesto de trabajo o que amenace la garantía de los derechos protectores de lxs trabajadorxs, cada sindicato debe actuar en representación de ellxs de acuerdo a su ámbito,

¹Encuesta de Condiciones de Teletrabajo en Emergencia.(30 de junio 2020). ADEIUNAJ.<https://adeiunaj.com.ar/encuesta-condiciones-de-trabajo-en-emergencia/>

actividad o profesión, desplegar diversas estrategias o acciones que garanticen y velen por la protección del colectivo de trabajadorxs.

El espacio de trabajo actúa como un escenario en el cual las personas trabajadoras configuran relaciones a partir de la producción, asumiendo una postura de productoxs y de poder frente al capital. Por esto, ante contextos o circunstancias que amenacen sus condiciones laborales o los derechos de protección adquiridos, los sindicatos como organizaciones defensoras de los intereses del colectivo asumirán el papel de interlocutorxs en el conflicto, mediante el ejercicio de distintas estrategias.

En consiguiente, entre las más comunes se encuentran:

- Negociación colectiva: mecanismo de diálogo social, mediante el cual la parte empleadora y los sindicatos discuten los temas laborales, tales como salario y condiciones adecuadas de trabajo. Su objetivo es la conformación y confección de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) en el cual se establezcan y regulen las formas y calidad de trabajo de un sector determinado (OIT, 2021)
- Huelga (o cese de actividades): supone la suspensión o cese del proceso de trabajo por parte de lxs trabajadorxs y constituye la manifestación más visible de las acciones colectivas frente a un conflicto laboral (OIT, 2001). Pueden originarse al interior del espacio de trabajo o en su exterior, lo que se conoce como *piquetes* en nuestro país. La huelga constituye una de las “medidas de acción directa” y legítima de acción sindical, siempre y cuando no sea ilegal, ilícita o abusiva (Etala, 2002).

De la misma manera, para el autor Segura (1994) la acción sindical constituye un instrumento que tuvo como propósito normativizar las protecciones derivadas del derecho laboral, en pos de garantizar un trabajo seguro y estable al colectivo obrero, y por último sirve para adquirir nuevas protecciones, mejorar e impedir que se revoquen las que ya existen; constituye un derecho de cada trabajadorx.

Desde los comienzos del movimiento obrero y el consecuente nacimiento de las asociaciones sindicales u organizaciones gremiales en representación, se han conseguido y conquistado a lo largo de la historia nuevos derechos y niveles normativos que procuran mejorar las condiciones laborales y defender al colectivo trabajador frente a las amenazas, tanto de las empresas, como del contexto social, político y económico. Por tanto, el concepto que se suscita de este panorama es el de la acción sindical como un elemento legítimo de derecho, mediante el cual se reclaman desigualdades, se conquistan y amplían los derechos laborales.

Por su parte, para una mejor interpretación de la actividad sindical se presentan, de manera sintética, algunos enfoques de la acción sindical a lo largo del tiempo, desarrollados por el autor Rivero. En primer lugar, el modelo unitarista, que considera al sindicato como una unidad que amenaza y cuestiona la organización económica y con ella el libre ejercicio de la actividad empresarial. En segundo lugar, dentro del enfoque pluralista los sindicatos son instituciones comunes dentro de la sociedad capitalista, que tienen como función actuar como elementos correctores de las fallas del mercado, en pos de garantizar mejores condiciones para lxs asalariadxs. Lxs representantes gremiales son legítimxs y son interlocutores válidxs para canalizar los conflictos. Finalmente, el enfoque materialista plantea que las estrategias de acción estarán determinadas por el tipo de comportamiento o reacción que tenga la dirección de la empresa (2012).

De igual manera, los distintos momentos históricos atravesados por determinadas medidas políticas y sociales han impactado en las manifestaciones o estrategias de reacción por parte de los sindicatos y/o representantes del colectivo de trabajadorxs. En este sentido, el autor postula la idea de una tercerización del conflicto como un desplazamiento de la actividad conflictiva hacia el exterior incorporando nuevxs protagonistxs y afectando los derechos de tercerxs.

Por último, con el avance de la globalización y las políticas neoliberales instauradas en distintos períodos de la historia (que tuvieron como propósitos la flexibilización, desregulación y competitividad), el conflicto laboral pasa a un segundo plano, invisibilizando y limitando la lucha de la clase trabajadora. De esta manera, se produce una deslegitimación del conflicto y se convierte en un hecho estigmatizado por el resto de la sociedad (Rivero, 2012). Sin embargo, no se debe dejar de mencionar que la libertad sindical, entendida como la libre elección de afiliación a una asociación sindical, constituye, hasta el día de hoy, un derecho y brinda una protección para la clase trabajadora ante las deficiencias o falencias de la organización laboral.

3.6.1: Antecedentes

Desde los inicios, el oficio académico se vio reflejado en la figura de lxs intelectuales (maestrxs), aquellas personas responsables de pensar, transmitir sus conocimientos y enseñar a un grupo de personas (estudiantes) (García, 2017). Con el correr del tiempo, la figura docente comenzó a ocupar un rol más presente en la sociedad; la enseñanza ya no era transmitida hacia pocas personas, sino que comenzaron a conformarse los colectivos de

estudiantes, como consecuencia de las conquistas de nuevos derechos relativos a la igualdad de condiciones de acceso a la universidad. Se constituyeron las universidades como casas de estudio que albergaron a estos nuevos colectivos de estudiantes y docentes (García, 2017). En otras palabras, lxs docentes no sólo desempeñaron el rol de transmisores de conocimientos hacia un grupo reducido de educandos, sino que, también, comenzaron a involucrarse y especializarse en temas relacionados a la ciencia e investigación, aportando de esta manera nuevos saberes a la sociedad en conjunto, gracias al estudio de diversos temas y cuestiones coyunturales.

Sin embargo, con los cambios que se han ido introduciendo en la tarea académica con el correr de los años, esta labor se ha visto cada vez más intensificada. Por ejemplo, el hecho de que este sector se vea enlazado en temas concernientes a políticas gubernamentales en general y del establecimiento universitario en particular, hace que la regulación de la vida académica, el control sobre las instituciones estatales y sobre lxs docentes se incrementen cada vez más, flexibilizando e intensificando los procesos de trabajo académicos. De igual manera, existen otros aspectos que contribuyen a la generación de nuevas demandas en este sector y se trata de aquellos relacionados a la preparación académica, es decir en primer lugar, aquella parte del colectivo que también se dedican a la investigación o eligen continuar sus estudios para alcanzar posgrados, y por último, aquellxs que además de la docencia, desempeñan su profesión por fuera del ámbito educativo (García, 2017). Es decir, que esta actividad acarrea diversos factores que, combinados, pueden impactar en el proceso y la organización del trabajo; como consecuencia generan nuevas demandas y cargas que estarán relacionadas con el nivel de control de la tarea que se encuentren realizando o su intensidad, lo que impactará consecuentemente en su salud.

Como consecuencia, a partir de los datos obtenidos mediante diversas investigaciones (Ferrell et al, 2010; Nocetti, 2013; Rikap, 2015; Castellá y Dicapua, 2015; García, 2016; Collado, 2016; Arraigada y Pujol-Cols, 2017; Bernasconi, 2017; Pujol-Cols, 2019; Alberici, 2019 y Suárez Maestre, 2019) sobre el tema, se ha llegado a resultados concretos que permiten observar e identificar los principales riesgos que se derivan de la organización del trabajo docente.

Desde una perspectiva de género, la autora Nocetti (2013) realizó un estudio cuantitativo-cualitativo sobre una población de 117 docentes de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina, con el objetivo de indagar las relaciones laborales y los sentidos del trabajo universitario; como las posibilidades y obstáculos en el acceso, promoción y

permanencia de las mujeres. Para la recolección de la información, se utilizaron los datos del *Programa de Estadísticas Universitarias*, una encuesta online y 7 grupos de discusión.

A partir de estas bases de datos, la autora introdujo la interacción *trabajo-familia* como categoría analítica a las trayectorias laborales, caracterizando cinco de ellas (Nocetti, 2013); en primer lugar y a nivel general, halla que un 40% de los docentes varones encuestados no tienen en cuenta esta interacción y priorizan sus intereses académico profesionales antes que los familiares-domésticos. En segundo lugar, dentro de las trayectorias de conciliación entre el trabajo remunerado y la familia, encuentra que entre lxs encuestadxs, lxs que encuentran mayores dificultades en las posibilidades de ascenso a cargos jerárquicos fueron las docentes mujeres, por el hecho de tener que cumplir con la dinámica familia-trabajo. En tercer lugar, al interior de las trayectorias sin conflictos entre la conciliación ámbito laboral y doméstico, encuentra que la mayoría de los varones encuestados reconoció haber accedido a cargos jerárquicos sin demasiados costos personales y se sintieron “apoyados” al hacerlo; además, priorizan su carrera profesional y sienten que la vida familiar no interviene en ella. En cuarto lugar, se ubican las trayectorias que priorizan el ámbito académico laboral antes que formar una familia encontrando un porcentaje más elevado de mujeres. En quinto lugar, en las trayectorias conflictivas con barreras y sin apoyo, se encontraron en su mayoría docentes mujeres con barreras y falta de apoyo familiar para acceder a cargos con mayores responsabilidades. Por último, las trayectorias orientadas a los cuidados familiares reúnen a lxs docentes que deben hacerse cargo de un cuidado especial de familiares y consideran que esta situación interfiere en su formación académica. Aquí se destaca una mayor respuesta de las mujeres.

En suma, dentro de las trayectorias que buscan la conciliación entre la esfera familiar y la laboral se encuentra una mayor participación de docentes mujeres, que deben postergar oportunidades o posibilidades de ascenso en su carrera profesional para dedicarle más tiempo al cuidado familiar y doméstico, mientras que los docentes hombres sienten más apoyo y oportunidades de ascenso a cargos de mayores responsabilidades, y perciben que la vida familiar no intervino en este ámbito. En palabras de la autora, esto pone en evidencia la vigencia de la división sexual del trabajo (Nocetti, 2013), ya que la interacción familia-trabajo remunerado influye y afecta las decisiones y proyectos académicos de las mujeres.

De manera similar a lo propuesto en la investigación anterior, se presenta el caso de estudio de las autoras Castellá y Dicapua (2015), en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) en el

que dan cuenta de los condicionamientos que atraviesa la estructuración de las relaciones de género inequitativas entre lxs trabajadorxs docentes dentro de esta institución.

En principio, utilizan como fuente de información datos estadísticos recabados en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), donde se observa que la presencia de mujeres en el área de la investigación se ubica de acuerdo a las distintas disciplinas, posicionándose principalmente en las áreas de Ciencias Biológicas y de la Salud y en las Ciencias Sociales y Humanidades, que casualmente son aquellas vinculadas a las ciencias blandas o de cuidados. Luego, y mediante los datos del padrón de afiliación de la Asociación de Docentes e investigadores de la UNR (COAD), hallaron que, al año 2011, sobre un total de 2432 docentes, 1398 afiliadas eran mujeres frente a 1043 hombres afiliados, dato que indicaría un mayor desempeño de docentes femeninas dentro de la institución. Para finalizar, analizan la distribución por género de los cargos de gestión de la UNR mediante una población de 12 decanxs, 12 vicedecanxs, 1 Rectorx y un vicerrectorx y encuentran que existe una paridad dentro de los vicedecanatos con un 50% de cada género, mientras que la gran diferencia se observa en los decanatos con un 83% de hombres que lo componen; por último, el Rectorado y vicerrectorado están a cargo de hombres.

De este modo, las autoras demuestran cómo las relaciones que se suceden dentro de las estructuras académicas son inequitativas, ya que si bien se observa que prevalece una mayor cantidad de docentes mujeres dentro de esta Universidad (al menos afiliadas al sindicato), la ocupación de los cargos superiores o de jerarquía son ocupados en su mayoría por hombres. En este sentido, las autoras postulan la existencia de un “*techo de cristal*” o de un muro invisible de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc. que dificultan el acceso de las mujeres a puestos superiores o jerárquicos, así como el despliegue de todas sus potencialidades (Castellá y Dicapua, 2015). Además, las características propias de la labor docente con respecto a la flexibilidad horaria, desarrollo de la tarea fuera de la institución, entre otras, gesta la creencia de que se trata de una profesión compatible con las tareas de cuidado o domésticas, históricamente atribuidas a las mujeres, cuestiones que contribuyen a incrementar las cargas y exigencias de este colectivo de trabajadoras que deben cumplir con una doble presencia.

Por otra parte y en base al análisis de las CyMAT dentro de esta profesión, el autor Rikap (2015), mediante un estudio a lxs docentes universitarios de grado de la Universidad de Buenos Aires (UBA), las analiza a partir de ciertas variables como: percepción del salario, estabilidad en el empleo, relación entre las tareas desempeñadas y el cargo revestido, dedicación a la investigación e importancia del ingreso recibido. Para esto, reúne información

a través de resultados estadísticos provenientes de los *Anuarios de Estadísticas Universitarias, los Censos Docentes de la UBA* y otros datos cualitativos de sus dependencias.

En principio, el estudio halla que sólo un 28% de lxs docentes de esta universidad está concursando en solo uno de sus cargos, teniendo la condición de docente regular y un 70% son interinxs, esto quiere decir, que al menos un tercio de la totalidad de este sector posee estabilidad laboral. En segundo lugar, otro problema presente en las CyMAT de esta universidad es que el 23% de la población estudiada no percibe salario alguno en ninguno de sus cargos (Rikap, 2015); esto se debe a que el puesto “*ad honorem*” se ha incrementado a lo largo de los años y estxs docentes no cobran un salario, no poseen derechos laborales ni Obra Social, por lo que no cuentan con estabilidad laboral. Como tercer problema, se ubica la cantidad de profesorxs que se dedican a la investigación frente a aquellxs que tienen cargos simples, motivo que lxs lleva a buscar otra fuente de ingresos de manera paralela. En este sentido, un 15,8% del total de docentes se dedican a la investigación, además de la actividad áulica. Por último, y a partir del análisis de los factores anteriores, el autor concluye que solo un 14% de la totalidad de lxs censadxs vive del salario que obtiene de esta universidad, entendiendo a aquella persona que percibe entre un 75% y 100% de su ingreso en ella.

En síntesis, este autor demuestra que variables como la forma de contratación, la dedicación docente y la remuneración por la tarea que realizan en esta universidad influyen en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Como se observa, esta casa de estudio (con todas sus facultades incluidas) posee una alta tasa de docentes en condición de *ad honorem*, situación por la cual no poseen estabilidad laboral de acuerdo a sus condiciones de contratación y trabajo, cuestión que impacta directamente en otra variable como la del salario, ya que se presenta un importante porcentaje de trabajadorxs que no viven del ingreso percibido en esta institución, sino que deben buscar otras fuentes de ingreso para subsistir. Por su parte, la dedicación de cada docente dentro de la universidad también influye, ya que sus condiciones no serán las mismas a las de aquellxs que, por ejemplo, se dedican a la labor de investigación. En suma, todos estos factores contribuyen al deterioro y precarización de las condiciones de trabajo de lxs docentes universitarixs de grado y que en conjunto complotan contra tres aristas: la salud del colectivo, la calidad de enseñanza y en la educación pública en general (Rikap, 2015).

Dentro del estudio de las CyMAT, durante el año 2013 en la Universidad Nacional de Cuyo ubicada en Mendoza, Argentina, se llevó a cabo una investigación a 193 docentes con el propósito de analizar aquellos aspectos vinculados con la percepción sobre las condiciones de

trabajo y su impacto en la salud (Collado, 2016). Los resultados obtenidos para su realización se recaudaron a partir del *Primer Censo de Condiciones y Salud Laboral Docente* y para su armado se tomaron como modelo el *Cuestionario español ISTAS21*, la encuesta de *Las condiciones de trabajo y salud de los docentes privados* y la *Encuesta de usos del tiempo*, además de utilizar bibliografía especializada en el tema. Este cuestionario fue autoadministrado y anónimo, es decir, que cada docente respondió individual y voluntariamente. A partir de ello, dentro de la distribución por sexo se presentó un 48% de mujeres frente a un 52% de varones.

En primer lugar, en materia de salud laboral, se encontró que lxs docentes detentan malestares en la voz, dolores cervicales y dolores de cabeza y un 50% de lxs encuestadxs lo vincula al desempeño de sus tareas. En segundo lugar, dentro de la dimensión de las condiciones laborales y más específicamente de la intensidad del trabajo, la autora realizó una clasificación entre la carga psíquica y mental, y además, analizó la rapidez de la realización de la tarea, su acumulación y los descansos pautados; en este sentido, un 98% reconoció llevar al día su trabajo, aunque aseguraron que sus cargas laborales varían según determinados períodos anuales, por lo cual un 58% aseguró que “*raras veces*” su trabajo disminuye. En cuanto a la carga psíquica, el 53% reconoció tener dificultades para olvidarse de los problemas laborales.

En tercer lugar, y en lo que respecta a la clasificación de autonomía y control en el trabajo, un 45% aseguró que “*algunas veces*” tuvo control sobre la cantidad de trabajo asignada, y un 52% afirmó que el trabajo “*nunca*” se excedió de su formación. En cuarto lugar, y con sentido a la inseguridad en el empleo, el 79% sostuvo sentirse preocupadx en lo referido a niveles salariales y un 40% en cuanto a la continuidad del vínculo laboral. Por último, se encuentra la doble presencia, en la cual el 40% de lxs docentes son responsables en realizar las tareas domésticas y de cuidado; no obstante, de este total, se desprende que un 95% son mujeres. En último lugar, un 60% aseguró tener tiempo “*insuficiente*” para el cuidado personal (actividades físicas, ocio, recreación).

En suma, un 79% de lxs encuestadxs reconoció un desgaste emocional en el desempeño de sus tareas, un 60% un agotamiento mental y un 80% declaró una acumulación cotidiana de su trabajo, situaciones que derivan en la pérdida de la concentración, desgano y preocupación (Collado, 2016). Asimismo, se observó cómo la organización del trabajo y las condiciones laborales influyen en la salud física, ya que comentaron tener malestares tanto en la voz como en las cervicales o dolores de cabeza.

Además, el hecho de no tener tareas acumuladas puede deberse a que el tiempo de ocio o descanso es utilizado para adelantar, por lo que tienen dificultades en la separación entre la vorágine de la vida laboral con la vida personal, la cual parecería insuficiente si deben hacerse cargo de las labores domésticas de manera paralela.

Dentro de la arista de riesgos psicosociales, un estudio de corte cuantitativo realizado en el año 2017 por la autora Arriagada y el autor Pujol-Cols (2017) tuvo como objetivo estudiar éstos en docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) desde una perspectiva de trabajo emocional. Para esto, se realizó una encuesta adaptada del modelo ISTAS-21, que constó de 38 ítems a 161 educadorxs de todas las unidades de la mencionada institución.

En este sentido, los factores que atravesaron esta encuesta fueron: exigencias psicológicas; doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; estima e inseguridad sobre el futuro. Con respecto a los resultados obtenidos, el primer factor al que lxs docentes están mayormente expuestxs es a las exigencias psicológicas con un 48% del total de la muestra. Como segundo factor, se encuentra el control sobre el trabajo, donde un 84% de la población ha afirmado tener un grado bajo de exposición, que no indicaría un factor de riesgo. El factor de inseguridad sobre el futuro laboral se posiciona en el tercer lugar y un 47% ha respondido encontrarse en una situación favorable, por lo que tampoco significaría una consecuencia. En cuarta posición, el factor de apoyo social y calidad de liderazgo indicó que un 33% se encuentra en un bajo grado de exposición, un 39% en una situación intermedia y un 28% con un alto grado de exposición, demostrando una diversidad de valores obtenidos. Por último, se encuentran los factores de doble presencia con un 78% de alta exposición y la estima con un 34% de alta exposición. En cuanto al elevado porcentaje del primero, lxs autorxs sugieren que las exigencias son altas cuando las demandas laborales interfieren con las actividades familiares o cuando interfieren el ámbito académico con otra actividad profesional.

Como última consideración, realizaron una medición sobre el *engagement* (performance) con el trabajo, el cual arrojó una media de 5,47 puntos sobre 7, que indicaría un alto nivel de engagement con el trabajo y que genera en lxs docentes un estado mental positivo y de realización. (Arriagada, Pujol-Cols, 2017). Es decir, que este es un aspecto positivo dentro de los factores que pueden afectar a lxs trabajadorxs, ya que se relaciona con un estado de bienestar entre la tarea y la persona que la realiza, resultando un mecanismo de defensa ante las demandas y exigencias propias del trabajo.

Para concluir, este estudio demostró, que los factores psicosociales que indican mayor vulnerabilidad en la salud de lxs docentes son la exigencia psicológica y la doble presencia, ya que la muestra estudiada se encuentra altamente expuesta a estos. En cuanto a la primera, lxs autorxs sostienen que puede deberse a que esta población evita involucrarse en situaciones emocionales, derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo. En el caso de la segunda, se debe a que dentro del ámbito académico lxs docentes tienen otras responsabilidades, ya sean profesionales o domésticas-familiares de las cuales deben hacerse cargo en forma paralela.

Por otra parte, durante el año 2015 en la Facultad de Ciencias Económicas, ubicada en la provincia de Chaco y perteneciente a la Universidad Nacional del Nordeste, se llevó a cabo una investigación que tuvo como objetivo describir las irrupciones que emergen de la relación entre carga horaria prescrita y carga horaria real que le demanda a cada uno de lxs trabajadorxs sus tareas como profesorx, investigadorx y/o extensionistx y así poner en evidencia las exigencias y tensiones a las que se encuentran expuestxs como consecuencia de la organización del trabajo (Bernasconi, 2017). Para ello, se aplicó una encuesta de “*Condiciones y medio ambiente de trabajo y factores de riesgos psicosociales en el trabajo aplicable en Argentina*” a 22 docentes de esta unidad académica. En este sentido, los ejes de riesgos psicosociales que atravesaron este análisis fueron: demanda psicológica y esfuerzo requerido; exigencia emocional y autonomía.

En primer lugar, se halló que, un 95% de lxs encuestadxs trabaja en horarios extraordinarios (es decir, en horarios por fuera de su jornada en los que se incluyen los fines de semana), en el que se desprende que un 42% son docentes auxiliares. En segundo lugar, un 68% respondió que “*a veces*” debe esconder sus emociones, porcentaje del cual el 45% de las respuestas fueron de docentes con categoría de auxiliares. En tercer lugar y en lo referente al eje de autonomía en el trabajo, solo un 16% afirmó tener la posibilidad de modificar los plazos en las diversas tareas que realiza (Bernasconi, 2017), mientras que un 42% respondió poder hacerlo “*a veces*”.

A modo de cierre, la autora concluyó que lxs docentes con dedicación exclusiva a la tarea de enseñar desarrollan más actividades que las prescritas realmente, ya que se observó, por ejemplo, que se exceden del tiempo dispuesto por la actividad, utilizando los días de descanso para poder cumplir con sus tareas. A su vez, en cuanto a la autonomía sólo un 16% de lxs docentes tiene la posibilidad de manejar o modificar los plazos, mientras que el resto solo tiene la posibilidad de hacerlo en ocasiones. Por último, la actividad docente tiende a naturalizar el ocultamiento de las emociones, lo que podría entenderse como estrategias

defensivas propias del oficio (Bernasconi, 2017). Todos estos aspectos de la actividad docente son los que se transforman en factores de riesgo que, en conjunto, provocan daños en la salud de este colectivo.

Otro estudio acerca de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestxs lxs docentes fue realizado en el año 2019 a 8 profesorxs de una facultad de ciencias económicas perteneciente a una universidad pública de Buenos Aires (Pujol-Cols, 2019). Tuvo por objetivo explorar las categorías específicas de riesgos psicosociales de la profesión académica y para ello se realizaron entrevistas en profundidad.

En este sentido, las preguntas estuvieron orientadas a conocer las características de las condiciones de trabajo docente dentro de esa unidad académica (satisfacción en la tarea, capacitación, oportunidades y mecanismos de promoción, procedimientos administrativos, entre otras).

En un primer momento, lxs participantes experimentaron una sobrecarga de trabajo, en cuanto a su participación en diversas actividades académicas, como enseñanza, investigación y extensión (Pujol-Cols, 2019). En este punto, según la información reunida por el autor se encontró que, además de las actividades propias de la profesión, existe una relación docente-estudiante desfavorable, lo que ocasiona una mayor carga laboral. En segundo lugar, el factor de la doble presencia se encuentra como una percepción de conflicto en la relación trabajo-familia, registrada mayormente en las participantes femeninas; además, se observó que este conflicto se da en lxs docentes que cuentan con otras exigencias extra-académicas (investigación, capacitaciones, ejercicio de la profesión). En tercer lugar, este colectivo tiene una alta exposición a la insuficiente o inequitativa distribución de los recursos organizacionales dentro de la facultad. Es decir, esto sucede cuando lxs trabajadorxs sienten que las demandas y los recursos no se asignan igualitariamente por parte de los cargos jerárquicos de la institución donde se desempeñan. Por otra parte, también se mencionan las oportunidades de desarrollo de carrera y los niveles de formación de lxs docentes, tal como sucede con los bajos niveles de compensación que reciben por la formación académica que han tenido.

Por último, lxs docentes perciben una baja perspectiva de crecimiento dentro de la universidad, ya que sienten que los mecanismos de los procesos de selección y promoción por parte de la institución son poco transparentes o carecen de legitimidad.

En conclusión, si bien este estudio fue realizado a una población pequeña y acotada de docentes de una universidad pública, se pudo observar que los factores principales coinciden en su mayoría con los hallazgos de las investigaciones expuestas en los párrafos anteriores,

por lo que permite aportar más datos sobre el tema. En tanto, lxs encuestadxs se encuentran expuestxs a elevadas exigencias psicológicas originadas por el volumen y variedad de tareas que realizan, y en parte, debido a una relación docente-estudiante desfavorable. También, mediante las entrevistas se pudo establecer que el factor de la doble presencia también apareció como uno de los más percibidos, sobre todo en la población femenina, que debe cumplir con un doble rol de docente-cuidadora. Finalmente, se presenta baja estima en cuanto a la posibilidad de lxs docentes de desarrollar su carrera dentro de la facultad, a causa, por un lado, de la desconfianza a los mecanismos administrativos y burocráticos desplegados por la institución para poder hacerlo, y por otro lado, la compensación que reciben no guarda relación con la preparación y formación académica que recibieron para poder ejercer la profesión docente.

Por su parte, en el año 2018 se llevó a cabo un relevamiento a 171 docentes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) orientado a tres ejes dentro de la relación trabajo-salud: las CyMAT del lugar de trabajo; el contenido y la organización del trabajo y las manifestaciones sobre la salud y el bienestar físico y psicosocial. El modelo del cuestionario aplicado tomó como base al *Cuestionario de la Oficina Técnico Sindical Europea para la Salud y Seguridad* y sus principales hallazgos demostraron que, dentro del primer eje orientado a las CyMAT en el lugar de trabajo, la mayoría de lxs encuestadxs (83%) señaló como principal factor de riesgo las condiciones de limpieza insuficientes y la falta o mala distribución del espacio en donde se desempeñan (70%). En el segundo eje se ubicó, la exposición a temperaturas extremas (81%) y la mala aireación y ventilación (65%) y por último, la deficiente iluminación (68%), que pueden derivar en molestias oculares, dolores de cabeza o accidentes por caídas.

Por otra parte y en referencia a los factores de riesgos psicosociales percibidos, entre los mencionados el más destacado tuvo que ver con la falta de medios para realizar las tareas (74%), impactando negativamente en el bienestar psíquico al verse impedidas las posibilidades de trabajar adecuada y satisfactoriamente; en segundo lugar, la inseguridad laboral (63%), con el agravante de no poder desarrollar su carrera dentro de la universidad (27%). Es importante recalcar que de ese 63% que respondió sentir temor de perder su empleo se desprende un 66% de docentes en situación de contratadxs, y en el cual más de la mitad son mujeres. Y por último, la intensidad del trabajo, donde un 31% percibe que le falta tiempo para ponerse al día con sus tareas.

En cuanto a la salud laboral, un 45% de lxs encuestadxs perciben altos niveles de estrés, seguido por trastornos en el sueño (30%), situaciones que pueden potenciar la existencia de

riesgos psicosociales. En tercer puesto le sigue la fatiga mental con un 39%, a causa del tiempo prolongado en concentración y atención demandado por la tarea (Suarez Maestre, 2019).

A modo de cierre, también se consulta a lxs docentes si consideran que estos problemas están relacionados a las condiciones de trabajo en la UNAJ y la mitad de ellxs contesta que no pensaban que ambas cuestiones estuvieran vinculadas, mientras que sólo un 8% asegura que sí. Por lo tanto, es importante abordar estas cuestiones para dar cuenta de cómo la tarea docente, en conjunto con la infraestructura en donde se lleva a cabo, pueden incrementar y potenciar los factores de riesgos psicosociales, que terminan impactando en la salud de estxs trabajadorxs, que, en su mayoría, no tienen conocimiento sobre sus efectos.

De manera similar, durante el año 2017 se llevaron a cabo 128 encuestas y 20 entrevistas en profundidad a docentes de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) con el objetivo de relevar condiciones y medio ambiente de trabajo y factores de riesgos psicosociales, a través de un programa de salud gremial (Alberici, 2019).

En un primer momento, la autora destacó que una de las consecuencias del trabajo académico se vincula a situaciones de malestar y violencia que suelen ser naturalizadas, negadas o invisibilizadas; en la mayoría de los casos analizados, lxs trabajadorxs se alejan de esas situaciones o escenarios que generan malestar como mecanismo de evitación o defensa.

Otro aspecto destacado y con relación al anterior, una gran cantidad de docentes femeninas argumentaron padecer situaciones de violencia de género dentro de su ámbito de trabajo, sobre todo por parte de la administración institucional.

Dentro del plano psicológico, se evidenciaron sentimientos de angustia, ansiedad, fracaso, baja autoestima, aislamiento, entre otros, que repercutieron en el plano social en torno a una disminución de la calidad y cantidad de trabajo, ausentismo, conductas de desconfianza, ruptura de las relaciones interpersonales, etc. Y por último, se revelaron síntomas de malestar físico, como dolores corporales y ataques de pánico.

A modo de conclusión, la autora postula que los malestares producidos tienen su origen en la informalidad, falta de reconocimiento, rotación de actividades, es decir, de las condiciones precarias del puesto de trabajo. Por otra parte, cuando la organización se vuelve rígida y obstaculiza la formación de espacios de cooperación es probable que se den situaciones de individualización o aislamiento que generarán situaciones de malestar entre lxs docentes.

Es decir, son estas y otras características de la organización laboral las que operan en el deterioro de la salud, ya que ocasionan situaciones de incomodidad o malestar en el espacio de trabajo y, consecuentemente, en la dimensión colectiva del trabajo.

Por su parte y dentro del plano internacional, durante el año 2008 se llevó a cabo un estudio en la Universidad de Magdalena, Colombia, para establecer y describir la presencia o ausencia del síndrome del quemado (burnout) en docentes universitarios (Ferrel et al, 2010). Se utilizó la encuesta *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que constó de 22 ítems y que midió tres dimensiones del Síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La encuesta se administró a una muestra de 225 profesores, de los cuales 178 eran docentes de cátedra, 36 de planta permanente y 11 temporales.

En este sentido, en primer lugar dentro de la dimensión de cansancio emocional, la categoría de docentes de cátedra percibió mayores niveles (20%). En segundo lugar, en cuanto a la despersonalización se encontró un bajo nivel en los tres grupos analizados, ya que solo un 17% de los encuestados lo presenta en niveles “moderado” y “alto”. Por último, en torno a la realización personal, se encontró un nivel alto de percepción quedando un 81% entre docentes de planta y catedráticos frente a un 73% de temporales.

En cuanto a la variable de años de antigüedad, más del 70% de la población estudiada se mantiene en un nivel bajo, frente a un 27% de docentes con más de 20 años de antigüedad que perciben estos efectos en un nivel mayor.

En suma, según estos autores, dicho síndrome se presenta fundamentalmente en la población docente y puede ocasionarse por características personales, como, por un lado, cansancio físico, desgaste emocional, baja autoestima, niveles altos de responsabilidad para con otros o la tarea, entre otros; y por otro lado, por las características organizacionales del espacio donde se desempeñan, como sobrecarga de trabajo, ambigüedad de funciones, control y autonomía del trabajo, baja estima, etc. (Ferrel et al, 2010).

Por lo tanto, se observa que la existencia del síndrome se determinó por la presencia de altos niveles en dos categorías y bajos en el último. Puede decirse, que los docentes catedráticos poseen los niveles más altos en las tres categorías, debido a que son los que poseen más cargas de trabajo y cuentan con un vínculo laboral permanente. Por otra parte, más específicamente, el componente de desgaste emocional obtiene el puntaje más alto dentro de este grupo de docentes y se determina más por los factores organizacionales que por los personales, es decir, por factores que se encuentran presentes en el proceso y organización del trabajo.

En último lugar, en el año 2015 un estudio realizado a una población de 621 docentes de la Universidad de A Coruña en España, tuvo como objetivo evaluar los niveles de riesgos psicosociales de la población docente (García et al, 2016). A partir de esto, mediante la aplicación del cuestionario *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* adaptado al método

ISTAS21 se ha encontrado que los principales factores de riesgo se desprenden de las características de la organización del trabajo como: exigencias psicológicas en un 75,3%; baja estima en un 63%; y la doble presencia 51,7%, esta última con mayor prevalencia en las docentes mujeres (62,8%). Además, se encontraron otros factores de riesgo, aunque en menor medida y que se relacionan con una alta inseguridad en el empleo (41,2%) y bajo apoyo social y calidad de liderazgo (41,5%).

Por su parte, las variables que más influyeron en el análisis de estos datos fueron: edad, sexo, antigüedad en el cargo y niveles de titulación académica. En este sentido, en lo que respecta a las exigencias psicológicas, son percibidas fundamentalmente por docentes entre 36 y 55 años y pueden deberse a exigencias en el rendimiento, organización y gestión del tiempo. Por otra parte, respecto a la baja estima se evidenció que lxs diplomadxs y licenciadxs presentan menor autoestima frente a lxs doctorxs, especialmente en aquellxs menores de 36 años. Por su parte, aquellxs que no cuentan con títulos de doctorxs ni investigadorxs tienen aún más carga docente dentro del aula, y ponen en evidencia un bajo nivel de reconocimiento por parte de sus pares y superiores por las tareas que realizan. En tercer lugar, el factor de la doble presencia lleva a que las responsabilidades familiares y de la docencia provoquen síntomas de estrés, sobre todo a las docentes mujeres, encargadas principales de estas cuestiones. En cuarto lugar, lxs profesorxs que cuentan con menos de 11 años de antigüedad o son interinxs o contratadxs perciben esto como un factor de riesgo en su salud. Por último, en sentido a la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo lxs profesorxs con mayor riesgo son aquellxs entre 36 y 55 años; esto constituye un factor de riesgo cuando se trabaja de forma aislada y sin apoyo de compañerxs y superiorxs (García et al, 2016).

En suma, se puede observar que la población docente más afectada oscila en aquellxs de entre 36 y 55 años, que se dedican a la enseñanza dentro del aula y son interinxs o contratadxs. Además, los factores analizados se desprenden de la organización del trabajo, ya que tienen que ver principalmente con la carga laboral y altos niveles de exigencia a la hora de realizar sus tareas. Por último, y como se observó en estudios anteriores, aparece la dimensión de la doble presencia como un factor generador de estrés (principalmente en mujeres) al combinarse las tareas de cuidado y domésticas con la que se realizan de forma remunerada dentro de la institución universitaria.

3.6.2: El trabajo docente y riesgos psicosociales en tiempos de pandemia

Si bien, aún se está atravesando la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19 ya se encuentran disponibles las primeras investigaciones (Kohen, 2020; Medina-Guillen, 2020; Casali y Torres, 2020; Muñoz et al, 2020; Galvis et al, 2020; Moscheni, 2020; Martin et al, 2020) que se realizaron sobre la labor docente en este contexto y cómo ésto impactó en la organización del trabajo y los riesgos psicosociales que se derivaron de esta.

A niveles generales, el autor Kohen (2020) realizó una investigación mediante los datos obtenidos de la “*Encuesta Nacional de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CETERA): Salud y Condiciones de Trabajo en tiempos de emergencia sanitaria COVID-19*”, la cual incluyó a una totalidad de 15.634 docentes de todos los niveles y modalidades de las 24 provincias argentinas. Si bien es un estudio que abarca todos los niveles educativos en el país se puede tomar como un primer acercamiento a las condiciones de trabajo que padeció este sector bajo la modalidad de teletrabajo introducida por la pandemia. A partir de esto, entre los datos principales se detectó que un 87% de lxs docentes encuestadxs de nivel superior dedican actualmente más tiempo al trabajo en virtualidad que al que dedicaban en la modalidad presencial, sobre todo aquellxs con dificultades de conectividad. En segundo lugar, un 84% de la población docente femenina tiene a su cargo la mayor parte del trabajo familiar y doméstico.

En lo que respecta a los impactos en la salud, un 70% manifestó síntomas de fatiga visual, debido al uso incrementado de pantallas. En segundo lugar, un 68% sufre de contracturas y dolores de cabeza, coincidentes con las posturas adoptadas frente a una computadora o teléfono para el desarrollo de la tarea. En tercer lugar, un 56% sostuvo haber manifestado síntomas relacionados al estrés. Por último, un 67% afirma sentirse más sobrecargadx laboralmente durante este contexto.

En suma, se puede asegurar que los principales inconvenientes desatados por la actividad docente en el contexto de pandemia son la sobreexigencia y sobrecarga de trabajo; superposición entre las tareas de cuidado y las de dictado de clases, más los malestares físicos derivados de la nueva organización laboral.

En segundo lugar, en la provincia de San Juan, Argentina, se realizó un informe para conocer la situación del trabajo y aislamiento de docentes e investigadorxs que pertenecen a la Universidad Nacional de mencionada provincia (Moscheni, 2020). Este se llevó a cabo mediante una encuesta online autoadministrada, que obtuvo un total de 314 respuestas, de una población que incluyó trabajadorxs de las cinco facultades, de la Escuela de la Salud, de los Colegios Pre-Universitarios, distintos Institutos de Investigación e investigadorxs del CONICET que trabajan en la provincia.

Los resultados se orientaron a conocer: la percepción sobre el teletrabajo y la cantidad de profesorxs e investigadorxs que lo realizan; capacitación y uso de Sistema de Educación a Distancia (SIED); infraestructura informática y conectividad; convivencia de los individuos de la comunidad universitaria que trabajan desde casa; cantidad de horas dedicadas al home office, y por último, los síntomas y enfermedades padecidas durante el aislamiento.

En este sentido, en primer lugar un 50,2% de lxs encuestadxs expresó estar cumpliendo con todas las actividades que tenía antes del COVID, y un 36,7% afirmó sentirse motivadxs; sin embargo, con el paso del tiempo y la extensión de la cuarentena, un 33,5% sintió menos motivación que antes.

Con respecto a las capacitaciones y uso del SIED, un 61,5% se capacitó en alguna herramienta informática para poder reorganizar la labor y llevarla adelante en la nueva modalidad y solo un 1,9% siente no estar capacitadx para hacerlo. En cuanto a la utilización del SIED, un 49,5% no hace uso de esta herramienta, frente a un 32,5% que sí, la utiliza. Esto se debe a que la gran mayoría de ese porcentaje calificó a la herramienta como compleja y poco dinámica para lxs docentes y alumnxs, por lo que prefieren las más conocidas como *Zoom, Google Meet, Jitsi, etc.*

En cuanto a la infraestructura informática y conectividad, un 35% de lxs docentes no tiene uso exclusivo de los recursos tecnológicos disponibles en casa, ya que deben compartirlos con otrxs integrantes de la familia. En este sentido, un 84,7% convive con otras personas, mientras que un 15,3% convive solx, y casi el 63% combina su trabajo con las tareas de cuidado de niñxs, adultxs mayores y/o personas enfermas. Por su parte, con respecto a la conectividad, un 4% afirmó haber contratado un servicio de internet a partir de la declaración de la pandemia.

En cuarto lugar, un 60% de lxs encuestadxs manifestó trabajar más horas que las que trabajaba previo a la pandemia, un 20% afirmó trabajar menos y un 18,6% no encontró variación en sus tareas antes de la pandemia y durante esta. No obstante, se encontró que un 60% logra desconectarse del trabajo a lo largo del día (Moscheni, 2020).

Por último, en cuanto a las enfermedades o síntomas padecidos durante la pandemia, un 85% afirmó haber sentido ansiedad o angustia, mientras que el 15% restante no percibió ninguno de estos síntomas. Esto se debe a que cuestiones como el aislamiento e incertidumbre contribuyeron en su aparición. En cuanto a las molestias del tipo físico, se observó en mayor medida síntomas como irritación o tensiones, dolores musculares, molestias digestivas, dolores de cabeza y molestias en la vista.

En conclusión, esta población de estudio presenta principalmente dificultades en las herramientas de trabajo, la adecuación del espacio laboral y convivencia con otrxs integrantes de la familia, y siente un incremento en la carga laboral, cuestiones que en conjunto desencadenan en factores de riesgo que expresaron, sobre todo, a nivel psíquico y físico.

En este marco, Martin *et al* (2020) han relevado información acerca de los hábitos de lxs docentes universitarixs en relación con el uso de las TIC en la enseñanza, dentro de la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (FCEfyN) de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) antes y después del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). En base a esto, se confeccionó un formulario de Google con 21 preguntas cerradas destinado a profesorxs de dicha unidad académica y se orientó a conocer datos como: calidad de la conectividad, conocimiento y utilización de herramientas informáticas antes y después del ASPO.

En primer lugar, a partir de 41 respuestas relevadas, un 70% reconoce tener una buena conectividad y solo un 7,6% tiene mala conectividad. En segundo lugar, en base a la utilización de los recursos, un 75% de lxs encuestadxs comparte internet y un 35% comparte los dispositivos que utiliza para trabajar con los demás miembros del hogar.

En lo relativo al uso de herramientas informáticas antes y durante la pandemia, se observó que, antes de la pandemia un 37,5% le otorgaba una gran importancia al uso de herramientas, mientras que un 87,5% afirmó hacerlo a partir de la pandemia. En este sentido, se contempló un incremento en el uso de herramientas como Google Classroom y Moodle, debido a que se presentaron como las principales alternativas para el dictado de las clases desde casa.

Desde un análisis etario, lxs autores concluyeron que antes de la pandemia un 70% de lxs docentes entre 41 y 50 años tenían una alta valoración a las herramientas virtuales, seguidxs por docentes de 40 años. Sin embargo, luego de la pandemia, este incremento de la valoración alcanzó a trabajadorxs de 51 a 60 y mayores de 60 años. En suma, refleja un incremento de la valoración en un 87%. Hecho que se explica por la virtualización de las clases mediante las diferentes plataformas y herramientas, para que el estudiantado siga el curso de sus clases hasta la vuelta de la presencialidad.

En conclusión, este estudio demuestra las condiciones de conectividad, el uso y valoración por parte de lxs trabajadorxs que deben continuar con su labor desde la modalidad de homeoffice. A partir de esto, dentro de esta unidad académica se observan valores positivos en su mayoría, ya que cuentan con buenas condiciones de conectividad en su hogar, aunque no tengan un uso exclusivo de sus dispositivos de trabajo, debido a que deben compartirlos con aquellas personas con las que conviven. Por otro lado, otro aspecto positivo a resaltar es

que lxs docentes mayores de 50 años incrementaron el uso de las herramientas tecnológicas, factor fundamental para que puedan continuar con el desarrollo de sus tareas y mantener el contacto con el estudiantado durante el contexto de aislamiento.

Por su parte, una investigación realizada por los autores Medina-Guillen et al (2020) tuvo como objetivo analizar la carga laboral en docentes de latinoamérica según el nivel educativo. Para esto, se compartió vía online un cuestionario de 37 preguntas, que respondieron un total de 887 profesorxs latinoamericanxs de los tres niveles educativos entre junio y julio del año pasado, mediante un sistema de encuestas.

En primer lugar, uno de los aspectos analizados tuvo que ver con el aumento de la intensidad del trabajo a partir del cambio de la modalidad, donde de los tres niveles analizados el 53% de lxs educandxs universitarixs afirmaron sentir una mayor intensidad de trabajo a partir de la virtualización de las clases. En segundo lugar, un 59% de lxs docentes universitarixs afirmaron que el cambio de la modalidad ha tenido un impacto negativo en la dinámica familiar. En tercer lugar, un 85% tuvo que adaptar el contenido de sus clases para la modalidad virtual y para ello muy pocos (10%) han tenido capacitaciones al respecto. En este sentido, un 56% de lxs encuestadxs han invertido un tiempo mayor de 8 horas diarias para desarrollar y adaptar su contenido pedagógico.

A grandes rasgos, han manifestado tener problemas de conectividad, situación que impide mantener una clase fluida y participativa; además, han experimentado un incremento en la carga laboral, ya que trabajan en horarios extra laborales atendiendo las actividades domésticas y familiares a la vez, y no reciben ningún tipo de ayuda o apoyo económico o psicológico por parte de las instituciones para las que trabajan.

En suma, los problemas desatados por la virtualidad que se exponen en este estudio se relacionan, principalmente, con el proceso de trabajo docente afectado por las condiciones que impuso la pandemia, ya que se observa un incremento en la carga laboral, horarios de trabajo extendidos, dificultades en el uso de las TIC y la conectividad, y por otro lado, el cuidado familiar y doméstico, como un elemento que interfiere en la dinámica laboral.

De la misma manera, otro estudio realizado durante el año pasado para la Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología tuvo como objetivo principal comprender los factores de estrés relacionados con los cambios sufridos en las prácticas docentes como consecuencia de la pandemia (Casali y Torres, 2020). Para esto, se realizó un cuestionario online inspirado en un instrumento desarrollado en Brasil, a una población de 60 profesorxs de distintas universidades del país.

Como consecuencia, los resultados de este estudio se orientaron en primer lugar, a la autopercepción de habilidades en el uso de tecnologías digitales, donde a pesar de que un 39,22% indicó tener un alto nivel de habilidades informáticas, un 42,9% indicó tener dificultades relacionadas a la adecuación metodológica de las clases. En segundo lugar, con relación al equipamiento de TICs y conectividad un 80,39% indicó poseer equipos de uso exclusivo, y por otro lado, un 86,27% cuenta con una adecuada conexión a internet para el desarrollo de sus tareas. En tercer lugar, relativo a la percepción de estrés, un 51,2% ha indicado sentir dolores musculares y corporales, y un 44,5% ha manifestado síntomas de ansiedad. En suma, un 62% expresó que los síntomas relacionados al estrés han empeorado a partir del trabajo en casa durante la pandemia. Por último, un 59% manifestó que la superposición de las tareas docentes con las tareas del hogar se han incrementado, considerando como excesiva la carga laboral (sobre todo en las docentes mujeres), desplazando el tiempo empleado para el ocio o descanso.

En este sentido, con respecto a la percepción de síntomas de estrés en docentes universitarixs durante el trabajo en casa a causa del confinamiento, Muñoz *et al* (2020) realizaron un estudio a un grupo de profesorxs y administrativxs de una institución de educación superior de Colombia para conocer cómo y cuáles fueron los impactos en su salud. Por lo tanto, se utilizaron los instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección Social.

En un primer momento, se utilizó una población de estudio que incluyó a docentes y administrativxs, del cual el 76,3% son profesorxs, encontrando que de este total un 20% consideran un nivel muy *alto* de estrés, un 24,44% *bajo* y un 11,85% *medio*; estos síntomas se evidencian a partir de la fatiga física y mental, tensión muscular, cambios de ánimo y agotamiento a nivel general. En segundo término, en lo que respecta al trabajo en casa se observaron diversos aristas: un 83% convive con otras personas; un 36,3% de lxs consultadxs tienen hijxs, lo que aumenta aún más la responsabilidad frente a las actividades propias dentro del hogar, generando un factor de estrés a causa de la doble tarea de educación y crianza. Además, de esta proporción de trabajadorxs que tienen hijxs, un 87,8% afirmó que se encuentran en edad escolar, lo cual añade un elemento más a la carga laboral, ya que no solo deben educar a sus alumnx, sino que también deben ayudar a sus hijxs en su aprendizaje en casa.

Por otra parte, en cuanto a las condiciones de trabajo dentro del hogar, un 54,1% las considera totalmente adecuadas, ya que cuentan con elementos como escritorio, computadora, internet, entre otros, y solamente un 3,7% considera que sus espacios dentro

del hogar no son adecuados. En tanto, lxs autorxs consideran que las variables ambientales y personales son desencadenantes del estrés, ya que se encuentran relacionadas al espacio físico en el que tienen que llevar a cabo sus labores. En tercer término, se indagó si existe una relación entre el estrés manifestado y la cantidad de trabajo que realizaban antes de la pandemia y durante. En este aspecto, lxs docentes que perciben un nivel alto o muy alto de estrés, afirmaron que realizan más trabajo en casa que antes de la pandemia. Como se dijo, esto puede deberse a una sobrecarga del trabajo que deben realizar sumado a las responsabilidades demandadas en el hogar, factores que en conjunto incrementan los niveles de estrés.

Por último, por un lado, se estudió si los niveles de estrés se relacionan con la finalización de la jornada laboral y se encontró que aquellxs que indicaron mayor percepción de estrés finalizan el trabajo más tarde de la hora que deberían; aparte, la relación entre nivel de estrés y comunicación indicó, por el contrario, que no hay participantes que cuenten con una mala comunicación dentro del área de trabajo, a pesar de haber indicado niveles altos de estrés previamente.

En conclusión, este estudio demostró cómo la organización laboral en casa incrementa los niveles de estrés padecidos por lxs docentes. Sobre todo, las cuestiones relacionadas a la doble presencia, junto con el rol de madre/padre-docente que tuvieron que asumir aquellxs que tienen hijxs en edad escolar. Además, el hecho de no tener establecido un horario de finalización de la jornada laboral también influyó negativamente, ya que aseguraron trabajar más desde casa que lo que trabajaban en la presencialidad antes de la pandemia.

Para finalizar, se presenta otra investigación realizada a 178 docentes de la Universidad Manuela Beltrán en Colombia (Galvis et al, 2021) durante el año 2020. Mediante entrevistas semiestructuradas de 41 preguntas mixtas y abiertas se ha identificado entre los principales hallazgos un incremento de la carga física y mental de lxs docentes, derivadas de las características propias de la profesión, como la jornada laboral, intensidad del trabajo y las relaciones interpersonales. En base a esto, lxs encuestadxs indicaron que la modalidad de trabajo en casa implica una vida rutinaria, provocando más cansancio o carga mental. En segundo lugar, se observó un incremento del tiempo de trabajo empleado para el uso de tics y renovación de las clases. Lxs autores aquí postulan que el tiempo que antes empleaban en el recorrido del hogar a la universidad ahora es utilizado para la preparación de las clases, por lo que no resultó una ventaja en este aspecto.

En suma, a partir de los datos obtenidos en estos estudios y en lo que respecta a la labor docente en tiempos de pandemia se puede observar que se ha producido un aumento en la

carga laboral, ya que si bien lxs docentes estudiadxs han demostrado tener conocimiento en materia tecnológica han tenido dificultades en adecuar las clases que dictaban en la institución a la virtualidad. Además, esto mismo llevó a que empleen aún más horas de trabajo, que impactan directamente en un incremento de la fatiga y la carga mental.

Otro de los puntos que más se observa es el de la doble presencia; al mudar su puesto de trabajo al hogar, lxs trabajadorxs han tenido que compartir espacios con el resto de los miembros de la familia, ya que no todxs poseen una infraestructura que les permita aislarse en un espacio exclusivo para el desarrollo de la tarea. En este sentido, además se ha manifestado nuevamente el tiempo empleado en la actividad y el ocio o cuidado familiar, sobre todo, esto último, en mujeres.

En otras palabras, como se ha postulado anteriormente, son los componentes del proceso y la organización del trabajo que en conjunto repercuten en la salud de lxs trabajadorxs, y sobre todo en este contexto en el cual el paso a la modalidad de trabajo virtual o teletrabajo ha colaborado en el incremento de las tareas que lxs docentes deben realizar para mantener en curso el dictado de las clases, teniendo que dedicar tiempo extra en la preparación y adaptación de las clases y explorando nuevas herramientas informáticas que acompañen el aprendizaje del estudiantado. Además, en el mientras tanto, deben atender a las demandas personales y las de la esfera familiar o doméstica, especialmente en el caso de las docentes femeninas, ya que como se ha demostrado son las principales encargadas del mantenimiento y cuidado del resto de los integrantes de la familia.

Capítulo 4: Proceso de la organización del trabajo en las Universidades del Conurbano Sur durante la pandemia

En el presente capítulo se aborda el primero de los dos objetivos planteados en esta investigación, relativo al proceso del trabajo de lxs docentes universitarixs durante la declaración de la pandemia y la consecuente declaración del ASPO como medida de prevención de los contagios de Covid-19.

En principio, dentro del universo del proceso de trabajo se indagó en el tipo de actividad y duración de la jornada realizada por este sector de trabajadorxs durante el período excepcional en el que se vieron obligadxs a reorganizar su forma de trabajar.

Dicho esto, el proceso de trabajo docente universitario se vio alterado, debido a que las clases que se dictaban de forma presencial dentro de la institución educativa debieron trasladarse a la virtualidad y desde el hogar de cada unx de lxs trabajadorxs, lo que significó nuevos desafíos y aprendizajes frente a una nueva forma (para muchxs) de ejercer su profesión.

En este sentido, conviene destacar que a finales del siglo XX comenzaron a producirse nuevas experiencias vinculadas al uso de “*campus virtuales*” soportados por las TICs dentro de las universidades. La introducción de estas tecnologías surgió a partir de las necesidades, por un lado, administrativas en base al procesamiento de los datos de lxs alumnx y la gestión interna de las universidades. Asimismo, estas aulas virtuales vinieron a reemplazar el dictado de los cursos presenciales y ofrecer la cursada de carreras, posgrados y especializaciones a distancia. En torno a esto, la Universidad Nacional de Quilmes fue la primera en nuestro país en instaurar el programa “*Universidad Virtual de Quilmes*” en el año 1999 (Guido y Versino, 2012).

En los casos analizados, las casas de estudio a las que pertenecen lxs entrevistadxs, (a excepción de la UNQ), debieron crear un campus virtual para que lxs docentes puedan llevar a cabo la tarea del dictado de clases. Estos aulas virtuales dentro del campus virtual, con formato de página web, sustituyeron el aula física de la universidad para que este sector pueda continuar con el proceso de enseñanza a lxs estudiantes. Es por esto, que muchxs docentes debieron instruirse acerca del uso de las TICs para poder adaptar sus clases al formato virtual, y en muchos casos, no contaron con una capacitación adecuada al respecto, uno de los motivos por los cuales se produjo una extensión de la jornada laboral.

En relación a esto y a través de las 4 entrevistas realizadas, que permitieron ahondar en las experiencias de lxs docentes, se observó lo siguiente: por una parte, lxs entrevistadxs E1, E2 y E3 afirmaron que se han tenido que adaptar de forma total al nuevo proceso de trabajo, ya

que significó para ellxs algo totalmente nuevo. Por otra parte, el entrevistado E4 comentó que él y el resto de sus compañerxs no percibieron como un gran desafío el pasaje a la modalidad virtual, ya que la universidad a la que pertenecen cuenta con esta modalidad desde hace más de veinte años.

4.1: Extensión y ritmo de la jornada laboral

Con relación a lo introducido anteriormente, uno de los mayores desafíos a los que se enfrentaron lxs docentes fue el aprendizaje del uso de un campus virtual como herramienta para el dictado de las clases, asunto en el cual lxs entrevistadxs E2 y E3 comentaron haber tenido dificultades, ya que nunca antes habían trabajado con este tipo de herramienta y han recibido poca capacitación o preparación al respecto. Por el contrario, el entrevistado E4 comentó que su universidad ya ofrecía una educación bajo la modalidad virtual, razón por la cual aproximadamente un 70% del plantel docente se encontraba habituado a su uso, que no implicó una mayor preparación en el tema.

Esta situación llevó a que la mayoría de lxs docentes universitarixs de las universidades bajo estudio destinaran una mayor cantidad de tiempo y dedicación a la readecuación del dictado de sus clases, ya que el enfrentarse a lo desconocido con poca o nula instrucción significó una extensión de su jornada de trabajo.

E2: Por momentos, también, la sensación de un trabajo fordista, porque semana a semana entregas y nosotros tenemos que corregir semana a semana y semana a semana mandar mails de inicio y la maquinaria sigue. Por eso te decía que los feriados bien gracias, desaparecieron.

E3: (...) tuvimos un proceso, al menos yo, bastante largo de adaptación de los contenidos curriculares de lo que era la presencialidad a la virtualidad y eso llevó, al menos a nosotros como equipo de trabajo de las materias que doy, bastante tiempo realmente.

En cambio, el entrevistado E4 señaló que, a pesar de que su universidad cuenta con una experiencia previa de dictado de clases virtuales, hubo aproximadamente un 30% del plantel docente que no estaba habituado al uso de las TICs, lo que implicó que estxs docentes invirtieran tiempo extra en la preparación de las clases:

E4: Las principales dificultades para ese 30% fueron ampliar la jornada de trabajo. Tenían que readaptar las clases, readaptar los programas, preparar los videos, un montón de material, que al dictarlos de manera presencial no los tenían tan trabajados. Entonces lo que se dio por momentos fue una especie de fenómeno de autoexplotación. Había docentes que estaban conectadxs, en vez de 6 o 7 horas, 12, 13, 14 horas y lo que generó fue un cansancio general y agravado.

En base a lo anterior, es interesante destacar el concepto de “*autoexplotación*” al que hizo mención el entrevistado E4, en referencia a que lxs docentes se han autoexigido y demandado un mayor esfuerzo para poder cumplir con las tareas prescriptas dentro de su proceso de trabajo. Con respecto a esto, el autor Noriega (1993) postula que la noción de tiempo de trabajo forma parte de las exigencias laborales que se les imponen a lxs trabajadorxs y termina constituyendo una forma de explotación laboral, ya que se relacionan con el alargamiento directo o indirecto de la jornada. Por lo tanto, el hecho de que lxs docentes se hayan excedido de su jornada laboral habitual ha desencadenado en una explotación laboral generando una sobrecarga.

Por otra parte, lxs entrevistadxs comentaron que, si bien el aprendizaje de la utilización de los recursos virtuales, tanto como el campus de la universidad o herramientas de videoconferencia como Zoom o Meet les demandó tiempo extra; también, se agregó que el hecho de mantener un feedback constante con lxs alumnxs se tornó más intenso y demandante, en cuanto a las correcciones de trabajos o evaluaciones y respuestas a consultas o dudas, como lo expresa claramente la entrevistada E3:

E3: (...) me parece que la parte más difícil es el límite entre lo privado, porque ya empezamos a dar los números de teléfono, el WhatsApp y demás a lxs estudiantes y eso lleva como otra responsabilidad, ¿No?. Entonces poner los límites de... digo que, me parece que pasó en todo tipo de trabajo, los límites de los horarios, de cuando mandar los mensajes y demás. Me parece que esa fue una, o sigue siendo, una de las cosas más difíciles de resolver.

Se observa, entonces, que lxs docentes extendieron su jornada laboral debido a que el proceso de armar las clases bajo una nueva modalidad, en paralelo al aprendizaje y adaptación a nuevas plataformas y recursos, implicó una mayor utilización de su tiempo. Esta situación se puede respaldar por lo investigado por Kohen (2020). Su encuesta realizada a docentes de

todos los niveles de todo el país arrojó que el 87% de aquellos que trabajan en la educación superior dedican más tiempo al trabajo virtual que el que dedicaban al trabajo de manera presencial.

Por otra parte, investigaciones realizadas en países latinoamericanos (Medina Guillen, et al 2021) arrojaron de igual manera, que uno de los componentes principales que contribuyeron a generar una mayor carga laboral fue la inversión de más de 8 horas diarias para desarrollar y adaptar el contenido pedagógico a la modalidad virtual.

Sobre este punto, en el marco de la reunión de paritarias docentes durante el mes de junio del 2020, se planteó la necesidad de garantizar el “*derecho a desconexión*”, asegurando a lxs trabajadorxs, por un lado, el descanso² correspondiente luego de finalizada la jornada laboral, y por el otro, el límite entre la vida privada y laboral.

En suma, el hecho de que lxs docentes no estuvieran acostumbrados, en su mayoría, al uso de las TICs para el dictado de sus clases durante la presencialidad complicó la preparación y adaptación de las clases a la modalidad virtual. Esto ocurrió, ya que no solo debieron dedicarse exclusivamente a la tarea de la enseñanza, sino que debieron sumar a su jornada laboral el aprendizaje y la posterior utilización de diversas herramientas virtuales, a las cuales no estaban habitudxs. En consecuencia, se produjo la extensión del horario laboral, sobrecarga de trabajo y una mayor percepción de la autoexigencia y explotación, derivados del deber de cumplimiento con la tarea.

4.2: Entre el trabajo prescripto y el trabajo real

Dentro del proceso de trabajo se establecen las exigencias, los requerimientos y las restricciones que definen a la tarea o trabajo prescripto (Neffa, 1989) que lxs trabajadorxs deben afrontar dentro de su puesto de trabajo al momento de realizar sus tareas.

En este sentido, y como se ha mencionado en el capítulo anterior, la tarea docente al momento previo a la pandemia era diferente en cuanto a su realización: las clases se dictaban de manera presencial, dentro de un aula y con una currícula distinta. Por el contrario, durante la pandemia y la virtualización de la educación, el proceso de trabajo docente sufrió modificaciones, que demandaron aún más exigencias e impuso diversas limitaciones y restricciones a este colectivo.

² Bonsignore, C. (22 de junio de 2020). La regulación del trabajo a distancia de los profesores. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/271538-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-de-los-profesores>

Situaciones como el estiramiento de la jornada laboral a causa del aprendizaje en el uso de nuevas herramientas virtuales y tecnológicas; la preparación de las clases introduciendo nuevas metodologías, la realización de videos, audios, presentaciones de PowerPoint, etc. Además de la comunicación continua con el estudiantado al punto de perder la privacidad, entre otras cuestiones, desdibujaron el límite entre el trabajo prescripto y el trabajo real que hace mención el autor Neffa (1989), provocando efectos directos o indirectos en la salud de lxs trabajadorxs a corto o largo plazo.

Dentro de esta arista sobre la transformación del trabajo prescripto, una de las respuestas a la pregunta acerca de qué cambios habían surgido en la tarea docente a partir de la pandemia, se resume a grandes rasgos en lo que implicó el pasaje de la presencialidad a la virtualidad y la adaptación de lxs docentes a nuevas herramientas:

E3: La ampliación y la utilización de las tecnologías, eso me parece fundamental, porque sobre todo, la UNDAV cuenta con una planta bastante particular de docentes. Pero entiendo que la mayoría de lxs docentes universitarixs es una población más bien grande, digamos, donde no manejaban tanto tanto las herramientas tecnológicas, entonces al inicio fue complejo pasar a armar videos y pasarlos a YouTube, manejar las plataformas. Me parece que esa fue la parte más compleja y en la que más tuvimos que prepararnos y empezar a manejar un poco.

Por su parte, para lograr un equilibrio entre el trabajo prescripto y el real, cada trabajadorx pone en juego otros aspectos, como la autonomía en la manera de realizar sus tareas. Esta autonomía hace referencia a las formas de innovar, inventar nuevos procedimientos o solucionar situaciones que pudieran emerger durante la ejecución de las tareas. Con relación a esto, el concepto de autonomía debe ser percibido como algo positivo, ya que le otorga la libertad al individuo de realizar su trabajo y poner en práctica sus propias habilidades (Henry, 2020). Es decir, esta autonomía que aporta cierto placer en el trabajo, ya que le otorga a la persona la libertad de ejecutarlo, se pierde cuando debe poner en juego todas sus capacidades para poder cumplir con las demandas que impone el trabajo real. En consecuencia, esta deja de ser placentera y lleva a denominarse “*autonomía padecida*” (Neffa et al, 2017 como se citó en Henry 2020), ya que el trabajo pasa a ser realizado de forma ineficiente, ya que la persona trabajadora deja de tener en claro las demandas prescriptas del propio proceso de trabajo y porque sus capacidades y habilidades dejan de ser suficientes para cumplir con ellas.

En resumen, la suma de los factores analizados a partir de las investigaciones realizadas y las experiencias recuperadas por lxs docentes entrevistadxs, demuestran la emergencia de nuevas imposiciones, que contribuyen a la transformación de la actividad.

4.3: Teletrabajo: herramientas y formas de trabajar

A saber, la organización del trabajo se gesta a partir del conjunto de los aspectos técnicos y sociales que participan en la producción (Pujol, 2018). Esto es, que dentro de los procesos de trabajo intervienen diversos aspectos que en conjunto le dan forma al concepto de trabajo como actividad. Dentro de estos aspectos, se encuentran los medios y objetos de trabajo (las herramientas que utilizan lxs trabajadorxs para llevar a cabo sus tareas) y la organización y división del trabajo en sí mismo.

En base a esto, el autor Neffa (1989) postula que para que el trabajo sea realizado eficazmente, cada individuo debe poner en marcha, no solo las capacidades propias del ser humano, tales como la física, psíquica y cognitiva, sino también deben intervenir en este proceso los objetos de trabajo, la calidad de los bienes y tecnologías utilizadas, y los modos de producción del espacio de trabajo donde se emplacen. Es decir, que el trabajo no se lleva a cabo sólo por la propia fuerza de trabajo de la persona que lo realiza, sino que para que este proceso resulte eficaz deben intervenir los factores propios de los medios de producción (objetos y materiales), las reglas y procedimientos pertenecientes al lugar de trabajo, entre otros.

A partir de esto, durante el ASPO, lxs docentes debieron hacer un mayor uso de herramientas y dispositivos tecnológicos de comunicación y, en la mayoría de los casos, estos fueron aportados por ellxs mismos, lo que supuso gastos económicos y discrepancias dentro del grupo familiar.

Con respecto a lo anterior, lxs entrevistadxs E1 y E3 exponen claramente estas problemáticas cuando se les pregunta acerca de la situación de conectividad y recursos materiales de lxs docentes:

E1: Hubo compañerxs que tuvieron que cambiar, por ejemplo, me incluyo, la conectividad que teníamos en nuestras casas, el wifi, y pasarlo a más megas porque las conectividades eran malas [...] Después, con respecto al tema de las computadoras, muchxs profes incluso utilizan la computadora o los celulares... Imaginate que hay profes que también son jefxs de hogar que tienen chiquilines a cargo e

incluso sus chiquilines cursan en formato virtual y en algunos casos tenes un hogar con una sola computadora que la tienen que ir rotando entre lxs hijxs que tienen que cursar en formato virtual.

E3: [...] Las conexiones de internet son débiles, la cantidad de gente en la casa, la exposición de computadoras compartidas, porque a la vez lxs hijxs de lxs docentes también estaban en sus casas entonces muy compleja y muchas problemáticas de conexión.

Si bien las personas entrevistadas coincidieron en este aspecto, los fragmentos anteriores también describen claramente la situación que atravesaron en cuanto a la conectividad y recursos materiales para el dictado de las clases. Ambos postularon que las condiciones de conectividad no eran las mejores para garantizar un buen dictado de clases al estudiantado y además, el hecho de contar con escasos recursos materiales, como las computadoras, dentro de un hogar de más de una persona generó conflictos en su utilización.

En el marco de esta pregunta, surgió otra acerca del rol de las universidades como empleadoras en sentido al otorgamiento de materiales tecnológicos (computadoras, tablets, etc.), o si bien se les garantizó un espacio para aquellxs docentes que no contaban con condiciones adecuadas de conectividad, a lo que la mayoría de lxs entrevistadxs respondieron que no. No obstante, la UNDAV en algunos casos, prestó a algunxs docentes equipos tecnológicos para que puedan armar el espacio de trabajo en sus hogares.

Sin embargo, se hizo mención acerca de créditos subsidiarios desde el Estado para que lxs profesorxs puedan acceder y comprar materiales. En este sentido, una de las entrevistadas menciona que su sindicato tomó conocimiento de que algunxs pudieron acceder:

E2: El gobierno nacional lanzó un plan de créditos para comprar computadoras, que en algunos casos nos salvaron, porque yo al menos no tenía una computadora con la que pudiera dar abasto con ese nivel de trabajo [...] Y eso fue lo que apareció, un crédito con tasa subsidiada, que algunxs docentes pudieron aprovechar, pero sigue a cargo de lxs docentes.

En última instancia, en las entrevistas se hizo mención a los espacios de trabajo que debieron improvisar dentro de sus hogares, en el que debían pasar hasta más de 8 horas por día entre la preparación, dictado de clases y correcciones de trabajos.

E2: Lo mismo con el armado de los, *comillas, comillas*, espacios de trabajo, que mal que mal nos estamos pasando entre 8 y 12 horas sentados en las computadoras, así que necesitamos algún espacio. En mi caso es mi habitación, no tengo otro. Lo mismo en el caso de muchxs docentes, pero tuvimos que armar un escritorio, un lugar donde está la computadora fija porque no la puedes tener dónde comés porque estás todo el día ahí. Entonces eso, un poco cambió en nuestras casas, en nuestras interacciones familiares y todo.

A partir de lo analizado anteriormente se puede dar cuenta de que lxs docentes debieron disponer de sus propios materiales de trabajo y planes de conectividad, que en muchos casos debieron actualizar; armar sus propios espacios de trabajo dentro de sus hogares para continuar con sus labores y también conciliar la vida familiar y las necesidades y exigencias propias que conlleva con su labor profesional. Como consecuencia, estos factores provocaron un aumento de trabajo y horas dentro de su jornada, derivando en un mayor desgaste en su salud.

Si bien la federación gremial CONADU, en la que se emplazan los sindicatos aquí presentes, realizó durante el año 2020 reclamos en cuanto a las condiciones de trabajo del sector, en aspectos como:

“La disposición de recursos tecnológicos de las universidades, el establecimiento de las plataformas virtuales de las universidades y la provisión de recursos tecnológicos por parte del Ministerio de La Nación.” (CONADU logró un marco regulatorio del trabajo a distancia, 22 de junio de 2020, Línea Sindical. Recuperado de: <https://www.lineasindical.com.ar/conadu-logro-marco-regulatorio-trabajo-a-distancia-n-1607012.html>)

se observó que lxs entrevistadxs hicieron mención de que aún así lxs docentes debieron hacerse cargo de los gastos generados bajo esta situación excepcional de dictado de clases.

Por su parte, el hecho de la conciliación entre la vida familiar y la profesional también generaron dificultades hacia el interior de los hogares. Esto se debió, principalmente a que en muchos casos, al no contar con el lugar adecuado para desempeñar las actividades y la distribución de los materiales con el resto del grupo familiar provocaron un mayor desgaste en este colectivo de trabajadorxs, como se observó en los antecedentes ya mencionados.

No obstante, y como se puede constatar en estudios como el realizado por Casali y Torres (2020), la superposición de tareas entre las del trabajo remunerado y el trabajo de cuidado recayeron con mayor peso en las trabajadoras docentes. Como la experiencia lo demuestra día

a día, las tareas del hogar y de cuidado siguen siendo, en mayor medida, responsabilidades y/u obligaciones del género femenino. Esto se debe, principalmente, a que la cultura patriarcal que predomina en nuestras sociedades establece que las responsabilidades familiares y de cuidado deben desempeñarse por las mujeres (Izaguirre, 2018). Es decir, que no importa si las mujeres tienen responsabilidades dentro del trabajo remunerado, con jornadas y obligaciones que cumplir, porque durante el tiempo en el cual no se encuentren desempeñando actividades laborales, también deben hacerse cargo de las tareas del hogar y/o de cuidados en caso que tuvieran hijxs o familiares a cargo, generando cargas aún mayores en su salud.

Estos aspectos coinciden con lo postulado por Neffa (1989) cuando menciona que la introducción y utilización de nuevas tecnologías de información y comunicaciones, las nuevas formas de organización del trabajo y gestiones de la fuerza del trabajo derivan en una mayor carga psíquica y mental, ya que requieren poner en práctica la utilización de nuevos recursos humanos.

Además, a partir de esta introducción de nuevos recursos y sus consecuentes nuevos modos de organización del trabajo, se generan nuevas exigencias laborales (Noriega, 1993) introduciendo de esta manera el concepto de carga, tanto física como mental.

En otras palabras, se puede decir que la combinación entre los aspectos mencionados junto lo señalado en los fragmentos de las entrevistas, se puede dar cuenta de que los objetos de trabajo utilizados para llevar a cabo esta actividad fueron limitados y provistos por lxs propixs trabajadorxs, sin el apoyo de las entidades empleadoras o el gobierno nacional para solventar estas deficiencias. Por tanto, lo que se advirtió fue una mayor autoexigencia, derivada de las presiones a las que se expusieron lxs propixs docentes en base a garantizar el cumplimiento efectivo de sus tareas.

4.4: Formación y capacitación en el entorno virtual

Si bien el uso de las tecnologías de información es el núcleo central de las formas de desempeñarnos profesionalmente en la actualidad, su utilización en exceso puede desencadenar diversas cuestiones que pueden resultar negativas en la salud de lxs trabajadorxs. En este caso y como se vio, la virtualización de la educación se llevó a cabo de manera rápida y excesiva, ya que era indispensable garantizar la continuidad pedagógica de todos los niveles educativos durante un periodo de incertidumbre y aislamiento total de la población.

A pesar de que la mayoría de lxs docentes ya se relacionaban con las diversas herramientas tecnológicas, la práctica durante esta época mostró una realidad en la que este colectivo de trabajadorxs debió aprender rápidamente nuevas técnicas durante el día a día para ejercer su profesión. Por este motivo, una de las preguntas dentro del cuestionario apuntó a saber si habían recibido formaciones o capacitaciones por parte de la Universidad en la que dictan sus clases para aprender sobre el uso de campus virtuales u otros materiales.

A partir de ello, lxs entrevistadxs E1, E2 y E4 coincidieron en que sus universidades brindaron apoyo y capacitaciones en torno a este aspecto, mientras que la entrevistada E3 sostuvo no haber recibido información al respecto del campus virtual de su universidad.

No obstante, en cuanto a la entrevistada E2 aseguró que la capacitación no fue provista por la universidad como empleadora, sino que fue brindada por uno de los institutos que la integran y que esa misma capacitación le fue útil, incluso para otra universidad:

E2: En Iniciales (Instituto) si (recibieron capacitación), pero fue una iniciativa de ellos, que nos brindaron una capacitación, que nos enseñaron a utilizarlo con las herramientas y todo, cómo iba a funcionar, aunque había un equipo que se ocupaba de la virtualización. Entonces yo simplemente les doy (a lxs alumnxs) un mail de bienvenida, cargo el foro y ya está. Pero bueno, eso me sirvió un montón porque me sirvió también en Sociales (Instituto) para poder disponer de las herramientas, también probar o en la otra universidad también.

Si bien se llevaron a cabo capacitaciones que contribuyeron al armado de las clases en formato virtual, existe un aspecto que es importante destacar entre lxs entrevistadxs E1 y E2 y es que ambxs hicieron mención acerca del cansancio y estrés extra que les llevaba participar de estas capacitaciones, ya que no solo debían dedicarle tiempo al aprendizaje de cada herramienta, sino que el tiempo restante lo utilizaban para poner en práctica lo aprendido, como en este caso lo expresa claramente el entrevistado E1:

E1: [...] Lo que pasa es que hacer un curso mientras estas dando clases en la virtualidad y los profes tienen otros trabajos a eso le tenés que dedicar también carga horaria que a veces no la tenés y eso también implicó, más allá de que la universidad lo garantizara, que los profes restaran tiempo de otras cosas para tratar de formarse.

Lo expuesto anteriormente se puede constatar con lo investigado por el autor Kohen (2020) acerca de la modificación de los procesos de trabajo de diversos sectores a partir de la pandemia. Con respecto al sector docente, el autor postula que uno de cada cuatro docentes ha tenido que aprender a utilizar recursos relacionados a las TICs (2020). Con esto se puede demostrar que no todos los docentes contaban con una preparación previa en materia de TICs como herramientas para la preparación o dictado de sus clases.

De forma paralela, el estudio de los autores Casali y Torres (2020) postula que de un total de 60 docentes encuestados un 42,9% indicó haber tenido dificultades en el uso de materiales tecnológicos para el dictado de clases y que contaron con poco tiempo para su armado bajo esta modalidad.

De esta manera, se demuestra que la rapidez con la que el teletrabajo avanzó modificando los procesos de trabajo, el poco conocimiento de algunos profesores en esta materia y sobre todo la poca o nula capacitación brindada por las universidades como empleadoras han contribuido en el aumento de la carga laboral de esta actividad, desgastando aún más la salud de quienes la llevan a cabo.

Por su parte, un aspecto interesante a destacar en este sentido es que, si bien las universidades estuvieron presentes en mayor o menor medida en el acompañamiento a los docentes con respecto a la formación para la utilización de las herramientas tecnológicas, los entrevistados hicieron mención acerca del acompañamiento entre compañeros para el armado de las clases durante este contexto:

E4: Afloro la solidaridad también. Somos bastantes solidarios, sobre todo capacitando o dedicando tiempo a ayudar a compañeros al manejo de herramientas y demás. Creo que se fortalecieron los vínculos...

Asimismo, Casali y Torres (2020) en su estudio advirtieron que, a pesar de haber resultado un desafío, el aprendizaje de nuevas herramientas virtuales y tecnológicas sirvió a los profesores para poder implementar estos conocimientos en otras áreas, y que además colaboró en la relación con sus pares y con sus alumnos. En este sentido, la actividad docente cuenta con una heterogeneidad generacional, que provocó una solidaridad entre aquellos que son más jóvenes y ágiles en materia tecnológica con los de más antigüedad que quizás contaban con poca o nula preparación en el tema (Fanelli et al 2020 como se citó en Casali y Torres 2020). En suma, si bien la formación docente en materia tecnológica no fue exhaustiva o completa en los casos analizados, se evidenció que las universidades a las que pertenecen desplegaron

ciertas estrategias para que aquellxs trabajadorxs que no contaban con ninguna experiencia en virtualidad o no tenían conocimiento previo del funcionamiento del campus virtual de su universidad pudieran tener una mayor facilidad en su acceso y utilización para garantizar la continuidad pedagógica del estudiantado. También, se hizo mención a la solidaridad y fortalecimiento de los vínculos entre pares con respecto a la preparación de las clases, las formas de llevarlas a cabo y asistencia en la virtualidad en un contexto de incertidumbre y desconocimiento, que obligó a este sector a reorganizar su proceso de trabajo “sobre la marcha” o sobre lo incierto de la situación.

Capítulo 5: Cambios en las condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y salud docente

5.1: Factores pre existentes y emergentes

A modo de realizar una comparación entre las condiciones de trabajo y la percepción del estado de salud previo a la pandemia con respecto a este periodo, se les consultó a lxs participantes, cuál había sido el grado de interpretación de malestares y problemas de salud.

E2: Yo creo que eso depende también de cómo se perciba también cada docente...Creo que el aislamiento sí, tuvo un efecto muy individualizante y eso generó dificultades para percibir lo colectivo en todos los niveles. También en esto de dar cuenta de que, por ahí el dolor de cuello no es personal, es laboral, como dirían las feministas “*lo personal es político*”, bueno, lo personal es laboral, ¿No? Entonces me parece que eso pasó, o sea, se asentó un poco por la pandemia. [...]

Por ahí, el aula es un tiempo que te limita [...] eso diría que se sostuvo, pero distinto a lo de poner el cuerpo, como que hay algo de la corporalidad docente que me parece que es muy importante y yo la verdad que aprendí a valorarla también en este tiempo de virtualidad. Cuando no está la presencialidad digo “*que distinto que es lo que pasa en los cuerpos*”, pero bueno, el cuerpo siguió teniendo un peso importante en nuestra tarea ahora así... Y creo que eso diría que se mantuvo.

Con este testimonio se logró un acercamiento a los malestares que se percibieron durante este periodo de trabajo en contraste al contexto previo a la pandemia. En este sentido, la entrevistada E2 comentó que, por un lado, si bien la percepción de la situación previa en cuanto al teletrabajo depende de cada docente en particular, además, consideró que las sintomatologías detectadas sí, tuvieron relación con los malestares provocados durante este contexto en particular. Y por otro lado, postuló que la cuestión corporal en la tarea docente siempre se encontró presente, en torno a las diversas limitaciones u obstáculos impuestos a esta.

Esto se puede constatar con lo postulado por Pujol-Cols, et al (2019), ya que la profesión académica posee altas cargas de demandas cognitivas, emocionales y físicas, relacionadas con ciertas limitaciones o restricciones, derivando en una sensación de sobrecarga de trabajo. Es decir, que la tarea docente implica un conjunto de demandas debido a las condiciones de

trabajo en las que se lleva a cabo, generando una percepción de exceso de trabajo que deriva en estrés y malestares físicos.

De manera adicional, se podría considerar el testimonio de la entrevistada E3 que, si bien comentó que lxs docentes de su universidad atravesaron las mismas condiciones de trabajo durante la pandemia, señaló no poder realizar una comparación entre el contexto previo, ya que lxs trabajadorxs no cuentan con la cobertura de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). En tanto, ella sostuvo que al haber realizado diversos reclamos orientados a las condiciones laborales sin este seguro, el grado de percepción en relación a la pre y post pandemia resultó difuso.

5.2: Los riesgos psicosociales

En el capítulo anterior se analizaron los cambios ocurridos en la organización del trabajo docente durante la pandemia, incluyendo nuevas herramientas de trabajo, modificación del dictado de clases y contenido pedagógico, relación entre pares y estudiantado, etc. y los diversos desafíos y limitaciones a los que se enfrentó este colectivo de trabajadorxs. Por lo tanto, en el presente capítulo se abordarán los factores de riesgos psicosociales que se derivaron de las transformaciones ocurridas en las condiciones y medioambiente de trabajo (CyMAT) y las diversas sintomatologías que presentaron lxs docentes desde la percepción de lxs representantes gremiales encuestadxs.

Previo al análisis de cada caso en específico, se debe mencionar que

los factores de riesgo que se encuentran presentes en la actividad laboral abarcan a los establecimientos, los objetos, insumos, medios de trabajo y fuentes de energía, así como el contenido y la organización del trabajo, que pueden provocar a corto, mediano o largo plazo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dañen la salud física y biológica de los trabajadores (Neffa, 2015, p. 48).

Es decir, que los diversos elementos que conforman a las CyMAT combinados con los factores de riesgo que se desprenden de estos pueden provocar daños o complicaciones en la salud de lxs trabajadorxs mientras desempeñan sus tareas.

Posterior a esta breve definición de la relación de los factores de riesgo presentes en los procesos de trabajo y su impacto en la salud de quienes lo llevan a cabo, se analizó el caso de

la tarea docente, cuáles fueron los principales síntomas que detectaron y sus estrategias para contrarrestarlos, a través de la percepción de lxs representantes sindicales.

5.3: El ritmo e intensidad del trabajo

Otro de los aspectos en los que se indagó fue la percepción entre la cantidad de trabajo y horas dedicadas, como otro de los factores de riesgo psicosocial dentro de esta actividad.

En este sentido, el entrevistado E4 comentó:

E4: (Lxs docentes) percibieron una mayor carga laboral desde ya, por más que unx se encuentre trabajando de manera virtual hace años igual le tuvo que dedicar más tiempo, porque unx lo suplía con la actividad presencial y ahora al ser 100% virtual. Es un crescendo de tiempo más significativo.

Recapitulando, el entrevistado en particular es docente y representante gremial de la UNQ, universidad que se encuentra virtualizada desde el año 1999. No obstante, mencionó que si bien estaban acostumbradxs a trabajar de manera virtual, a diferencia de la situación de las otras universidades analizadas, esta modalidad de trabajo generó un incremento de las horas dedicadas a la preparación de las clases.

Por una parte, ocurre que dentro de la actividad académica la configuración del tiempo de trabajo se determina por períodos estacionales, de acuerdo a la presentación de proyectos y cumplimiento de objetivos, como por ejemplo, evaluación a lxs alumnxs, devolución de notas, cierre del ciclo académico, etc., lo que puede generar un incremento en los niveles de fatiga y estrés, ya que lxs docentes perciben una mayor carga de trabajo para cumplir con los objetivos de estos momentos excepcionales (Alberici, 2019).

Asimismo, otro de los factores que pueden alterar la carga horaria y laboral dentro de la actividad docente tiene que ver con la materia o diseño curricular que llevan a cabo dentro del proceso de enseñanza, como comentaba una de las entrevistadas ante la pregunta acerca de a qué grupo de docentes afectó esta relación entre cantidad de trabajo y horas trabajadas:

E3: Yo creo que a lxs docentes que tenemos partes prácticas, las materias prácticas, porque teníamos que empezar a inventar cosas para hacer experimentos digamos [...] Mostrar mi trabajo a lxs estudiantes, bueno, tuvimos que tratar de buscar estas alternativas y

eso te lleva muchísimo tiempo, porque primero el simulador lo tuve que usar yo y después explicarle a lxs estudiantes como usarlo.

Por consiguiente, buscar nuevas alternativas, nuevos métodos y/o herramientas para transmitir la enseñanza de una materia intensificó la labor docente y llevó a que estxs reduzcan las horas dedicadas al descanso y ocio, incrementando en consecuencia, las horas y la jornada de trabajo para poder cumplir con las demandas asignadas (Souza et al, 2020).

En otras palabras, si bien la actividad docente conlleva un alto nivel de preparación y responsabilidad durante todo el ciclo lectivo, se puede observar que estos se incrementan aún más durante estos períodos en los cuales lxs trabajadorxs corren una carrera contrarreloj para poder cumplir con plazos preestablecidos, tanto por la institución en la que enseñan, como para con la incertidumbre que se genera en el estudiantado. A su vez, esta carrera ocasiona que lxs docentes resten tiempo correspondiente al reposo y/o dispersión, por lo que se encuentran en un círculo vicioso (o cadena de montaje en palabras de una de las entrevistadas) generado por el aumento de los niveles de trabajo y el poco (o insuficiente) tiempo para realizarlo.

5.4: Relaciones sociales

Otra de las preguntas realizadas dentro de la arista de los riesgos psicosociales tuvo que ver con cómo se tornaron las relaciones entre compañerxs docentes durante este tiempo el cual fue distinto para todxs:

E3: Yo creo que por un lado sirvió para unir algunos vínculos, se rompieron algunas barreras ahí, pero también [...] cuando nos veíamos en una reunión y poníamos en común lo que se iba haciendo ahí veías que era completamente dispar el trabajo que hacía cada unx de lxs docentes y eso generó rispideces porque es obvio, yo estoy trabajando 10 horas diarias y otrx dice “*Ah no, yo mandé un video y no los ví más a lxs pibxs*”. Pero bueno, eso fue consecuencia de esto, que no hay una bajada desde la institución que te diga mas o menos que hacer y claro, lo que pasa al interior va a ser un caos.

Si bien el resto de lxs entrevistadxs coincidieron que durante este tiempo se incrementó la solidaridad entre pares a la hora del intercambio de ideas, opiniones, sentimientos y formas de llevar a cabo las tareas, en este fragmento se observa cómo la falta de organización interna

o la falta de acompañamiento por parte de la universidad como empleadora ha generado una disputa entre aquellxs trabajadorxs que percibieron un aumento en sus tareas y las horas que estaban dedicando a su labor y aquellxs que buscaron la manera de simplificarlo.

En tanto, los vínculos interpersonales que se originan dentro de un ambiente laboral pueden desencadenar en factores de riesgos psicosociales en el caso que cada trabajadrx perciba como conflictivos o intolerables, debido a que la construcción de estas demandan una dinámica de colaboración/competencia que pueden provocar malestares y, en los casos más extremos violencia (Alberici, 2019).

Es decir, las relaciones que se gestan dentro del ambiente laboral también conforman las condiciones y medio ambiente de trabajo. Por tanto, si la interacción entre compañerxs es amena y se caracteriza por la solidaridad, es factible que lxs trabajadorxs se sientan cómodxs y apoyadxs constantemente en su espacio laboral, facilitando sus actividades. Pero por el contrario, puede ocurrir que estas se tornen rípidas, complicadas o intolerables, generando en consecuencia, que se sientan incómodxs dentro del lugar de trabajo, provocando malestares en su salud.

Con relación a lo mencionado anteriormente, cabe resaltar paralelamente la relación entre trabajadorxs y superiorxs. En este sentido, por un lado, lxs entrevistadxs E2 y E3 coincidieron en que la comunicación y la toma de decisiones dentro de sus universidades se tornaron verticales y en ocasiones confusas, lo cual derivó en las problemáticas ya postuladas. Y por otro lado, los entrevistados E1 y E4 sostuvieron que dentro de sus instituciones la comunicación fue buena y constante, mediante las diversas herramientas virtuales que se pusieron a disposición para poder disipar dudas y consultas por parte del equipo docente y acompañarlxs durante este proceso.

5.5: Exigencias emocionales

Más allá de la presencia de los síntomas físicos, los cuales se perciben o detectan más fácilmente, es importante hacer mención, de igual manera, a los factores de riesgo psicosociales en un nivel psíquico, particularmente, las exigencias emocionales, que también se sucedieron como consecuencia de las diversas situaciones atravesadas en este periodo.

En base a esto, la entrevistada E2 mencionó que durante este contexto, el cual los casos de contagios se incrementaban día a día, se generó una especie de contradicción a la hora de llevar la contabilización de lxs docentes infectados de Covid-19:

[...] Esa es una información que, en algún momento, en esta centralización local se planteó que teníamos que, incluso, anotar en algún listado de la universidad las personas que se iban contagiando de Covid, particularmente lxs estudiantes y eso es información privada. La historia clínica de las personas es privada y por más que estemos en una pandemia nadie tiene derecho a manejar esa información.

En relación a lo expuesto por la entrevistada, el hecho de revelar información considerada privada, puede desencadenar en un factor de riesgo psicosocial del tipo emocional, debido a que lxs trabajadorxs, en ocasiones recurren a medios como la ocultación, negación, eufemismos o neutralización como mecanismos que van modificando los afectos, pensamientos y estados mentales (Neffa, 2015). En este caso en particular, cuando se le consultó a la entrevistada sobre la cantidad de docentes contagiadxs, en su respuesta señaló que, a pesar de que esa información resulta privada en pos a resguardar la privacidad de las personas, fue solicitada de todos modos por la institución como empleadora.

En suma, la presión que se ejerció sobre lxs representantes para obtener información privada de sus representadxs e incluso de sus estudiantes, puede derivar, como se vio, en un factor psicosocial del tipo emocional, al no estar de acuerdo con la idea de divulgar datos que podrían haber puesto a las personas involucradas en una situación de vulnerabilidad.

5.6: Calidad impedida en el trabajo

Otro de los factores de riesgos psicosociales que se hace presente se emplaza dentro de la categoría de los conflictos éticos y/o de valores. Estos conflictos se originan cuando la persona trabajadora ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y respetando las reglas de la profesión a la que se dedica (Neffa, J., 2015). Esto tiene lugar cuando sus medios de trabajo no funcionan de manera óptima u ocurren fallas en la logística del trabajo.

En este sentido, al consultarle a lxs encuestadxs acerca de cómo las clases virtuales afectaron la salud de lxs trabajadorxs, una de las respuestas obtenidas fue la siguiente:

E1: [...] Una es la angustia. La verdad que ir a una situación o un escenario al cual, no solo no estás acostumbrado, sino a un escenario que no lo conocés con recursos que no son los mejores. Una situación de esto del aprendizaje permanente implicó esto,

“¿Estoy haciendo bien mi tarea?”, esto que me decía un profe: *“¿Lo estoy llevando bien? No sé si soy eficaz, no sé si yo podría estar acostumbrado a trabajar de una forma en el aula y ahora tengo que aprender todo de vuelta”*. Eso generó mucha angustia en nuestrxs compañerxs y esa angustia incluso implicaba esto de pasarse de rosca en términos de la autoexplotación, en términos de estar permanentemente detrás de todxs y cada unx de nuestrxs estudiantes, esto de la cercanía con ellxs implicó angustia.

Como se observa a través de este testimonio, el hecho de enfrentarse a un escenario desconocido y con los recursos inadecuados, en palabras del entrevistado, generaron en lxs docentes una sensación de inseguridad en torno a cómo estaban desarrollando sus tareas. En relación a esto, se derivó en una sensación de angustia a causa de la autoexplotación a la que se expusieron para poder cumplir con las demandas propias de la actividad.

Esto se puede respaldar por el estudio realizado por Arraigada y Pujol-Cols (2017), acerca de la tarea docente abordada como trabajo emocional. En este, lxs autorxs sostienen que la presencia de diversas demandas y obstáculos, en combinación con la falta de recursos para poder hacerles frente tiene como consecuencia la aparición de este tipo de malestares, ya que se les exige una elevada implicación con el estudiantado y sus necesidades.

En otras palabras, retomando lo expuesto en apartados anteriores, frente a un contexto de incertidumbre, en combinación con la falta de recursos y capacitación para la utilización de nuevas herramientas que reemplazaron a las clases tradicionales dentro del aula, derivaron en una sensación de autoexplotación y sobreexigencia para poder estar al día frente a las demandas propias de la actividad. Como consecuencia, esto generó malestares, como la angustia, ante la falta de certeza e inseguridad sobre cómo realizar el trabajo bajo otra modalidad.

5.6.1: El contagio de Covid-19 en docentes

Además de las sintomatologías detectadas en lxs docentes, derivadas de la presencia de los factores de riesgos psicosociales, es necesario mencionar y analizar cómo la enfermedad de Covid-19 afectó a este sector y cómo la atravesaron.

En este sentido, una de las preguntas del cuestionario estuvo orientada a conocer la cantidad de docentes contagiadxs y en base a esto cuál fue el rol de las universidades como empleadoras. Por un lado, lxs entrevistadaxs E3 y E4 han respondido que aproximadamente

un 40% del plantel docente de sus respectivas universidades se ha contagiado y el entrevistado E4 mencionó que además hubieron 4 fallecidxs. Y por el otro lado, lxs entrevistadxs E1 y E2 comentaron que no registraron un número exacto o aproximado de contagiadxs, sino que fueron tomando conocimiento mediante los casos particulares que se asentaron en los sindicatos o por conversaciones entre compañerxs.

Con base a lo anterior y a lo que se viene desarrollando en párrafos anteriores, es necesario destacar un fragmento sobre algo que comentó la entrevistada E2 con respecto a la continuidad laboral durante este padecimiento:

E2: Y una cosa más que me olvidé de decirte en esto de los derechos laborales que se pierden, la gente se agarraba Covid y querían seguir laburando. Por ahí no se sentían súper mal, pero estaban tiradxs y tenían Covid, que además podía empeorar, que ya sabíamos cual era el horizonte de posibilidades y costaba eso, costaban las licencias por enfermedad y siguen costando en virtualidad las licencias por enfermedad, porque vos estás ahí entonces... Bueno, pero con el Covid a mi me llamó mucho la atención esa cosa como de negación. [...] Ahí aparece esto de anclaje de medio superhéroe de “¿Qué le pasará a los estudiantes si una semana no estoy?” [...]

A partir de este testimonio es posible observar cómo el compromiso que tienen lxs docentes con su tarea y el estudiantado, a pesar del incremento de sus cargas laborales a los que se sometieron para poder cumplir con plazos y objetivos, tal como se detalló previamente, ocasionó que, empero de haberse contagiadxs de Covid-19, no accedieron a las licencias médicas o descansos adecuados para sobrellevar esta enfermedad que, como sostuvo la entrevistada, en algunos casos se manifestó de forma leve, pero en otros casos derivó incluso en la muerte.

Esto, a saber, produce un deterioro aún mayor de la salud de lxs trabajadorxs que se exponen a la continuidad laboral incluso sintiéndose enfermxxs.

Por otra parte, a excepción del entrevistado E4, el resto de lxs entrevistadxs han comentado que no recibieron ningún apoyo o acompañamiento por parte de las universidades en relación al contagio de lxs docentes, en parte debido a la nula o poca organización y/o comunicación institucional. A modo de ejemplo, la entrevistada E3 comentó:

E3: Es la falta de institucionalidad, porque era como “*Bueno, cada docente vaya viendo cómo se siente y vaya manejando sus clases en*

relación a eso” y bueno, eso es malísimo, porque vos no podés dejar... Si estás enfermo estás enfermo y punto, no importa cómo te sientas puntualmente en ese momento.

En suma, y en concordancia con el trabajo realizado por Moscheni (2020), durante este período se pusieron en evidencia las heterogeneidades que existen dentro de los diversos organismos académicos, es decir, al interior de cada universidad, sobre todo en los temas referidos a comunicación institucional, acompañamiento y contención. Esto, lleva a que cada docente deba decidir de manera autónoma cómo actuar ante una situación tan delicada, como fue y sigue siendo, el contagio de esta enfermedad frente a la falta de regulaciones claras y expresas por parte de los organismos académicos competentes.

5.7: Síntomas en la salud docente

Luego de haber analizado cada una de las categorías que incumben a los factores de riesgos psicosociales observados dentro de este colectivo de trabajadorxs, se pretende exponer cómo impactaron en su salud. En este sentido y en primer lugar, a partir de la pregunta sobre cómo afectó el dictado de clases virtuales en la salud, lxs entrevistadxs acordaron en diversas sintomatologías

E2: En términos de salud estrictamente diría 3 variables, 2 más psicológicas y 1 física; en términos psicológicos, muchas frustraciones, muchas situaciones de emergencia, de mucho shock, de estar remando una lancha que se hunde, rodeados de casos de salud complejos, muertes de parientes de alumnos, parientes nuestros [...] y al mismo tiempo otra cuestión que apareció mucho es la cuestión de la carga de trabajo, esto que se volvía infinito, de que nos vamos a dormir pensando en las cosas que no hicimos pese a que estuvimos trabajando todo el día y nos quedó [...]. Y después la cuestión física [...] ahí empezaron muchos dolores corporales, migrañas por estar frente a la computadora tantas horas, mala postura, no sabemos cuidar nuestra postura y también, aunque sea paradójico, en el Zoom se suele hacer un muy mal uso de la voz.

E4: El tema de visión por altas exposiciones a la pantalla de la PC, problemas ergonómicos también, problemas de postura, sobre todo problemas del ciático trajo una serie de inconvenientes; esos son los más visibles, y los menos visibles por ahí son los psicológicos, que hay que ver

cómo siguen evolucionando en función de cómo sigue evolucionando la pandemia

Como se observa, ambxs entrevistadxs acordaron en que los impactos negativos en la salud del colectivo de docentes se divide, por un lado, en impactos físicos e impactos psicológicos por el otro. Esto concuerda con lo postulado en la bibliografía del autor Neffa (2015), entendiendo que, tanto el proceso y la organización del trabajo en conjunto con todos los elementos que lo componen pueden incrementar las cargas físicas y psíquicas, impactando negativamente en la salud dentro de un determinado período de tiempo.

De forma paralela, un estudio realizado en la universidad de San Juan durante el año 2020 arrojó que la mayoría de lxs docentes estudiadxs sintieron angustia y ansiedad, que se relacionaron al aislamiento e incertidumbre de la situación por un lado, y por otro lado, afirmaron sentir dolores musculares y dificultades oftalmológicas (Moscheni, 2020). Entonces, al igual que lo que afirmaron lxs dos entrevistadxs, algunas de las sintomatologías, tanto físicas como psíquicas, percibidas se vinculan directamente conectadas con las condiciones y medio ambiente de trabajo en virtualidad.

Además, y con relación a lo anterior, ante la pregunta acerca de las estrategias desplegadas por la universidad como empleadora para contrarrestar estos padecimientos, a excepción entrevistado E4, el resto de lxs consultadxs sostuvieron que no contaron con ningún apoyo, ni recibieron herramientas para neutralizar o evitar el avance de estos síntomas derivados de las tareas. No obstante, las asociaciones gremiales a las que pertenecen han realizado diversos cursos virtuales de yoga, meditación y postura, etc. como una forma de generar condiciones de trabajo óptimas para sus representadxs, además de impulsar compras comunitarias de sillas ergonómicas entre universidades.

Capítulo 6: Estrategias, Organización y Actividad Sindical

6.1: Las asociaciones sindicales durante la pandemia

En primer lugar, desde una perspectiva macro, según la OIT, la mayoría de los países del mundo recurrieron al diálogo social bipartito o tripartito, como respuesta a la crisis sanitaria desatada por el Covid-19. Estos diálogos, lograron un consenso en base a las medidas destinadas a proteger a lxs trabajadorxs afectadxs. Por ejemplo, entre los principales temas de negociación se encontraron la protección social y medidas relativas a la protección del empleo; medidas presupuestarias y medidas de Seguridad y Salud en el trabajo (OIT, 2020, P. 9-10).

En segundo lugar, a partir de las cuatro experiencias aquí presentadas es conveniente analizar, a nivel micro, el rol y las estrategias desplegadas por los gremios a los que pertenecen, para comprender de igual manera las formas en las que llevaron a cabo sus actividades sindicales durante el aislamiento. Para esto, en lo que compete al presente trabajo, se realizaron una serie de preguntas en pos de indagar acerca de las estrategias de acción, organización de la actividad sindical en virtualidad, qué nuevas conquistas resultaron de estas estrategias, entre otras cuestiones; para luego realizar una comparación con la situación del contexto macro, a partir de las diversas notas periodísticas recolectadas.

6.2: Organización de la actividad sindical

A partir de la pregunta acerca de cómo se organizó la actividad sindical bajo la virtualidad, lxs cuatro encuestadxs sostuvieron que se utilizaron las diversas plataformas virtuales, principalmente Zoom y WhatsApp, para reunirse y debatir las distintas situaciones generadas por el contexto y el impacto en sus representadxs.

E4: Hacíamos reuniones semanales por Zoom, por Jitsi, y después tenemos cuatro comisiones que tenían horarios fijados, días fijados, todos consensuados obviamente para poder reunirse y para poder diagramar algún tipo de acción.

En este sentido, las entrevistadas E2 y E3 comentaron que se abandonó el espacio físico que tienen los sindicatos dentro de las universidades a las que pertenecen y, al igual que las clases

que dictan como docentes, los encuentros entre compañerxs de sindicato se realizaron a través de una pantalla. A partir de esto, ambas acuerdan que esta situación coadyuvó en el incremento de estrés de este colectivo, ya que mencionan que además de la carga que generó la labor como docentes, la situación con respecto a la organización sindical también implicó un desgaste general.

Se puede observar cómo la situación de lxs representantes gremiales se tornó igual a la de lxs trabajadorxs docentes, en lo que compete a la virtualización de la actividad, sumado a que, a su vez, desempeñan labores educativas. Esta coyuntura, derivó en un incremento de los niveles de estrés al combinar y coordinar ambas actividades bajo esta modalidad.

Sin embargo, a modo de contraste, el entrevistado E1 rescató que la virtualización de la organización sindical brindó una cuestión positiva, ya que significó un ahorro del tiempo de transporte:

E1: Esto es algo positivo [...] las reuniones virtuales en el sentido de la participación, las asambleas, etc. Como vos no tenes que viajar para ir a una asamblea una hora, sino que nos encontramos en un ámbito virtual, por ejemplo, compañeros de CABA, de Moreno, de Jose C. Paz [...].

Es interesante realizar este contraste, ya que como refirieron lxs otrxs entrevistadxs, las sedes sindicales funcionan dentro de las universidades en las que se desempeñan como docentes, por lo tanto, el tiempo que destinaban en viajar hacia la institución lo utilizaron para poder combinar ambas tareas desde el hogar.

En suma, con estos testimonios se encuentra que, tanto la actividad docente como la actividad sindical tienen similitudes en cuanto a la modalidad en la que se reorganizaron. Este colectivo no solo debió readecuar sus tareas como docentes, sino que lxs representantes gremiales también encontraron, a través de la virtualidad, la forma de organizarse y continuar con la representación de este sector velando por sus derechos.

Con relación a esto, se observa que, por un lado, la combinación de ambas tareas (docencia y actividad gremial) resultó en un incremento de la carga y el estrés, de acuerdo a la organización y las responsabilidades que ambas conllevan. Aunque, por el otro lado, se rescata un aspecto positivo, como el ahorro del tiempo que destinaban en transporte, ya que a partir de la virtualidad pueden realizar y presenciar sus tareas desde el hogar.

6.3: Estrategias de acción sindical

En cuanto a las estrategias de acción que los gremios desplegaron durante el aislamiento social y obligatorio, lxs entrevistadxs acordaron que, por un lado, las paritarias, tanto a nivel nacional como provincial, fueron una de las medidas de reclamo ante los faltantes y complicaciones que sufrió este sector durante la pandemia. Por otro lado, optaron por la “desconexión” como principal medida de reclamo y visibilización de la situación atravesada por el sector:

E3: Por empezar la paritaria local que es el ámbito fundamental de negociación para el sindicato y la gestión de la universidad [...] En relación a las cuestiones de salario a nivel nacional tuvimos algunos, no diría paros porque no tuvimos cese de actividades, pero manifestaciones, intercambios, parabamos y usábamos parte de las clases para contar las situaciones de la paritaria nacional y esas cosas.

Esta experiencia que relata la entrevistada se puede comprobar con el informe realizado por Maceira y Cyunel (2020), donde postularon que durante los momentos cumbre del ASPO se destacó la acción conflictiva en el lugar de trabajo, que se relacionó con el papel de lxs representantes gremiales quienes elaboraron y aplicaron los protocolos preventivos pertinentes para garantizar la defensa de los puestos de trabajo.

Por su parte, a principios del mes de junio del 2020 las Federaciones representantes de lxs docentes universitarixs participaron de la Comisión Técnica Paritaria³ convocada por el Ministerio de Educación, con el objetivo de lograr una regulación del trabajo docente a distancia y de esta manera evitar el sobretrabajo; garantizar el derecho a la desconexión y privacidad, además de la provisión de materiales y recursos tecnológicos, cuestiones que, como se analizó previamente en este trabajo, resultaron fundamentales en este contexto.

No obstante el testimonio de la entrevistada, se observó que en los primeros días del mes de julio del mismo año, se llevó a cabo como modo de protesta la primera *desconexión*⁴ a nivel nacional con el propósito de reclamar la apertura a paritarias y visibilizar la lucha docente, ya que hasta ese momento, las tareas eran llevadas a cabo sin un respaldo económico o de

³ Bonsignore, C. (11 de junio de 2020). La regulación del trabajo a distancia de los profesores. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/271538-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-de-los-profesores>

⁴ Los docentes universitarios apagan el Zoom y protestan en todo el país. (3 de julio de 2020). *InfoGremiales*. <https://www.infogremiales.com.ar/los-docentes-universitarios-apagan-el-zoom-y-protestan-en-todo-el-pais/>

recursos tecnológicos por parte de las universidades como empleadoras, ni del Gobierno nacional.

Además, hacia el mes de septiembre del mencionado año, al no tener respuestas certeras en relación a las actualizaciones salariales, la CONADU llevó adelante la Jornada Nacional de Protesta⁵, iniciando una campaña de visibilización de la lucha docente a través de diversas medidas, como la *desconexión*, *apagones*, *paros virtuales* y divulgación en redes sociales.

En este sentido, el uso de los recursos tecnológicos, por un lado favoreció la comunicación entre lxs representantes de lxs docentes y el colectivo, ya que rompió las barreras espaciales y físicas, pero, por otro lado, limita a las organizaciones políticas docentes con respecto a las estrategias históricas de acción (Souza et al., 2020). Es decir, si bien la convocatoria docente por parte de lxs representantes gremiales emigró a los medios virtuales, logrando un mayor alcance y nivel de organización, es cierto que se ha dejado de lado el significado tradicional de la lucha y organización docente en las calles, como menciona una de las entrevistadas:

E1: Este escenario de la pandemia [...] pone un poco en jaque el modelo sindical que yo valoro mucho y que me parece que nuestro modelo ha tenido grandes fortalezas y ha tenido muchos resultados a la hora de defender a los trabajadores a lo largo de la historia.

En suma, la actividad gremial no se suspendió, sino que se transformó generando nuevas formas de reclamo para continuar con la representación de este colectivo y la conquista de nuevos derechos. Si bien se dejó de lado la calle como espacio ilustre de protesta o los diálogos presenciales alrededor de una mesa, estas nuevas disposiciones como las desconexiones o paros activos, se ubicaron como los principales medios de demanda ante la falta de acuerdos entre las partes involucradas en la problemática.

Por otra parte, también es necesario destacar las campañas solidarias que llevaron a cabo los gremios, tanto para sus propixs representadxs, como para la comunidad emplazada alrededor de cada universidad. En primer lugar, quienes respondieron a las preguntas realizadas durante las entrevistas, comentaron haber llevado a cabo diversos cursos que servían como dispersión luego de la jornada laboral:

⁵ La CONADU inició una campaña de visibilización del trabajo y los reclamos docentes. (29 de septiembre de 2020). *Línea Sindical*. <https://www.lineasindical.com.ar/conadu-inicio-campana-visibilizacion-trabajo-reclamos-docentes-n-1-616195.html>

E4: Hicimos cursos de yoga, cursos de bioenergética todo via Zoom, cursos de técnicas de relajación...metimos una cantidad de cursos enormes.

No obstante, si bien el entrevistado comentó que estos cursos resultaron una fuente de distracción para lxs docentes fuera del horario laboral, funcionaron por unos pocos meses, ya que al dictarse de forma virtual, derivaban en una mayor utilización de los recursos tecnológicos, inclusive después de la jornada laboral limitando el tiempo de desconexión.

En segundo lugar, realizaron compras de recursos materiales en conjunto con otras universidades con propósito de colaborar con mejores condiciones laborales y hacer de la actividad laboral fuese más confortable y propicia para aquellxs docentes que más lo necesitaban:

E2: [...] Lanzamos una compra como subsidiada de sillas para poder tener una mejor postura, unas sillas que son buenas. Hicimos una investigación de qué era lo que se necesitaba, así que aprendimos un montón también.

En base a esto, cabe destacar que el gremio asumió y colaboró con lxs docentes en el costeo de los equipamientos, ya que la parte empleadora no se responsabilizó por esto.

En tercer lugar, las universidades cumplen un papel importante dentro de las comunidades en las que se encuentran situadas, no sólo por su rol de institución educativa y transmisora de conocimientos, sino también en cuanto a la prestación de servicios sociales. En base a esto, durante la pandemia las universidades funcionaron como centros de testeo, comedores, etc.

E3: Muchxs docentes nuestrxs de la comisión directiva son enfermerxs, entonces esa gente estuvo abocada netamente a la pandemia. Tenemos un alto porcentaje de docentes de enfermería, entonces estuvimos volcadxs también en principio a orientar toda esa parte porque la universidad fue sede de vacunación después, se hacen testeos ahí [...]

En este sentido, las universidades trabajaron articuladamente con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, como así también, con los ministerios provinciales en el desarrollo de diversas acciones, como la elaboración de máscaras, test y protectores faciales; producción de alcoholes desinfectantes y respiradores, entre otros recursos que fueron de suma necesidad al principio de la pandemia. También, se convocaron voluntarixs de distintas carreras y disciplinas, en pos de colaborar y brindar asistencia en otras áreas que se vieron afectadas (Consejo Interuniversitario Nacional, 2020).

A modo de cierre, se observa, por un lado, el rol de los sindicatos como entidades representativas de este colectivo de trabajadorxs, que llevaron a cabo diversas acciones tendientes a facilitar el proceso laboral y contrarrestar los riesgos que pudieran derivar de las precarias condiciones de trabajo, como el dictado de cursos de recreación y la compra de recursos materiales (por ejemplo, las sillas ergonómicas). Y por el otro lado, el papel que tuvieron las universidades para con el resto de la sociedad, brindando soporte y asistencia en materia de salud y servicios sociales, tales como la fabricación y desarrollo de insumos de detección y prevención contra el Covid-19.

6.4: La organización laboral y condiciones de trabajo desde la perspectiva gremial

Si bien los reclamos y la luchas docentes sobre la organización laboral y las condiciones de trabajo no son nuevas, ni emergieron a causa del contexto excepcional que se atravesó a nivel mundial con la llegada del Covid-19, se les preguntó a lxs entrevistadxs qué lugar ocupan actualmente estas dos aristas en la agenda gremial, con el propósito de indagar acerca de si se generaron nuevos debates al respecto. En relación a esto, coincidieron en que, si bien los reclamos en base a mejores condiciones laborales tienen larga data, sí, se trataron y siguen tratándose actualmente y que el trabajo en virtualidad ocupa un lugar central en la agenda sindical, ya que la modalidad de teletrabajo aún no se encuentra contemplada en el CCT.

E1: Nosotrxs discutimos mucho antes de la pandemia el tema de virtualización o las cursadas a distancia, que está muy vinculado al sistema privado de educación en la estructura universitaria privada. Está muy vinculado esto de cursadas y posgrados a distancia o virtuales. La verdad que nos sorprendió y ahora nos preguntamos si esto vino para quedarse y si vino para quedarse, hay que arreglarlo, hay que meterlo dentro del CCT porque sino está en un gris, está por fuera del marco.

En primer lugar y en sintonía con lo apuntado por el entrevistado, un estudio⁶ realizado antes de la pandemia arrojó que, en el país, solamente un 4,2% de las carreras universitarias se dictaban de manera virtual, motivo por el cual el estudio “Educar a Distancia: desafíos de la enseñanza no presencial forzosa”, realizado en el mes de octubre del año 2020 por la

⁶ Estudio alerta que por la virtualidad el 70% de los docentes universitarios tiene mayor estrés al dar clases. (30 de septiembre de 2020). *Gestión Sindical*. <https://gestionsindical.com/estudio-alerta-que-por-la-virtualidad-el-70-de-los-docentes-universitarios-tiene-mayor-estres-al-dar-clases/>

Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN) y el Centro de Estudios Atenea indagó que un 70% de docentes encuestadxs aseguró no haber tenido experiencia previa en el dictado de clases virtuales. En conclusión, uno de los objetivos de este estudio fue el de generar una demanda a las universidades y el Ministerio de Educación en pos de generar políticas públicas para reforzar las debilidades y falencias que esta modalidad de trabajo sacó a la luz.

De igual manera, previo al estudio anteriormente mencionado, hacia el mes de junio del año 2020 la Asociación de Docentes, Extensionistas e Investigadores de la UNAJ (ADEIUNAJ) llevó a cabo una encuesta⁷ a lxs docentes de dicha universidad para conocer las condiciones de medioambiente laborales a partir de la declaración de la pandemia. En este sentido, se concluyó que sólo un tercio de lxs 519 docentes encuestadxs desarrolló sus labores en condiciones adecuadas y que un 77% reconoció haber trabajado durante más tiempo y de manera más forzada que anterior a la pandemia.

En segundo lugar, otras de las cuestiones que surgieron dentro de la discusión de las CyMAT en las reuniones paritarias se trató del rol de las ART y Obras Sociales durante este período. En el caso particular de su universidad, una de las entrevistadas sostuvo lo siguiente:

E3: [...] otro de los grandes temas fue una problemática enorme que tenemos, que es la obra social. La UNDAV tiene una alta precarización con un 60% más o menos de dedicaciones simples y todavía más de un 40% de docentes contratadxs, así que imaginate el nivel de precarización que eso significa y la obra social de la universidad es OSPLAN que está quebrada [...] Entonces las primeras charlas luego de la devolución de las paritarias fueron esas, qué hacemos con la obra social, porque además, estas tirando la plata en cierto punto, porque estás haciendo los aportes a una caja que está vacía, porque está quebrada la obra social y encima lxs docentes no tienen donde atenderse.

Posteriormente, y en relación a lo que sostuvieron ambxs entrevistadxs, hacia el mes de febrero del año 2021, se llevó a cabo una reunión paritaria⁸ de la Comisión Nacional de Condiciones y Ambiente de Trabajo en la que participaron distintas agrupaciones docentes y se exigieron mejores condiciones de trabajo en pos de la preservación de la salud de lxs

⁷ Encuesta de Condiciones de Teletrabajo en Emergencia. (30 de junio de 2020). ADEIUNAJ. <https://adeiunaj.com.ar/encuesta-condiciones-de-trabajo-en-emergencia/>

⁸ Sobre el regreso a la presencialidad educativa. CONADU Histórica llevó sus demandas a la Comisión Nacional de Condiciones y Ambiente de Trabajo. (22 de febrero de 2021). *Conadu Histórica*. <http://conaduhistorica.org.ar/prensa/sobre-el-regreso-a-la-presencialidad-educativa-conadu-historica-llevo-sus-demandas-a-la-comision-nacional-de-condiciones-y-ambiente-de-trabajo/>

docentes en el dictado de las clases. Además, se enfatizó en la incorporación del COVID-19 como enfermedad profesional, el listado de enfermedades profesionales de la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557, de modo que las ART afronten los gastos de cobertura y no las Obras Sociales.

En suma, en base a las evidencias y a lo respondido por lxs entrevistadxs, la nueva modalidad de trabajo docente y las cuestiones de salud, como los contagios de Covid-19 por ejemplo, deben estar reguladas por el CCT, en pos de brindar las protecciones y garantías indispensables, para que este sector de trabajadorxs pueda llevar adelante sus labores, preservando su bienestar.

6.5: Nuevos desafíos para las asociaciones gremiales

A modo de cierre de esta investigación, se les preguntó a lxs representantes gremiales, cuáles son los desafíos que se presentaron en lo que respecta a la organización sindical en este contexto extraordinario y cómo consideran que será la actividad gremial de ahora en adelante. En relación a esto, resultó interesante el análisis de las 4 respuestas obtenidas, ya que por un lado, dos de lxs representantes sostuvieron que uno de los desafíos más grandes para la actividad sindical argentina es la de volver a las bases de la representación y defensa de lxs trabajadorxs, ya que durante el último tiempo esta característica se desvaneció en la burocratización.

E3: Me parece que este escenario de la pandemia, sumado al escenario de las relaciones laborales en general, con tantos trabajadores en la informalidad [...], pone un poco en jaque el modelo sindical que yo valoro mucho. Que me parece que ha tenido grandes fortalezas y ha tenido muchos resultados a la hora de defender a los trabajadores a lo largo de la historia. Y a la vez, me parece que nos encontramos en una encrucijada difícil de quedar como los que defendemos una élite cuando en realidad estamos tratando de pensar en la clase trabajadora, incorporar derechos [...]

E4: El desafío que tenemos los sindicatos es pensar una federación o construir una federación que sea mucho más representativa, democrática y más transversal. La estructura sindical tiende muy rápido a burocratizarse y medio que no te das cuenta en el camino, de golpe te ves y sos todo un burócrata, te miras al espejo y sos un burócrata, entonces me parece que ese es el desafío más grande [...].

Resulta interesante lo dicho por estas dos representantes, ya que coincidieron plenamente en que la estructura sindical se ha ido burocratizando con los años y debido a distintas circunstancias, esto se ha evidenciado aún más con la pandemia. Como ellas resaltaron, es importante pensar en una organización gremial desde las bases, es decir, con un propósito netamente representativo de todxs lxs trabajadorxs por igual, de conquista y reivindicación de derechos, en pos de mejorar las condiciones laborales y calidad de vida.

Por otro lado, cuando se les realizó esta pregunta a los otros dos entrevistados, ambos concluyeron en la importancia de la organización desde la perspectiva del encuentro entre representantes y trabajadorxs, que se había dejado de lado a causa de las disposiciones y protocolos impuestos por el Covid-19.

E1: La actividad gremial, por lo general, hacia el interior de nuestrxs afiliadxs es, primero, retomar todas las tareas que veníamos haciendo y quedaron pospuestas por la virtualización, como son los encuentros en el local del gremio, en los pasillos de la universidad, en las paredes de la universidad donde están las carteleras, etc., etc. Y, después, ver qué es lo que queda también de esta virtualización [...] Yo creo que el gran desafío ahora es primero encontrarnos todos en un lugar [...] volver al reencuentro...

Por otra parte, ambos hicieron hincapié en la necesidad de actualizar el CCT, disposiciones y estatutos, que sean acordes a la hora de cubrir las nuevas necesidades que surgieron de la virtualización de las actividades a nivel general y de los riesgos que se derivaron de ésta en particular.

E4: Es necesario y va a ser necesario actualizar los CCT y más ante una situación de pandemia, todo lo que tenga que ver con trabajo virtual va a tener que seguir avanzando, ahí también va a depender de lo que haga el Ministerio de Trabajo. Hay mucho laburo por delante, porque estamos lejos de haber terminado.

En suma, a partir de estos testimonios se observa cómo la pandemia marcó un antes y un después, no solo en la organización laboral del ámbito docente, sino también en la sindical. A partir de este período, quedaron demostradas las necesidades que estas asociaciones acarrearón durante años, en cuanto a infraestructura, organización, representación, entre otras,

vitales y esenciales para lograr una representación justa y eficiente del colectivo de trabajadorxs.

Además, se vieron obligadxs a abandonar la lucha, la *esencia*, de la representación sindical en las calles y en las organizaciones. El aislamiento, puso a prueba las formas en las que estas organizaciones demostraban su apoyo y contención a lxs docentes, teniendo que adoptar nuevas formas en un entorno virtualizado, llevando a cabo paros activos, jornadas de concientización y las emergentes “desconexiones” para lograr la visibilidad de la lucha en la conquista y reconocimiento de derechos.

Si bien la situación de los sindicatos en pandemia no fue favorable, se rescata de ella que no se abandonó al colectivo docente y que las formas de lucha continuaron, en diversas formas y con distintos impactos, pero que han logrado continuar el proceso y organización de trabajo en esta actividad.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo se ha intentado indagar en los cambios ocurridos dentro de la organización y proceso del trabajo docente, los riesgos psicosociales que se desprendieron de éstos y la transformación de la organización sindical a partir de la declaración de la pandemia de Covid-19.

En base a lo anterior, en primer lugar, se pretende identificar los cambios implementados en la organización del trabajo al interior de las universidades nacionales estudiadas durante este contexto extraordinario. Sobre esto, se encuentra que las clases que antes se daban dentro de las instituciones educativas de manera presencial migraron a los emergentes campus virtuales, motivo por el cual lxs docentes debieron explorar e implementar nuevos recursos educativos para garantizar la continuidad de la formación académica del estudiantado. Como consecuencia, se observa que se produjo una extensión de la jornada laboral, debido a que destinaron más tiempo en la preparación de las clases y al aprendizaje de nuevas plataformas y herramientas virtuales y, como se analizó en la mayoría de los casos, este sector no contaba con una preparación previa en el uso de herramientas de TICs. Para esto, debieron hacer uso de sus propios materiales, ya que no fueron provistos por las universidades como empleadoras.

En este marco, se observa que 3 de las 4 universidades estudiadas no contaban con un campus virtual habilitado en su totalidad para el dictado de las clases y solo 1 de ellas estaba habituada a su uso, ya que ofrece clases a distancia desde hace más de 20 años. En segundo lugar, se propuso analizar los cambios en las condiciones de trabajo a partir de esta virtualización de la actividad laboral y particularmente en relación a la exposición a factores de riesgos psicosociales. De este modo, se percibió que aquellos que más se hicieron presentes entre lxs entrevistadxs, fueron los concernientes al ritmo e intensidad del trabajo, a partir del incremento de las tareas y responsabilidades asignadas; las relaciones interpersonales y de solidaridad entre compañerxs de trabajo; las exigencias emocionales, que afectaron a lxs docentes frente a las situaciones de mayor sensibilidad y la calidad en sus trabajo, afectado por la carencia de recursos y la poca preparación frente a esta nueva modalidad.

Asimismo, este colectivo notó distintas sintomatologías que afectaron su salud, en términos físicos y psicológicos. Estos se desarrollaron de acuerdo a las nuevas posturas, movimientos y herramientas utilizadas para realizar su trabajo en una

coyuntura que, desde una perspectiva psicológica, generó incertidumbre, inestabilidad e inseguridad ante lo desconocido. Si bien este sector recibió poco acompañamiento y seguimiento por parte del Estado como empleador, se incrementó la solidaridad entre compañerxs de trabajo, ya que se creó un espacio de contención, en el cual se permitieron intercambiar experiencias y ofrecerse apoyo en el día a día.

En tercer lugar y más allá de los objetivos específicos planteados para la confección de este trabajo, se arriba a otros hallazgos, que deben ser mencionados. En primera instancia, como se mencionó en el capítulo 5, se ha dado cuenta de una muestra de docentes que, frente a esta coyuntura, se encontraron con una obra social en quiebra y sin cobertura por parte de las aseguradoras de riesgos de trabajo. En segunda instancia, se indagó sobre aquellxs docentes pertenecientes al área de salud, que asumieron un doble rol de profesorxs y médicxs y, en algunos casos, perdieron la vida a causa de la infección de Covid-19. Y finalmente, dentro del capítulo 6 expone que, no solo la organización laboral docente sufrió cambios, sino que lo mismo ocurrió al interior de la estructura sindical, quienes también debieron transformar sus espacios de lucha y reclamos por el colectivo al que representan.

Para la confección de este trabajo, se utilizó bibliografía de autores especializados en la materia; se realizó un relevamiento de medios periodísticos y, finalmente, se llevaron a cabo 4 entrevistas a lxs representantes gremiales correspondientes a las universidades bajo estudio, por lo que la variedad de herramientas de investigación que aporta la metodología cualitativa fue de utilidad para tener una visión más amplia de la temática y del contexto atravesado, a través de distintas perspectivas. No obstante, una de las limitaciones con respecto a esta investigación es que la muestra es acotada y construida de forma intencional, por lo tanto no sería correcto extrapolar los resultados al total del colectivo de trabajo representado únicamente por las 4 personas entrevistadas.

En relación a lo anterior, si bien resultó interesante tener un contacto directo con lxs delegadxs gremiales de cada universidad para conocer sus perspectivas sobre el trabajo y la cuestión sindical, no se tuvo la posibilidad de relevar una mayor cantidad de testimonios al interior del sector de trabajadorxs.

Por último, la posibilidad de realizar un seguimiento y relevamiento de los medios de prensa, permitió tener un acercamiento a las situaciones que atravesaron lxs docentes en las distintas áreas de nuestro país al tiempo que se hacían visibles nuevas formas

de reclamos por parte de sus representantes, en pos de velar por mejores condiciones laborales.

Si bien esta investigación respondió a los objetivos específicos planteados en un comienzo, se encontraron ciertas limitaciones de tiempo para abordar otros aspectos, como lo fue la cuestión de género, que apareció en los testimonios como tema relevante, y que ameritaría ser abordado como un eje de indagación en sí mismo. Por lo tanto, se considera que este aspecto abre el camino a futuras líneas de investigación, en pos de profundizar en la problemática desde la teoría feminista y de cuidado.

Otro de los temas que dejan abiertas nuevas líneas de investigación, tiene que ver con la figura del teletrabajo docente dentro de un marco legal, como lo es en este caso el CCT. De acuerdo con los artículos periodísticos relevados y la propia voz de lxs representantes entrevistadxs, se ha dado cuenta de que esta cuestión se hizo presente en los reclamos que se llevaron a cabo desde las asociaciones gremiales en el período estudiado. La falta de recursos, apoyo y coberturas, tanto médicas como legales, derivaron en la generación de malestar en cada unx de lxs docentes afectadxs, a la hora de ejercer su profesión.

Aunque este trabajo tuvo sus limitaciones y dejó abierta futuras líneas de investigación, pudimos tener un acercamiento a la situación laboral del sector docente, específicamente de aquellxs que desempeñan sus labores en las llamadas universidades del Bicentenario, emplazadas en el conurbano bonaerense.

Si bien este colectivo de trabajadorxs cuenta con un historial de luchas y reclamos ligados a sus condiciones de trabajo, el advenimiento de la virtualidad durante la pandemia evidenció cuestiones aún más sensibles con respecto a sus situaciones que deberán ser incluídas en un marco regulatorio que garantice el bienestar de quienes lo lleven a cabo en pos de preservar su salud.

No obstante esta investigación tuvo sus comienzos durante el ASPO y finalizó 3 años después, al momento en que la virtualidad ya se encuentra establecida en nuestras formas de trabajar y estudiar, consideramos que aún quedan al descubierto cuestiones estructurales que deben ser atendidas por parte de los organismos competentes y sostenemos que, tanto docentes como estudiantes, debemos permanecer dispuestxs a seguir utilizando las herramientas que se nos han otorgado y continuar en el camino de los nuevos métodos de enseñanza, para que de esta manera perduren en el tiempo de una manera organizada y, sobre todo, saludable.

Bibliografía

Acevedo, D. 2018. "Género, salud y seguridad en el trabajo". En O. Orozco, Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial.

(<https://es.scribd.com/document/457626507/Acevedo-Genero-pdf#>)

ADEIUNAJ 2020. "Encuesta de Condiciones de Teletrabajo en Emergencia".

(<https://adeiunaj.com.ar/encuesta-condiciones-de-trabajo-en-emergencia/>)

Albarici, A. 2019. "Salud y trabajo en los docentes universitarios de Córdoba. Lectura desde un programa gremial de salud laboral."

(https://aset.org.ar/congresos-antiores/14/ponencias/10_Alberici.pdf)

Alcañiz, M. 2015. "Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar". Revista Española de Sociología. (<http://hdl.handle.net/10234/150765>)

Armengol, M., Suárez Maestre, A., Rubbini, M. 2016. "El teletrabajo en las organizaciones."

(http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53450/Documento_completo_.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonsignore, C. 22 de junio de 2020. "La regulación del trabajo a distancia de los profesores". Página 12.

(www.pagina12.com.ar/271538-la-regulacion-del-trabajo-a-distancia-de-los-profesores)

Carbonelli, M. et al 2011. "Introducción al conocimiento científico y a la metodología de la investigación." Realización Editorial.

Casali, A., Torres, D. 2021. "Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés".

(<https://doi.org/10.24215/18509959.28.e53>)

Confederación General del Trabajo (2000). *Guía de acción sindical*.
(<https://cgt.org.es/guia-de-accion-sindical-ed-2000/>)

Causa, M., & Lastra, K. F. 2020. “*Universidades públicas de la Región Metropolitana: algunas líneas estratégicas de acción para garantizar la inclusión en el contexto de la Pandemia Covid-19*”.
(https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=cz6Pr_4A_AAAJ&citation_for_view=cz6Pr_4AAAAJ:hFOr9nPyWt4C)

Castellá, D. y Dicapicua, M. 2015. “*La gestión de la equidad de género para las trabajadoras docentes universitarias*”.
(https://aset.org.ar/congresos-antiores/12/ponencias/6_Dicapua.pdf)

CONADU Histórica. Febrero 2021. Sobre el regreso a la presencialidad educativa, CONADU HISTÓRICA llevó sus demandas a la Comisión Nacional de Condiciones y Ambiente de Trabajo. *CONADU Histórica*.
(<http://conaduhistorica.org.ar/prensa/sobre-el-regreso-a-la-presencialidad-educativa-conadu-historica-llevo-sus-demandas-a-la-comision-nacional-de-condiciones-y-ambiente-de-trabajo/>)

Del Valle, D., Perrotta, D., & Suasnábar, C. 2021. “*La universidad argentina pre y post pandemia: acciones frente al Covid-19 y los desafíos de una (posible) reforma*”.
Integración Y Conocimiento.
(<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/19862/32404-Texto%20del%20art%C3%ADculo-108313-2-10-20210723.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Diego Lanese, Septiembre 2020. Actualidad. Estudio alerta que por la virtualidad el 70% de los docentes universitarios tiene mayor estrés al dar clases. *Gestión Sindical*.
(<https://gestionsindical.com/estudio-alerta-que-por-la-virtualidad-el-70-de-los-docentes-universitarios-tiene-mayor-estres-al-dar-clases/>)

Etala, C. 2002. “*Derecho colectivo del trabajo : asociaciones sindicales. Convenios colectivos, conflictos. Conciliación y arbitraje*.” Astrea.

- Ferrel, R. 2013. “*El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios*”. Duazary. (<https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324005.pdf>)
- Galvis López, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P.A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., Vera, V. J. 2021. “*Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19*”. European Journal Of Health Research. (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7815825>)
- García, L. 2017. “*Los académicos en la universidad pública argentina: cambios, tensiones y desafíos*”. (http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-94852017000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Henry, M. L. 2020. “*Riesgos psicosociales del trabajo durante la pandemia: entre la proliferación de protocolos y la autonomía padecida*”. En J. Neffa, *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. (<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-versio%CC%81n-definitiva.pdf>)
- Hernández Sampieri, et al. 2000. “*Metodología de la investigación*”. McGraw Hill Ediciones.
- InfoGremiales. Julio 2020. Los docentes universitarios apagan el Zoom y protestan en todo el país. *InfoGremiales*. (<https://www.infogremiales.com.ar/los-docentes-universitarios-apagan-el-zoom-y-prot-estan-en-todo-el-pais/>)
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2021. “*Riesgos Psicosociales*”. (<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>)
- Kohen, A. 2020. “*La salud, el trabajo y los factores de riesgos psicosociales en el devenir de la pandemia. Anticipando hipótesis y la tesis XI*”. En J. Neffa, *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*.

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/Pandemia-y-Riesgos-Psicosociales-en-el-trabajo-versio%CC%81n-definitiva.pdf>

Laurell, A. 1993. *“La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores”*. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000.

Ley 27.555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. 20 de enero de 2021. Decreto 27/2021.

Línea Sindical. Junio 2020. CONADU logró un marco regulatorio del trabajo a distancia. *Línea Sindical*.
<https://www.lineasindical.com.ar/conadu-logro-marco-regulatorio-trabajo-distancia-n-1607012.html>

Línea Sindical. Septiembre 2020. La CONADU inició una campaña de visibilización del trabajo y los reclamos docentes. *Línea Sindical*.
<https://www.lineasindical.com.ar/conadu-inicio-campana-visibilizacion-trabajo-reclamos-docentes-n-1616195.html>

Maceira, V. Cyunel, V. 2021. *“Conflictividad laboral en el conurbano bonaerense y resto de la Región Metropolitana de Buenos Aires en el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Segundo y tercer trimestre de 2020”*. En R. Carmona., El conurbano bonaerense en pandemia. Alcances y desafíos desde una perspectiva multidimensional.
<https://ediciones.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2021/05/9789876305266.pdf>

Martín, J., Gutiérrez, E., Bigliani, J., Rocchietti, R. 2020. *“Nuestras prácticas docentes en tiempo de pandemia”*. Revista De Enseñanza De La Física.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:acwj8AxAbzIJ:https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revistaEF/article/download/30999/31659/102034+&cd=12&hl=es&ct=clnk&gl=ar>

- Moncada, S., et al 2014. “Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales”. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
([https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf))
- Moscheni, M. 2020. “Situación de trabajo y aislamiento en tiempos de Covid-19”.
(https://sidunsj.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Informe-COVID-UNSJ-2020_Moscheni.pdf)
- Muñoz de Britos, S. 2021. “Desafíos en el escenario de la pandemia en universidades del conurbano bonaerense”.
(http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4806)
- Muñoz, A., et al. 2020. “Relación de estrés y el trabajo mediante sistemas durante el periodo de confinamiento en docentes y personal administrativo de una Institución de Educación Superior”. (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8597351>)
- Neffa, J. 2015. “Los riesgos psicosociales: contribución a su estudio”.
(<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>)
- Neffa, J. 1989. “¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva”.
- Neffa, J., et al. 2020. “Crisis, pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo”. En Neffa, J., Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical.
- Nieto, H. (1999). Salud laboral. Medicina y Salud Pública en V. Mazzáfero (Ed.), “Medicina y Salud Pública”. (1 ed. pp 1 - 24). EUDEBA.
- Noriega, M. 1993. “Organización laboral, exigencias y enfermedad, en: A, Laurell: Para la investigación sobre la salud de los trabajadores”.

Organización Internacional del Trabajo 1976. “*Programa Internacional Para Mejorar Las Condiciones De Trabajo Y De Medio Ambiente Del Trabajo.*”
(https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/200/GB.200_PFA_10_8_span.pdf)

Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud 1984. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo.
(<https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>)

Organización Internacional del Trabajo 2011. “*Manual de buenas prácticas en el trabajo.*” 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

Organización Internacional del Trabajo 2020. “*Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo.*” Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo.
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)

Organización Internacional del Trabajo 2021. “*La pandemia de COVID-19: Un reto mundial para la seguridad y salud en el trabajo.*” Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo.
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_780970.pdf)

Otero, A., Corica, A. y Merbilhaá, J. 2018. “*Las universidades del conurbano bonaerense: influencias y contexto*”. Archivos de ciencias de la educación.
(<https://doi.org/10.24215/23468866e052>)

Pimentel, V., Gradin, A., Reiri, M. 2021. “*La conflictividad social en Argentina durante el 2020. Un análisis de los hechos de protesta durante la pandemia del COVID-19*”.

Informe N° 20 del Observatorio Sobre Políticas Públicas Y Reforma Estructural, FLACSO.

(https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/06/Informe-20-Observatorio-OPPRE-Conflictividad-social-de-Argentina-en-el-ano-2020_Mayo-2021.pdf)

Piovani, J. 2007. La entrevista en profundidad en A. Marradi (Ed.), “*Metodología de las Ciencias Sociales*”. (1 ed., pp 265 - 277). Emecé Editores.

Pujol, A. 2018. “*La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores*”. Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial.

(<https://doi.org/10.4000/laboreal.15506>)

Resolución 104/2020. Decreto de Necesidad y Urgencia N° 260/2020. 14 de marzo de 2020.

Resolución 297/2020. Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020. 17 de marzo de 2020.

Rikap, C. 2015. “*Condiciones de trabajo en la docencia universitaria de grado de la Universidad de Buenos Aires*”. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores. (<http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n27/n27a08.pdf>)

Río, M. 2008. “*Usos y abusos de la prensa como fuente de datos sobre acciones colectivas.*” (<https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124024003.pdf>)

Salanova, M. 2007. “*Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo*”. Revista digital de salud y seguridad en el trabajo. (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3630565>)

Segura, A. 1994. “*Elementos del derecho colectivo del trabajo*”. D. Grinberg Libros Jurídicos.

Schaufeli, W., Salanova, M. 2002. “*La medición del engagement y el burnout: Un enfoque de análisis factorial confirmatorio de dos muestras*”. (<https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1015630930326>)

Useche Mora, L. 1992. “*Fatiga laboral*”. Avances en enfermería.
(<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689>)

Vasilachis, I. 2006. “*Estrategias de investigación cualitativa*.” Gedisa Editorial.
([https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=upPsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA66&dq=vasilachis+i.\(2006\).+estrategias+de+investigaci%C3%B3n+cualitativa.+barcelona+gedisa&ots=2JN-aDLFhk&sig=tqiBmz4zfYmg--7VIZzxTQnoMj0#v=onepage&q=vasilachis%20i.%20\(2006\).%20estrategias%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.%20barcelona%20gedisa&f=false](https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=upPsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA66&dq=vasilachis+i.(2006).+estrategias+de+investigaci%C3%B3n+cualitativa.+barcelona+gedisa&ots=2JN-aDLFhk&sig=tqiBmz4zfYmg--7VIZzxTQnoMj0#v=onepage&q=vasilachis%20i.%20(2006).%20estrategias%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.%20barcelona%20gedisa&f=false))

Versino, M. 2012. “*La educación virtual en las universidades argentinas*”. Documentos para el debate. IEC-CONADU
(<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iec-conadu/20130228015857/Cuadernillo-Educacion-Virtual.pdf>)

Vogel, L. 2012. “*La organización del trabajo: un ámbito decisivo en la lucha contra los sufrimientos psicológicos*”. Revista de Relaciones Laborales.
(<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5868>)