

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE HUMANIDADES.

CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

PROYECTO DE TRABAJO PROFESIONAL.

**TÍTULO: DOCENCIA UNIVERSITARIA: CONDICIONES Y AMBIENTE DE
TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
RIOJA**

ALUMNO: SERGIO DANIEL DIAZ

DIRECTOR: MAG. PEDRO PÉREZ

2017

INDICE

I	Introducción.....	3
II	Antecedentes.....	5
III	Marco Teórico.....	8
IV	Diseño del estudio.....	17
V	Presentación y análisis de datos.....	19
VI	Conclusiones.....	44
VII	Referencia Bibliográfica.....	52

DOCENCIA UNIVERSITARIA: CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA RIOJA

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Especialización en Docencia Universitaria de la Universidad de Mar del Plata por convenio del Sidiunlar, se lleva a cabo el presente trabajo sobre “Docencia Universitaria: Condiciones y Ambiente de Trabajo de los Docentes de la UNLaR”; que tiene como punto de partida el trabajo sobre “Condiciones y Ambiente de Trabajo de los Docentes de la UNLaR”, realizado en el Curso del Programa Nacional de Capacitación CONADU, Condiciones y Ambiente de trabajo (CyAT) y el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) de los Docentes Universitarios, consistentes en la aplicación de una encuesta a docentes de la UNLaR.

La docencia universitaria, es aquella profesión que mediante el proceso de enseñanza influye sobre el proceso de aprendizaje de futuros profesionales, requiriendo de ciertas condiciones para que sea posible, incluyendo además las actividades de extensión e investigación. Desde el campo de la Didáctica se visualizan como condiciones necesarias a atender; la estructura lógica de la disciplina que se enseña, la estructura psicológica de los estudiantes que aprenden, y la estructura social; que considera las condiciones sociales en que estas prácticas se implican. Dentro de las mismas; la Didáctica tiene en cuenta todo lo concerniente al contexto político, histórico, económico, cultural que influyen sobre las prácticas educativas, siendo el enfoque socio-crítico quien más trabaja sobre ello.

Este trabajo pretende incluir en la consideración de la estructura social desde la dimensión institucional, el abordaje de las condiciones ambientales y laborales que influyen sobre las prácticas de la enseñanza.

Si bien el enfoque socio-crítico aborda lo concerniente a las relaciones de poder que se ponen en juego en las prácticas educativas en las decisiones del currículum, es necesario desde una concepción de currículum ampliada plantear en lo concerniente a la dimensión institucional, las condiciones y ambiente de trabajo en los que se desarrollan las prácticas de docencia universitaria, específicamente de la UNLaR, unidad de análisis, ya que las mismas influyen sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje que constituyen dichas prácticas.

En función de lo argumentado este trabajo tiene como objetivo general conocer las condiciones y ambiente de trabajo de los docentes de la UNLaR; a fin de contribuir a la mejora de su situación, considerando que dichas mejoras favorecen los procesos de enseñanza y de aprendizaje de calidad. Para llegar a los mismos, se propuso como objetivos específicos los siguientes:

- ✓ Visualizar cuáles son las condiciones ambientales en las cuales desempeñan sus funciones los docentes de la UNLaR.
- ✓ Examinar los riesgos laborales concretos y la cultura preventiva de los docentes.

Por esta razón y en función de lo que establece el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.); se pretende contribuir a la generación de propuestas de estimulación y desarrollo de actitudes positivas en pos de la prevención de accidentes de trabajos y enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral, de los docentes de la UNLaR a fin de contribuir a la calidad en el ejercicio de la docencia universitaria.

Sabemos que la docencia universitaria argentina, en los últimos años sufre una serie de exigencias de certificaciones y acreditaciones, baja remuneración salarial y desprestigio social; aspectos que condicionan negativamente el ejercicio de la práctica docente. Se busca, entonces, conocer las condiciones ambientales y laborales de los docentes de la UNLaR a fin de no seguir sumando condicionantes negativos, sino por el contrario, contrarrestar todas aquellas que se visualicen como viables desde una política de gestión universitaria.

Antecedentes

Antecedentes Teóricos

Se cita como antecedente teórico el trabajo sobre “Condiciones y Ambiente de Trabajo de los Docentes de la UNLaR”, realizado en el Curso del Programa Nacional de Capacitación CONADU, Condiciones y Ambiente de trabajo (CyAT) y el C.C.T. de los Docentes Universitarios, consistente en la aplicación de una encuesta a docentes de la UNLaR. El mismo procura suministrar información sobre las condiciones y ambiente de trabajo de los docentes de la UNLaR, esto se hace mediante una descripción ordenada de datos siguiendo la estructura de la encuesta. La información se presenta de forma general, comprendiendo, las condiciones sociales en que se desarrollan los docentes, la carga laboral -- física, mental, psíquica--; los factores de riesgo; el reconocimiento de las condiciones edilicias y urbanas; las prácticas de uso seguro de edificios; las estrategias de prevención y de acción ante siniestros; emergencias; las normas vigentes, su aplicación y los efectos en el conocimiento que cobran vital importancia para la Comunidad Educativa Universitaria.

La información obtenida, constituye, solo una aproximación sobre cómo registra una porción reducida de docentes de la UNLaR, las condiciones de ambiente y trabajo de acuerdo a las variables mencionadas, cuyas conclusiones puede tomarse como una tendencia limitada en relación a la opinión de la totalidad de la población.

Teniendo en cuenta lo apuntado y en función de lo que establece el C.C.T., este estudio primario está orientado para que se produzcan acciones de estimulación y desarrollo de actitudes positivas en pos de la prevención de accidentes de trabajos y enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral, de los docentes de la UNLaR.

Contextualización

Universidad Nacional de La Rioja. Características principales

La Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR) es una universidad pública argentina con sede central en la ciudad de La Rioja de la provincia homónima. Posee también sedes en las localidades de Aimogasta, Chamental, Chepes, Villa Unión y Villa Santa Rita de Catuna, y cuenta además con cuatro Delegaciones Académicas ubicadas en Tama, Olta, Ulapes y Vinchina.

Fue creada como Universidad Provincial de La Rioja por Ley Provincial 3.393 del 2 de junio de 1972 y ascendida al rango de Universidad Nacional por Ley 24.299 del 28 de

diciembre de 1993. La respectiva formalización y suscripción del Convenio de Transferencia de la ex Universidad Provincial a la jurisdicción de la Nación Argentina, se desarrolló el día 18 de febrero del año 1994. En ese tiempo la migración de jóvenes hacia otras latitudes era notable, solamente quienes tenían la posibilidad de cursar sus Estudios Superiores en otras Provincias, como Córdoba, Buenos Aires o Tucumán, lograban regresar a su Ciudad natal con un título universitario. Por su parte, en la Universidad la matrícula de sus alumnos no guardaba relación con el número de egresados del nivel secundario de la Provincia, lo cual se correspondía con la escasa oferta académica de aquel entonces, que incluía solamente 9 Carreras de Grado.

En septiembre del 2013, la UNLaR despidió a más de treinta docentes de las distintas carreras bajo la dirección del Rector Dr. Enrique Daniel Tello Roldán, quien ejercía dicho cargo por 23 años consecutivos; lo que produjo como consecuencia una movilización de docentes y estudiantes, jamás producida desde que se fundó dicha Universidad. Como consecuencia varios funcionarios presentaron sus renunciaciones.

Según el informe de autoevaluación institucional del año 2017, la estructura y Gobierno de la UNLaR cambió de un modelo personalista a un modelo institucional, democrático y basado en reglas mediante un proceso de reconstrucción institucional. Por Asamblea Extraordinaria Universitaria, se nombra autoridades transitorias con la responsabilidad de modificar el estatuto vigente para el llamado a elecciones en agosto del 2014. Las nuevas autoridades por elección asumen las responsabilidades que les competen. De esta manera, afirma el informe, la precarización, arbitrariedad y falta de respeto a los derechos de los diferentes claustros debió ser reemplazado por mecanismos que garanticen estabilidad, carrera institucional y evolución del personal que la integra, señalando además que en ese marco la gestión actual busca acreditar carreras, actualizar su situación curricular y repensar sus contenidos en función de la inserción de la UNLaR en la sociedad avanzando en el plan estratégico en la detección de las carreras necesarias, contenidos curriculares, formas de extensión e inserción extra muros.

El Estatuto vigente se modificó a través de una enmienda por única vez, plasmando en el Dictamen de la Comisión constituida en Sesión Ordinaria N° 232/14, donde se aprueba la convocatoria a Asamblea para la aprobación de la enmienda por la modificación del Art. 20 inciso B en la sesión del 18 de diciembre por Resolución del HCS 029/2013.

A través de la Resolución N° 499 (Publicada en el Boletín Oficial del 23 de mayo 2014. Número 32890 Página 62) del 15 de mayo, el Ministro de Educación de la Nación Prof. Alberto Silioni, considera que la modificación introducida al texto del artículo 20 inciso

b), segundo párrafo del Estatuto vigente aprobado por Resolución Ministerial N° 2219 de fecha 11 de diciembre de 2012, no violenta ninguna disposición de la Ley N° 24.521, por lo que corresponde hacer lugar a lo peticionado por esta Casa de Altos Estudios, ordenando su publicación en el boletín oficial. La mencionada enmienda se concreta el 31 de julio de 2014 en Asamblea Universitaria.

La ordenanza 020 dictada el 27 de Junio del 2014 ha normatizado el Texto Ordenado del Estatuto de la UNLAR. Se establece allí que la Universidad debe realizar una actividad permanente de Planificación Estratégica y táctica además de establecer la Estructura Institucional y Académica de la Universidad. El Estatuto detalla la estructura de Gobierno, así como todo lo referido a los Docentes, estudiantes y patrimonio fijando los lineamientos regulatorios constitucionales de la Universidad.

Organización académica de la institución

Según la normativa vigente sobre la Estructura Institucional y académica, la Universidad Nacional de La Rioja adopta el Sistema Departamentalizado para su Organización Académica y Funcional, con Legalidad y Estructura Orgánica consecuente.

El sistema por departamentos académicos, instituye una organización curricular por afinidad disciplinar, tendiente a lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y didácticos. Desde áreas de conocimiento curricularmente agrupables, se sistematiza la finalidad metodológica de las Actividades Académicas de Investigación y de Extensión en búsqueda de optimizar resultados, personalizar la enseñanza, realizar economía de Recursos y practicar autoevaluación permanente. Consta de 5 departamentos: Ciencias de la Salud, Ciencias Humanas y de la Educación, Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, Ciencias Aplicadas a la Producción, al Ambiente y al Urbanismo, Ciencias Sociales, Jurídicas y Económicas.

Los Departamentos Académicos constituyen grandes unidades académicas, científicas y de extensión, con jurisdicción inherente en la educación preuniversitaria, con el alcance que fija el Estatuto. Su organización Institucional, responde al Sistema departamentalizado, y poseen jurisdicción originaria en las Carreras de Pregrado, Grado y Posgrado, según la Estructura Matricial respectiva.

Marco Teórico – Conceptual

Docencia Universitaria.

Definimos la carrera docente como el recorrido profesional que un docente universitario transita desde que ingresa a trabajar a una universidad, hasta su retiro. Se considera como ingreso el momento en que un actor comienza a tener una participación en tareas vinculadas al ejercicio de la docencia universitaria, inclusive en actividades de preparación u apoyo a la misma, en cualquier categoría y situación contractual en que se encuentre y sea remunerado o no por su labor. (Claverie. 2001. Pág. 63)

“Ser docente supone producir conocimientos y compartirlos en un interjuego de procesos que tienen que ver con investigación, docencia y extensión, constituyendo éstos los pilares de la actividad universitaria”. (Marta Isabel Crabay. 2001, párr. 19)

Las condiciones laborales constituyen el conjunto de factores presentes en la situación de trabajo, al tiempo que representan una forma de autorrealización que da sentido a la vida personal y social.

Crabay (2001) en un trabajo de investigación considera que si se analiza el lugar de la investigación en la Universidad Argentina frente al comienzo del tercer milenio y los nuevos desafíos tecnológicos; y se compara con la realidad de investigación y de posibilidades de otros países puede revelarse que los profesores universitarios de otros países poseen un trabajo que supone prestigio, reconocimiento social y un nivel de remuneraciones acorde a las responsabilidades, sin embargo el profesor argentino de la actualidad muestra grandes diferencias con el profesor de otros países.

Dicha autora considera que el profesor argentino actualmente se encuentra fuertemente condicionado por los altos mecanismos burocráticos que lo convierten en un autómatas que llena papeles e integra comisiones generándose así un movimiento que lo aliena y lo vuelve ajeno a sí mismo y a sus producciones.

En este sentido Crabay (2001) afirma que:

La realidad del profesor universitario se muestra “aparentemente” como un lugar privilegiado, sin embargo el profesor de la actualidad se muestra desprestigiado, mayoritariamente con bajos salarios y con presiones que disocian los tiempos personales y los tiempos institucionales. (párr. 24)

El profesor de hoy se siente fuertemente condicionado, debe actualizarse, debe categorizarse, debe acceder a centro de información, debe investigar y publicar y también debe revalidar todos los días su situación frente a un alumnado que exige. (párr. 25).

El proceso de Enseñanza y su relación con el Aprendizaje.

Virtz y Palamidessi (1998) entendiendo a la enseñanza como una actividad, un hacer, una práctica; se preguntan cómo debe ser esa actividad para que necesariamente sea enseñanza. Para ello toman los aportes de otro autor; Gary Fenstermacher, un docente investigador norteamericano, quien establece el concepto genérico de enseñanza, como:

... actividad en la que debe haber al menos dos personas, una de las cuales posee un conocimiento o una habilidad que la otra no posee, la primera intenta transmitir esos conocimientos o habilidades a la segunda, estableciéndose entre ambas una cierta relación a fin de que la segunda los adquiera. (pág. 133)

Considerar a la enseñanza como intento, nos permite pensar en la relación comunicativa que implica, y desde allí nos es posible asegurar que aquello que se debe o quiere comunicar sea efectivamente transmitido y adquirido. De esta manera coincidimos con el pensamiento de que no todo lo que se enseña es aprendido, ni todo lo que se aprende es enseñado.

Siguiendo el pensamiento de Virtz y Palamidessi (1998) si bien existe una relación entre la enseñanza y el aprendizaje; la misma no es causal sino de dependencia ontológica, ya que no se puede pensar en enseñar si no es con otros, dispuestos a aprender o por lo menos en el lugar de aprendientes.

Se entiende de este modo que la enseñanza es una actividad intencional que busca favorecer el aprendizaje. La enseñanza genera un andamiaje para facilitar el aprendizaje de algo. Sería la guía o el sostén que el docente ofrece y luego retira, a modo de andamio, para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Coincidiendo con los autores citados, en el presente trabajo se considera que los procesos de enseñanza y aprendizaje, son procesos diferentes pero interdependientes.

Así, para estos autores; “Las ayudas que brinda la enseñanza (los contenidos) para resolver los problemas planteados a los aprendices constituyen un repertorio de soluciones moldeadas por la sociedad y la cultura; la resolución de problemas es cultural y socialmente relativa”. (Virtz y Palamidessi, 1998, pág.136)

Se considera que tanto el proceso de enseñanza como de aprendizaje ocurren en un contexto social, histórico y cultural determinado. Es en este sentido donde se aborda la enseñanza como práctica social; esto implica pensar en las prácticas de la enseñanza de los docentes en contextos educativos particulares, pensar al docente como actor, con sus

marcos de interpretación, sus intenciones y proyectos, sus estrategias y modos de enfrentar los problemas que la cotidianidad de la clase supone.

José Contreras Domingo (1994) sostiene que:

Una conceptualización amplia acerca de la enseñanza involucra, sin duda, una perspectiva acerca del aprendizaje, y de cómo promoverlo, así como ideas acerca de cuál es el conocimiento a enseñar. En tanto la enseñanza como práctica social, resulta imprescindible incorporar, además, herramientas conceptuales que permitan analizar estos procesos en el marco de sistemas institucionales de enseñanza. Pág. 60.

Así Contreras Domingo (1994) propone pensar a la enseñanza como práctica social y acción del profesor, considerando que:

...como toda acción la enseñanza involucra un conjunto de actividades y se presenta como un devenir, un fluir continuo de la conducta, una duración. Es situada, es decir, ocurre en el seno de un contexto marcado por circunstancias particulares y por procesos que ya están en curso en el momento en el que el actor interviene...El contexto de actualización de la acción y aquellos más cercanos o lejanos en los que la acción se inscribe: institucional, comunitario y socio-histórico más amplio. Pág. 61

Siguiendo el pensamiento del autor, pensar en la dimensión temporal de la enseñanza implica pensar en tres momentos principales que la constituyen: la fase pre-activa, donde el docente piensa su práctica y la diseña; la fase interactiva: donde el docente pone en práctica lo planificado en el grupo social de estudiantes concretos, en un proceso dialógico, caracterizado por la simultaneidad, inmediatez, complejidad y un cierto grado de incertidumbre y la fase pos-activa, donde el docente evalúa lo desarrollado, en función de lo planificado y lo logrado, considerando tanto sus estrategias como los procesos cognitivos puestos en acción por los estudiantes y donde necesariamente también debe considerar todos aquellos condicionantes contextuales que se pusieron en juego; desde el ambiente laboral (condiciones de las aulas, equipamiento, infraestructura) como los condicionantes políticos e ideológicos, propios del momento en que se producen las prácticas.

En esta complejidad no se puede perder de vista los diferentes tiempos que se ponen en juego: el tiempo objetivo y el tiempo subjetivo, por considerar dos. El tiempo del docente y el tiempo de los estudiantes, el personal y el grupal, el tiempo de reloj, el tiempo aprovechado y el tiempo perdido.

Continuando con lo abordado por Contreras Domingo (1994) manifiesta que la noción de acción involucra los procesos de atribución de sentido del actor; donde a través de la

mediación reflexiva el docente puede identificar actos con sentido para él en el continuo de la acción.

Curriculum. Concepto.

Virtz y Palamidessi (1998), en su libro el ABC de la Tarea docente, en el capítulo “La Escuela siempre enseña. Nuevas y viejas concepciones del curriculum”, analizan cómo el concepto polisémico de curriculum va cambiando según las tradiciones.

Mencionan una primera concepción del currículum desde la perspectiva pedagógica como modelo de la práctica, donde incluyen modos de entenderlos influenciados por una mirada tecnológica-tecnocrática en educación. Desde esta concepción el currículum provee un modelo al cual deben ajustarse las prácticas escolares suponiendo una distinción importante entre lo que es el currículum de lo que son los procesos de enseñanza que sirven para su desarrollo.

Por un lado está el diseño y, por el otro, la práctica; lo que se hace o se debe hacer en la escuela es analizado a través del cristal de una definición única y externa. Esta concepción general que piensa el currículum como un modelo a replicar o a desarrollar puede tomar diversas formas, cada una de las cuales expresa diferentes concepciones acerca de la naturaleza y organización del contenido y de los diversos modos de influir sobre los sujetos de la enseñanza y de aprendizaje. Virtz y Palamidessi (1998) Pág.

A su vez, los autores analizan una primera ampliación de la concepción modélica considerando al currículum como el conjunto de experiencias formativas. Ubican esta perspectiva en las décadas de 1920 y 1930, cuando diversos autores en los Estados Unidos (John Dewey, Jeanne Kirkpatrick) ligados al llamado “Movimiento Progresista” o “Movimiento de la Escuela Nueva” iniciaron una reacción contra la concepción tradicional de currículum como modelo de la práctica basado en las disciplinas científicas y académicas.

“...La educación para estos pedagogos debe elaborar un modelo de práctica que contemple centralmente al niño. Definen el currículum a partir de la noción de “experiencia”. (Virtz y Palamidessi, 1998, pág. 60)

Sin embargo advierten que la influencia de la sociología en la educación permiten ampliar la mirada en los procesos de toma de decisiones sobre el currículum, abordando desde esta óptica todo lo concerniente a los intereses políticos, económicos, ideológicos, culturales, históricos de un país, donde la lucha de poderes se pone en juego sobre qué, cómo y cuándo enseñar y sobre qué, cómo y cuándo evaluar. La noción de curriculum oculto y nulo, cobran sentido sobre esta perspectiva. Así desde esta perspectiva

sociológica; el currículum es una compleja realidad socializadora. Su aporte influye en el campo del currículum surgiendo una nueva concepción que entiende al currículum como proyecto práctico de elaboración colectiva.

Se pone énfasis en nuevas formas de concebir la regulación de las prácticas de enseñanza y se proponen mostrar que el campo del currículum está siempre abierto al debate. De esta manera se entiende que las escuelas y sus problemas, no admiten soluciones científicas ni meramente técnicas, sino que deben tomarse en cuenta las diversas creencias, las concepciones y las formas de hacer que tienen los padres, los docentes, los alumnos y los especialistas. Al mismo tiempo, se entiende que los problemas curriculares son situacionales y no pueden ser resueltos por adhesión a una ideología o metodología particular.

Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT)

Lo consignado en este apartado será en base al Trabajo N° 97 "Trabajo y Trabajadores en América Latina: procesos de salud-enfermedad, respuestas organizativas y abordajes teórico metodológicos", de la XI Reunión de Antropología del Mercosur, Montevideo, Uruguay, del 30 de noviembre al 4 de diciembre de 2015, cuyos autores son el Dr. Pedro Mariano Sanllorenti y la Prof. Mariel Cecilia Martín.

Las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT) son las relaciones que establece el trabajador con las tareas en su puesto de trabajo, que implican e impactan en su salud física y mental, calidad de vida, y en su esfera privada. Teniendo en claro que el trabajo es un eje vertebral de la vida, debe situarse en un contexto económico, social, y su análisis debe ser dinámico y sistémico, considerando la interrelación de diferentes factores de riesgos, y las diferentes miradas transdisciplinarias que amplían la comprensión, y su interpretación.

Las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT) son contempladas en la concepción tradicional, exclusivamente en los problemas de Higiene y Seguridad en el Trabajo y, secundariamente, en la Medicina del Trabajo, olvidando el resto de las variables intervinientes. Dicha concepción se ha desarrollado y forjado casi exclusivamente en el establecimiento de fábrica (nivel micro social), y su atención está centrada en el análisis de la situación presente. Esta concepción tradicional concibe a los/as trabajadores como simple fuerza de trabajo limitando a un análisis fragmentario, se asocian a los riesgos habituales de los lugares de trabajo: riesgos químicos: gases, humos y partículas en suspensión de diversa composición química, riesgos biológicos: seres

vivos y subproductos, riesgos físicos: condiciones termo higrométricas, ruido, iluminación, ventilación, etc, riesgos psicosociales: Organización del trabajo, estilo de mando, relaciones laborales. En esta postura tradicional, el/la docente son un objeto de estudio y no un sujeto, por consiguiente no se tiene en cuenta la construcción de la subjetividad, sus saberes, vivencias, percepciones, que enriquecen y permiten una mirada holística de los/as trabajadores y trabajadoras.

Las Condiciones y Ambiente de Trabajo, (CyAT) parten de una concepción que considera el análisis macro, integrador y dinámico. Por consiguiente el análisis de las CyAT debe situarse en un contexto económico y social determinado, considerándolas como una cuestión global en la que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador. La visión innovadora se constituye desde el punto de vista de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), conceptualización utilizada en nuestro país, luego de la vuelta a la democracia en 1983, por el Equipo de Investigación sobre el Empleo, las Condiciones y la Organización del Trabajo (ERECOTAL del CREDAL) y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL del CONICET), que iniciaron un programa conjunto de investigaciones, de intercambio y de cooperación sobre esta temática.

En nuestro país, los diferentes actores sindicales acordaron modificar la denominación de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) por el de Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT) la cual se adoptará en el presente trabajo. Dicha postura plasma una conceptualización integral de condiciones y ambiente de trabajo a fin de contribuir a visualizar, mejorar y prevenir los factores de riesgos laborales que repercuten directamente en los diferentes actores de la Universidad.

Se busca articular la perspectiva teórica desde los Estudios del Trabajo con la experiencia de los propios trabajadores.

La Participación de los/as Trabajadores/as: puede ser entendida como el conjunto de medidas, que les permite influir en grado variable en las decisiones que se adoptan tanto en el escenario de las políticas socio laborales como en el escenario universitario. La participación de las y los trabajadores/as es un medio para conseguir mejoras en las condiciones y ambiente de trabajo, en diversas cuestiones: en los salarios, la jornada laboral, la seguridad y la salud en el trabajo. Estas modificaciones garantizarán la satisfacción de diversas necesidades básicas, optimizar su calidad de vida, permitiendo tener tiempo libre y de ocio en su esfera privada.

Los mecanismos de participación de acuerdo a su intensidad, es variable, (Pere Boix, 2003:3), distinguen tres mecanismos de participación:

- a) El intercambio de información: es el mecanismo de participación menos intenso, pero es indispensable cuando las partes involucradas en la toma de decisiones están en una situación de desigualdad, como ocurre en el caso de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Por esta razón, el intercambio de información, además de ser una forma de participación en sí misma es un requisito indispensable para que las otras formas de participación que se detallan más adelante puedan hacerse realmente efectivas. La vinculación asimétrica desde los empleadores, implica un sesgo y desventaja en la misma.
- b) La consulta: es un mecanismo de participación que permite a los trabajadores expresar sus opiniones, sin que ello implique un poder decisorio sobre los temas opinados, pues el poder de resolver lo mantiene el empleador. Algunos mecanismos de consulta son establecidos por ley y otros son voluntarios, es decir que, operan sin que la ley lo determine, y obedecen al interés del empleador por conocer la opinión de los trabajadores. En muchas legislaciones, algunas de las potestades relativas a la gestión del trabajo, como ocurre con las modificaciones colectivas de la jornada de trabajo, son sometidas a procedimientos de consulta. Otras veces, la negociación colectiva suele establecer cláusulas que someten a consulta de los trabajadores las políticas de contratación o subcontratación. Esto implica un desgaste y falta de entusiasmo en la participación de los trabajadores, debido, que no se materializan y son desvinculantes sus propuestas, reclamos y sugerencias.
- c) La codecisión: es la forma más intensa de participación, e implica que los empleadores y los representantes de los trabajadores comparten el poder de decisión, actuando ambos en condiciones de igualdad. La co-decisión puede darse por medio de la negociación colectiva, que es un derecho fundamental de los trabajadores. En este caso, las partes entablan voluntariamente conversaciones con el objeto de lograr acuerdos sobre asuntos de su interés, pero la voluntad de las partes de negociar no implica que obligatoriamente deban llegar a dichos acuerdos. La co-decisión también puede darse a través de organismos de composición mixta y paritaria, a los que se atribuye la competencia para establecer reglas sobre ciertas materias.

- d) La Negociación: son los acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes, un ejemplo clave son los Convenios Colectivos de Trabajo, que significa un largo camino de avances y retrocesos.
- e) Todas estas formas de participación pueden darse de manera circunstancial o de manera institucionalizada. Es decir que, a veces el intercambio de información, la consulta o la co-decisión ocurren por ciertos motivos o circunstancias específicas y eventuales, mientras que otras veces se dan a través de organizaciones asentadas en la empresa o de organismos permanentes que con carácter regular y de manera programada suministran información, implementan consultas o llevan a cabo negociaciones.

Las formas de participación institucionalizadas son más convenientes para los trabajadores docentes, puesto que les permite afirmarse como contraparte del empleador e influir con mayores expectativas de obtener resultados favorables en la adopción de las decisiones en la empresa. Dicha participación implica una comunicación directa y permanente, en la medida que el espacio de diálogo, escucha y análisis crítico sea real, y no una mera puesta en escena, que no permitiría conocer las percepciones de los/as profesores/as de sus condiciones y ambiente de trabajo (CyAT).

Todas las instancias son necesarias, permiten construir una mirada sistémica, en pos de la mejoras de las CyAT de los/as trabajadores/as docentes.

Razones que justifican la participación de los/as profesores/as, en materia de CYAT:

- a) La mayor aptitud para detectar los factores de riesgos, proponer medidas para eliminarlos y evaluar los resultados de tales medidas.
- b) El implicar a los/as trabajadores/as docentes en su diseño, aplicación y evaluación, para ser efectivas, las medidas de seguridad y salud en el trabajo, significa interpelar a los propios protagonistas, quien más que los propios trabajadores conocen las dolencias que parecen, y pueden develar sus posibles soluciones, como ya mencionamos.
- c) La relevancia de un sistema de prevención de los factores de riesgos laborales, a través de la participación, pone en evidencia que la salud no es una mercancía de cambio, y por consiguiente su defensa es innegociable. Siendo la participación de los trabajadores un elemento central en la seguridad y salud en el trabajo, los mecanismos de participación por los que se opten, deben ser en concordancia con

la legislación pertinente. La materialización de la participación real de los/as trabajadores/as docentes, se visualiza en el Convenio Colectivo de Trabajo recientemente logrado.

Se hace necesario también considerar lo que entendemos por condiciones laborales y condiciones ambientales.

Condiciones Laborales: se identifican como condiciones laborales de los docentes universitarios de la UNLaR las siguientes: dependencias departamentales, cantidad de cargos/designaciones, dedicación del cargo: simple, semiexclusiva y exclusiva, antigüedad en la docencia, situación de revista y nivel de formación.

Condiciones ambientales: se identifican como condiciones ambientales: el clima, procedimientos de evacuación, riesgo de accidentes, control de salud, infraestructura, nivel de satisfacción docentes.

DISEÑO DEL ESTUDIO

Cuestionario:

El instrumento para recoger los datos fue ajustado según la consideración de las condiciones de particulares de los docentes de la UNLaR.

Objetivo de la Encuesta:

Obtener información general que permita alcanzar una visión aproximada de las condiciones laborales y ambientes de trabajo de los docentes de la UNLaR., en relación a:

- Caracterización general.
 - Datos personales
 - Datos familiares
 - Datos de la vivienda
- Identificación de las condiciones laborales.
 - Dependencia departamental
 - Cantidad de cargos
 - Dedicación
 - Antigüedad
 - Situación de revista
 - Estudios
- Reconocimiento de las condiciones ambientales.
 - Problema en su trabajo
 - Carga físico mental
 - Carga psicosocial
 - Medio ambiente
 - Ambiente y Clima
 - Evacuación
 - Accidentes en la UNLaR
 - Controles de salud
 - Mapeo de molestias
 - Grado de satisfacción

Universo:

Docentes de la UNLaR.

Muestra:

Para la Muestra se tomó 124 casos de un universo aproximado de 2500 docentes. Esto representa un error de muestra de entre el 8 y el 10 % del total del universo seleccionado, intencionalmente a partir de una lista, de manera arbitraria.

El universo comprende Docentes que prestan funciones en las distintas unidades académicas de la UNLaR:

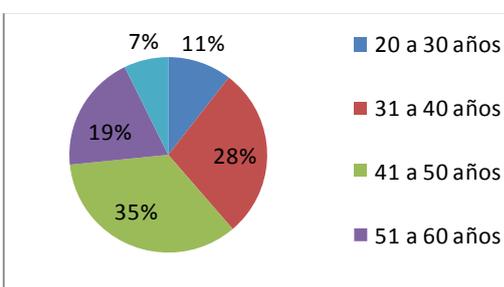
- Sede Capital.
- Sede Chemical.

- Sede Chepes.
- Sede Villa Unión.
- Sede Aimogasta.
- Sede Catuna.
- Colegio Pre Universitario.
- Hospital Escuela.

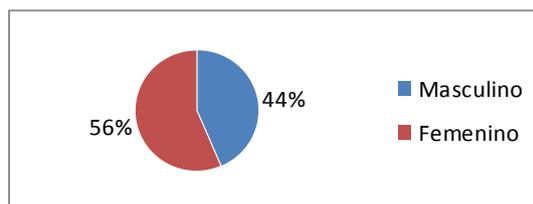
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

1 Datos Personales:

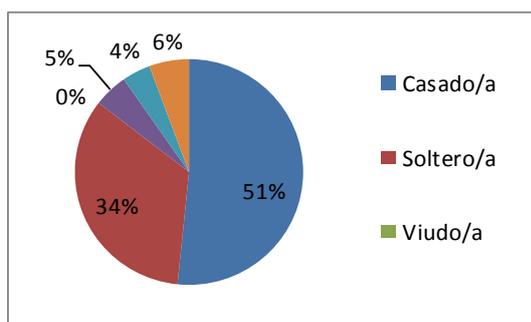
Edad	
20 a 30 años	13
31 a 40 años	35
41 a 50 años	43
51 a 60 años	24
mas de 60 años	9



Sexo	
Masculino	54
Femenino	70



Estado Civil	
Casado/a	64
Soltero/a	42
Viudo/a	0
Separado/a	6
Divorciado	5
Unido/a de hecho	7



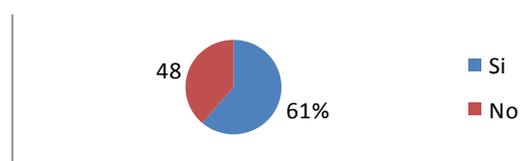
De los docentes encuestados el 35 % tienen entre 41 a 50 años de edad, y sólo un 7 % tienen entre 20 a 30 años.

El 56 % de los docentes encuestados son mujeres.

El 51 % están casados y el 34 % solteros, no registrándose viudos.

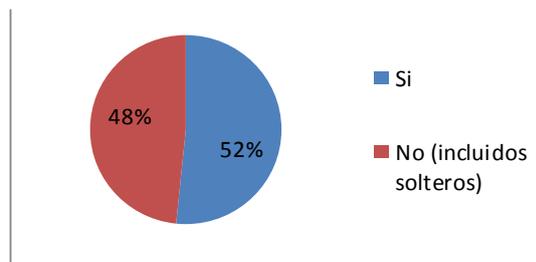
2- Datos Familiares

Jefe de Hogar	
Si	76
No	48



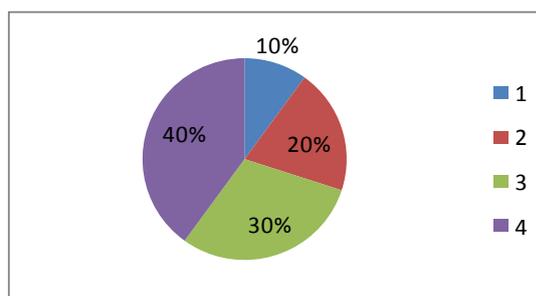
Más de la mitad de los docentes asegura ser Jefe de Hogar.

Su cónyuge trabaja?	
Si	64
No (incluidos solteros)	60



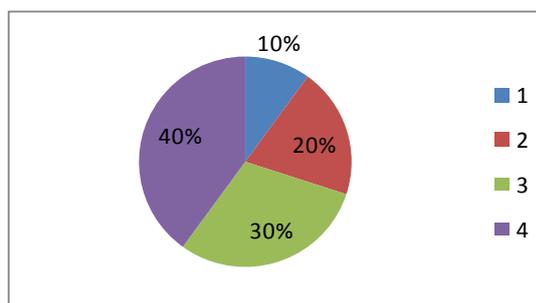
El 50% de los docentes encuestados dicen que sus conyuges trabajan.

Total de hijos dependientes	
1	15
2	14
3	17
4	7



Predominan las familias con tres hijos dependientes en el grupo familiar.

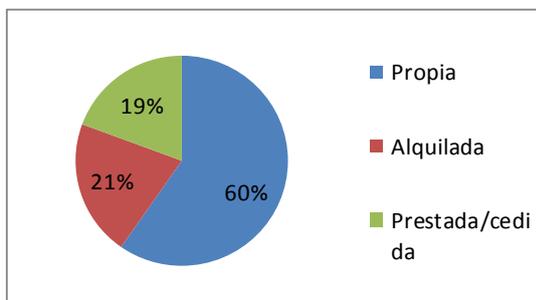
Total de hijos independientes	
1	9
2	4
3	4
4	4



Predominan las familias con un hijo independiente por grupo familiar.

3) Datos de la vivienda

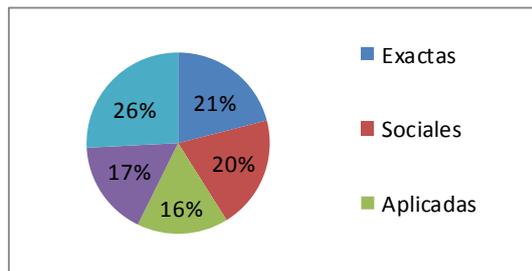
La vivienda es	
Propia	74
Alquilada	26
Prestada/cedida	24



Más del 50% de los docentes encuestados contestó que son dueños de sus viviendas.

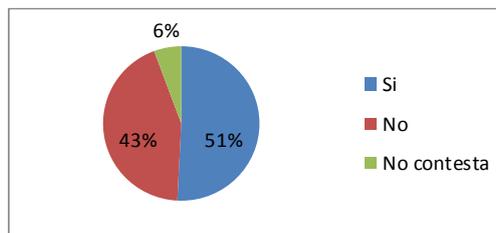
4) Puestos de Trabajo

Departamento academico	
Exactas	26
Sociales	25
Aplicadas	20
Humanidades	21
Salud y Educacion	32



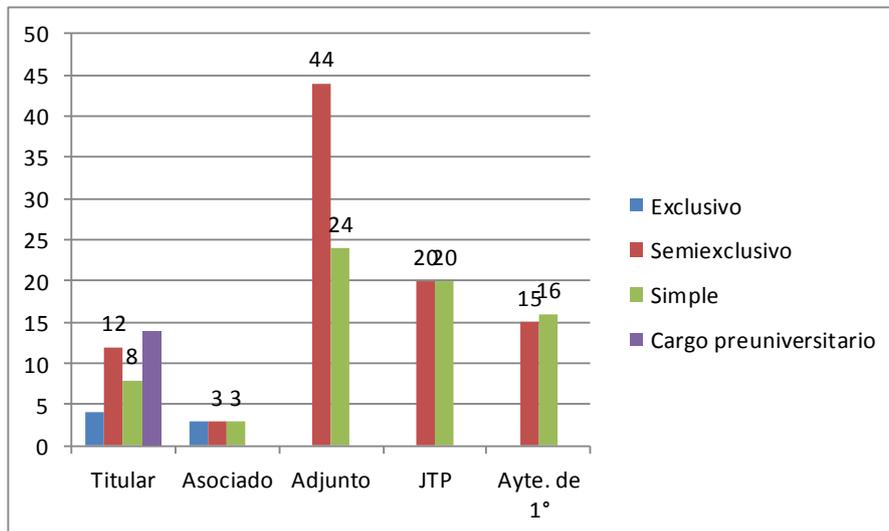
El Departamento con mayor cantidad de Docentes es el de Salud; Esto es debido a las designaciones de docentes que trabajan en el Hospital de la UNLAR y de docentes de las 5 Sedes del interior.

Posee mas de un cargo	
Si	63
No	54
No contesta	7



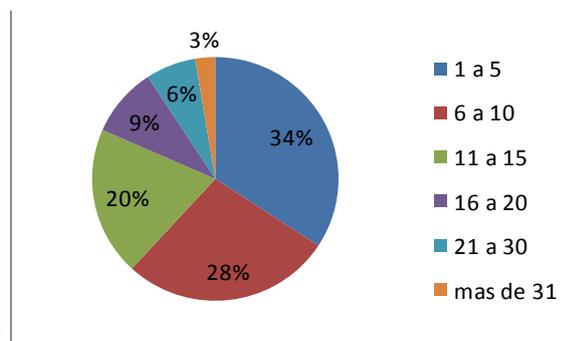
La mayoría de los docentes de la UNLAR están designados en más de un cargo.

	Titular	Asociado	Adjunto	JTP	Ayte. de 1°
Exclusivo	4	3	0	0	0
Semiexclusivo	12	3	44	20	15
Simple	8	3	24	20	16
Cargo preuniversitario	14	0	0	0	0



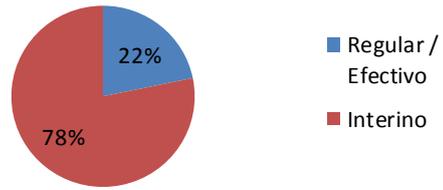
Predominan los cargos de docentes Adjuntos Semi-exclusivos, esto justificaría la presencia de docentes Adjuntos al frente de las Cátedras que no cuentan con docentes titulares.

Antigüedad en años	
1 a 5	26
6 a 10	21
11 a 15	15
16 a 20	7
21 a 30	5
mas de 31	2



El 34 % de los docentes encuestados tiene una antigüedad menor de 5 años, sin embargo la mayoría de los docentes encuestados poseen una antigüedad superior a los 5 años.

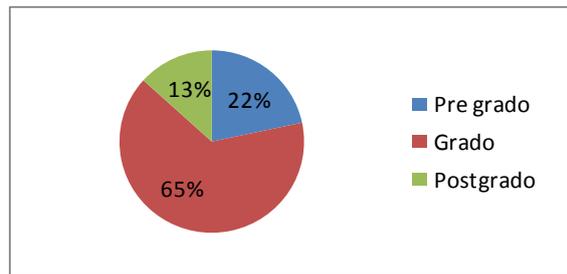
Situación de revista	
Regular / Efectivo	47
Interino	169



La situación de revista demuestra que el 80% de los docentes de la UNLAR son interinos, mientras que sólo un 20% es concursado o efectivo.

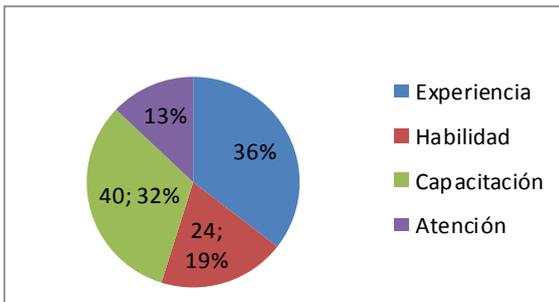
5) Estudios

Que titulo posee	
Pre grado	31
Grado	93
Postgrado	19



La mayoría son profesionales egresados de las mismas carreras en donde ejercen sus cargos como docentes.

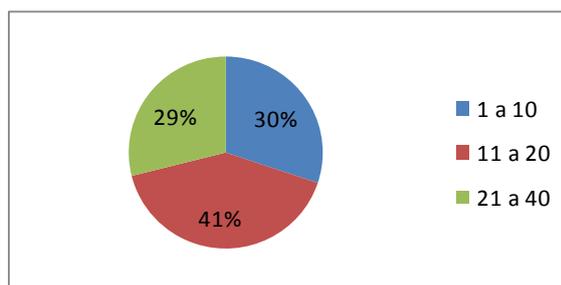
Requerimientos mas importantes para la actividad que realizan	
Experiencia	44
Habilidad	24
Capacitación	40
Atención	16



Predomina la experiencia docente por sobre la capacitación docente.

6) Cantidad de tiempo dedicado a la actividad

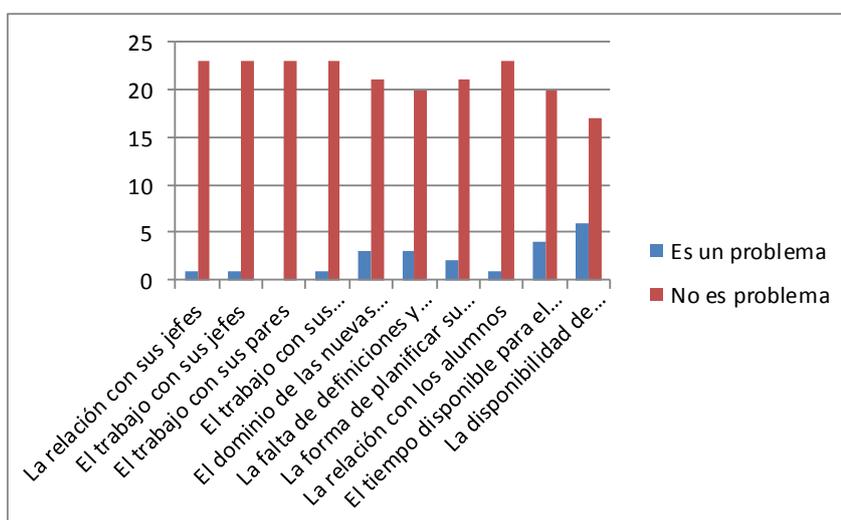
Cantidad en horas semanales	
1 a 10	25
11 a 20	34
21 a 40	24



La cantidad de tiempo está relacionada al porcentaje de docentes Adjuntos Semiexclusivos encuestados. (40%).

7) Problemas en su trabajo

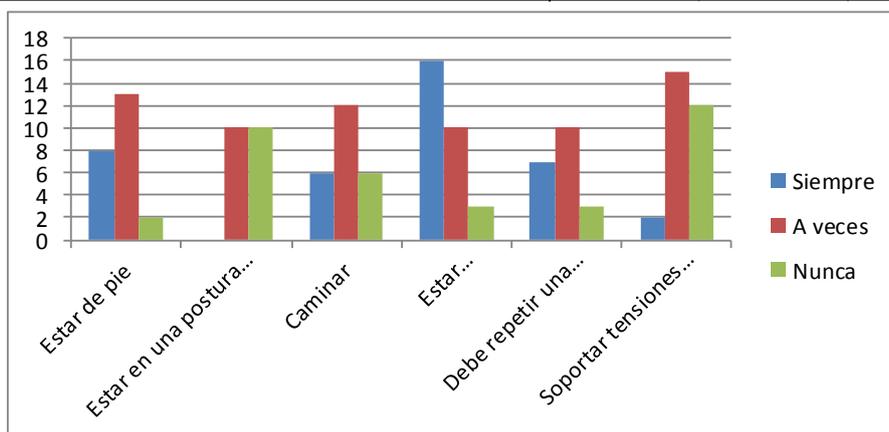
	Es un problema	No es problema
La relación con sus jefes	1	23
El trabajo con sus jefes	1	23
El trabajo con sus pares	0	23
El trabajo con sus subordinados	1	23
El dominio de las nuevas tecnologías	3	21
La falta de definiciones y objetivos de lo que hay que hacer	3	20
La forma de planificar su tarea diaria	2	21
La relación con los alumnos	1	23
El tiempo disponible para el desarrollo de las tareas	4	20
La disponibilidad de ámbitos de asesoramiento y supervisión	6	17



Los problemas que predominan son el dominio de nuevas tecnologías, la falta de definiciones y objetivos de lo que hay que hacer, el tiempo disponible para el desarrollo de tareas, la supervisión y Asesoramiento académico. Mientras que no sería un problema la relación con los Superiores y alumnos.

8) Carga Física - Mental

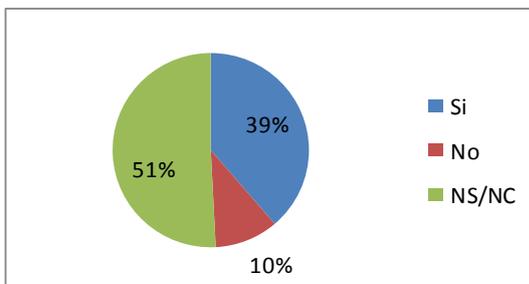
	Siempre	A veces	Nunca
Estar de pie	8	13	2
Estar en una postura que causa molestia	0	10	10
Caminar	6	12	6
Estar extremadamente concentrado	16	10	3
Debe repetir una actividad varias veces por hora	7	10	3
Soportar tensiones por miedo a errores	2	15	12



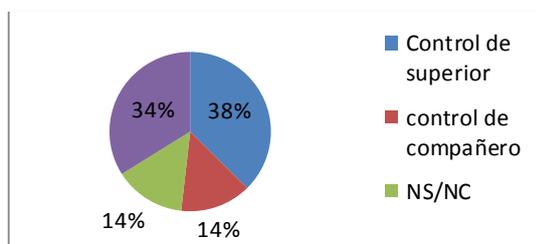
La mayoría de los docentes encuestados tiene que estar de pie para desempeñar su labor, en un 50% considera que dicha postura causa molestia. Todos coinciden que deben estar extremadamente concentrados en su trabajo y una mayoría distribuida entre siempre y a veces, deben repetir una actividad varias veces por hora.

9) Carga Psicosocial

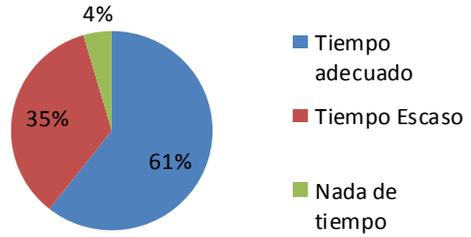
Puede acelerar o disminuir su ritmo de trabajo	
Si	48
No	13
NS/NC	63



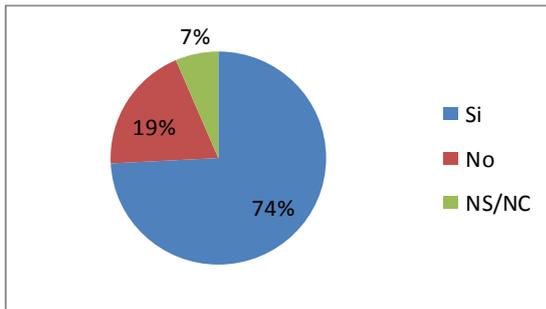
Por que lo hace?	
Control de superior	21
control de compañero	8
NS/NC	8
Otros	19



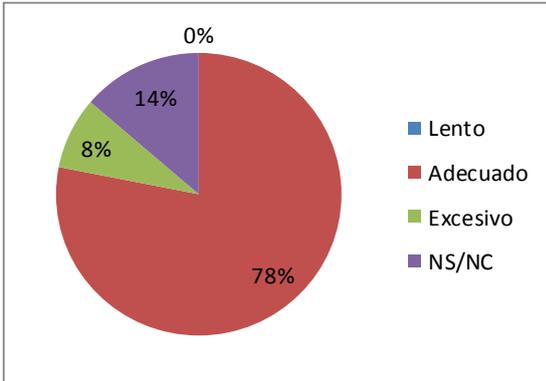
Si se presenta un problema en su trabajo y puede resolverlo usted dispone de:	
Tiempo adecuado	40
Tiempo Escaso	23
Nada de tiempo	3



Tiene posibilidades de cambiar el orden de las tareas que realizan	
Si	46
No	12
NS/NC	4

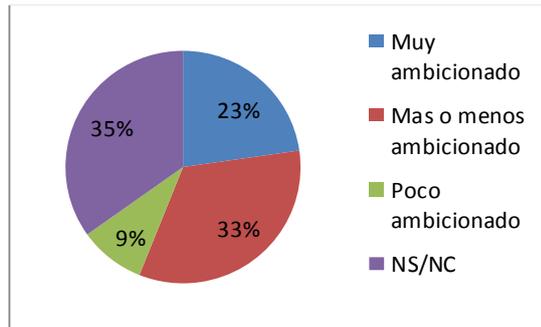


El ritmo de trabajo que le exigen normalmente, considera que es:	
Lento	0
Adecuado	57
Excesivo	6
NS/NC	10



El ritmo de trabajo de tareas que el docente desarrolla en su desempeño en la universidad es considerado por el mismo como adecuado.

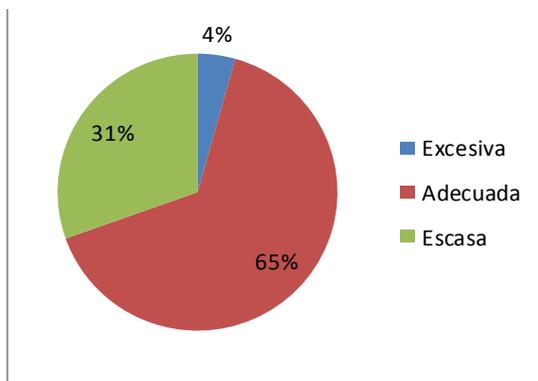
El puesto de trabajo que usted ocupa es considerado por los demás como un puesto	
Muy ambicionado	15
Mas o menos ambicionado	22
Poco ambicionado	6
NS/NC	23



El docente considera que el puesto de trabajo en el cual se desempeña es anhelado por los demás y un gran porcentaje no considera este ítem de la encuesta.

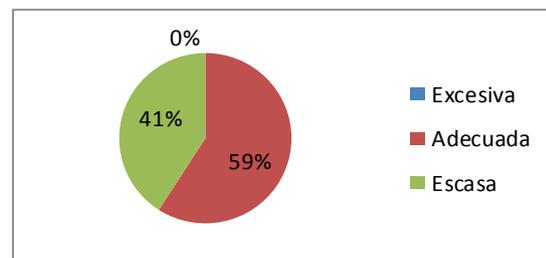
10) Medio ambiente

Intensidad de iluminación Natural	
Excesiva	1
Adecuada	15
Escasa	7



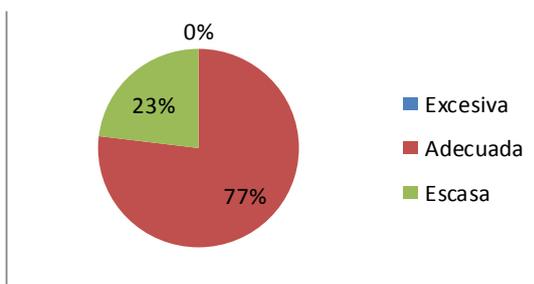
La iluminación natural es la correcta para las tareas que desarrolla, con un porcentaje representativo menor que considera la misma escasa.

Intensidad de iluminación Artificial	
Excesiva	0
Adecuada	13
Escasa	9



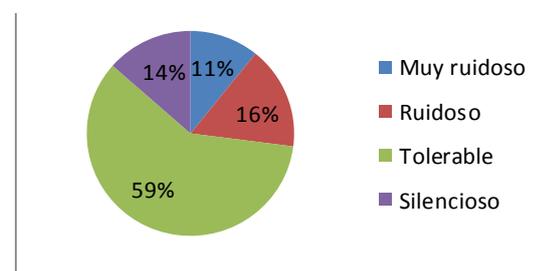
La iluminación en ámbitos cerrados en donde se utiliza iluminación artificial es considerada adecuada en la mayoría, pero se destaca un gran porcentaje que considera escasa o no optima este tipo de iluminación.

Intensidad de iluminación Pasillos Accesos	
Excesiva	0
Adecuada	30
Escasa	9



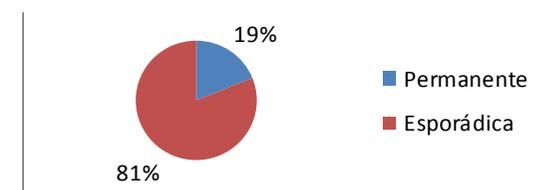
La iluminación en pasillos de los edificios es considerada adecuada por la mayoría al igual que la iluminación natural y con un porcentaje representativo menor que considera la misma escasa.

Ruido en su ámbito de trabajo	
Muy ruidoso	8
Ruidoso	12
Tolerable	44
Silencioso	10



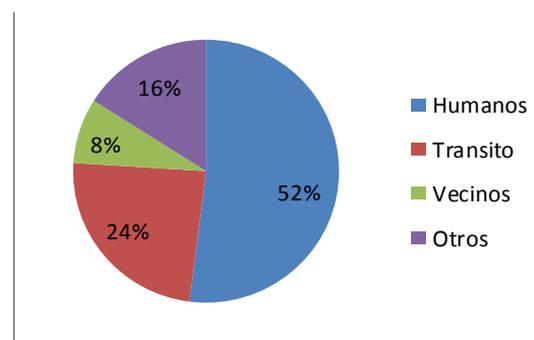
Los ruidos son tolerables por los docentes para el desarrollo de tareas académicas.

La ocurrencia de ruidos molestos es	
Permanente	10
Esporádica	43



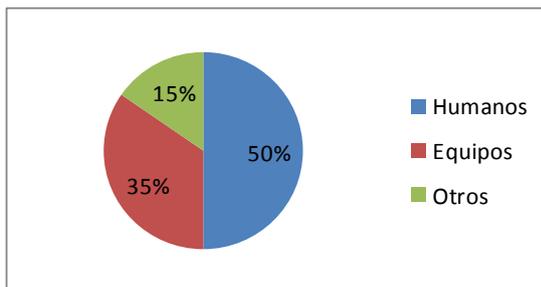
Muy esporádicamente se sienten ruidos que dificultan el desempeño docente.

La fuente de ruidos externa corresponde a elementos	
Humanos	13
Transito	6
Vecinos	2
Otros	4



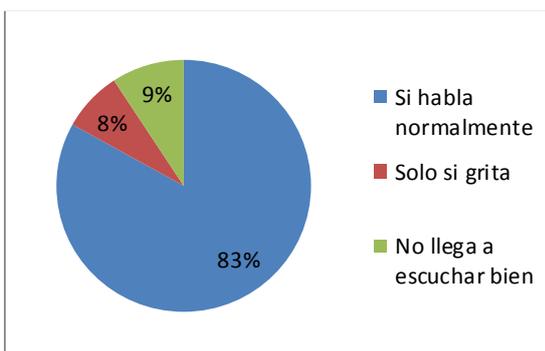
Los ruidos externos a los ámbitos laborables en su mayoría se corresponden a las mismas personas que desempeñan otras tareas.

La fuente de ruidos interna corresponde a elementos	
Humanos	13
Equipos	9
Otros	4



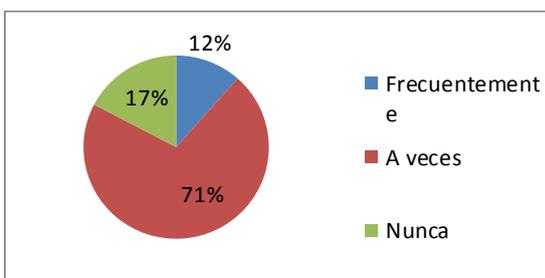
Así mismo los ruidos internos se corresponden en su procedencia con personas.

Cuando esta trabajando, si una persona le habla desde una distancia de 2 a 3 metros. ¿Ud lo escucha?	
Si habla normalmente	54
Solo si grita	5
No llega a escuchar bien	6



EL 83% de los docentes escucha bien a una persona que habla a una distancia de 2 a 3 metros.

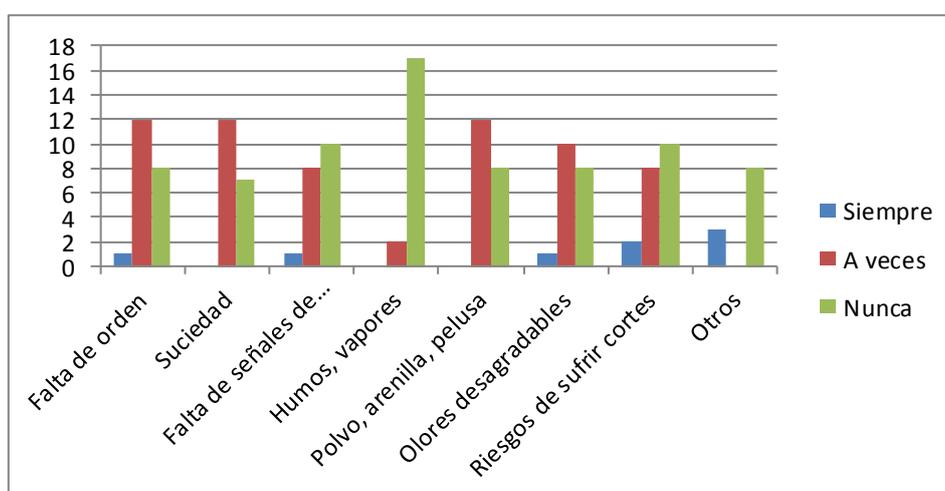
Mientras ud esta trabajando se escuchan ruidos fuertes y agudos?	
Frecuentemente	6
A veces	37
Nunca	9



Los docentes nos dicen que a veces escuchan ruidos fuertes en su mayoría y la minoría escucha estos ruidos frecuentemente y nunca.

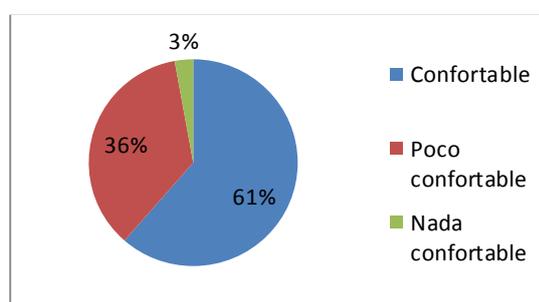
11) Ambiente/Clima

	Siempre	A veces	Nunca
Falta de orden	1	12	8
Suciedad	0	12	7
Falta de señales de seguridad	1	8	10
Humos, vapores	0	2	17
Polvo, arenilla, pelusa	0	12	8
Olores desagradables	1	10	8
Riesgos de sufrir cortes	2	8	10
Otros	3	0	8



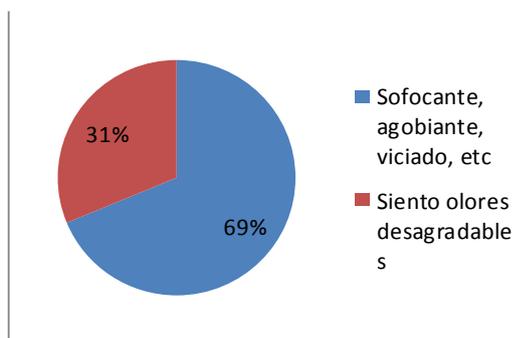
Los valores obtenidos, referidos a esta temática, en general se dividen en circunstanciales y nulos, y particularmente se destacan observaciones como la falta de orden, suciedad y sus derivados como polvo y olores desagradables. Se destacan en menor medida y de gran importancia la falta de señales de seguridad y riesgos de sufrir cortes.

En relación a la Temperatura humedad y ventilación , como considera su lugar de trabajo	
Confortable	43
Poco confortable	25
Nada confortable	2



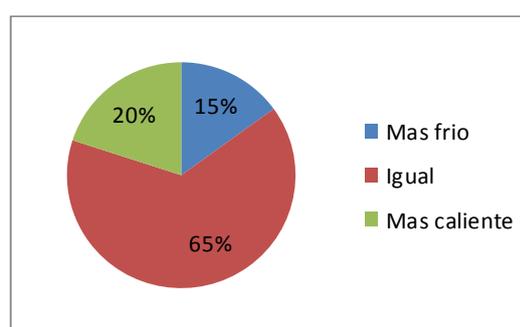
La mayoría de los encuestados nos aseguran que los espacios donde desarrollan sus tareas son confortables en relación a temperatura, humedad y ventilación. Y una minoría ve poco confortable estos ámbitos.

Como percibe la calidad del aire mientras desarrolla su tarea	
Sofocante, agobiante, viciado, etc	33
Siento olores desagradables	15



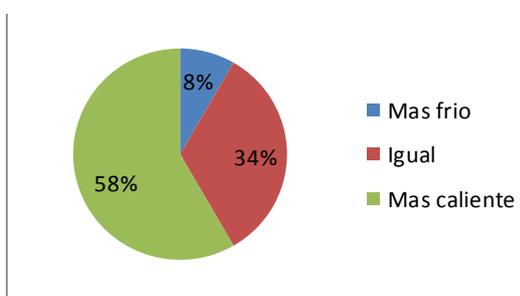
En este ítem los docentes consideran, con un porcentaje muy elevado, que el aire no es de buena calidad para el desarrollo de sus actividades.

En relación a la Temperatura del exterior en días fríos, su ámbito de trabajo es:	
Mas frio	3
Igual	13
Mas caliente	4



Para la mayoría, la temperatura exterior en días fríos es igual a la de su ámbito de trabajo.

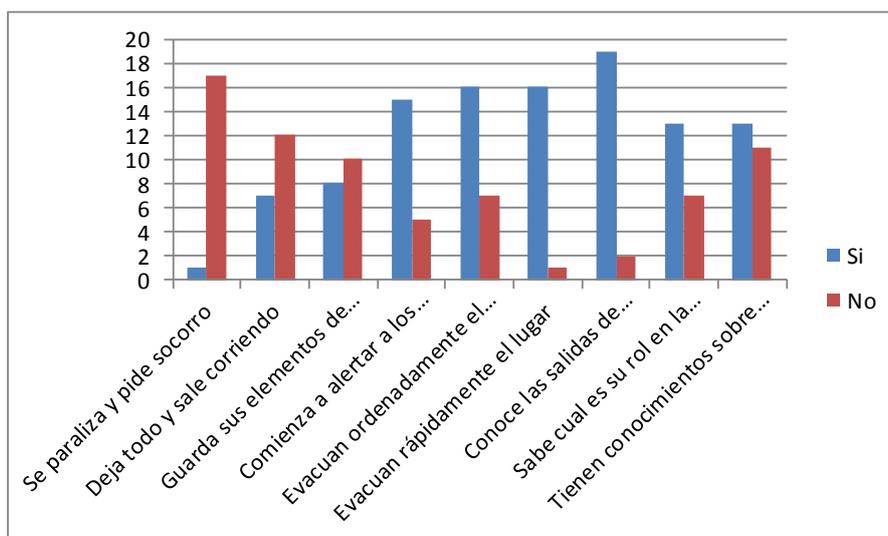
En relación a la Temperatura del exterior en días calurosos, su ámbito de trabajo es:	
Mas frio	2
Igual	8
Mas caliente	14



Para la mayoría cuando la temperatura exterior es calurosa su ámbito de trabajo es más caluroso.

12) Evacuación

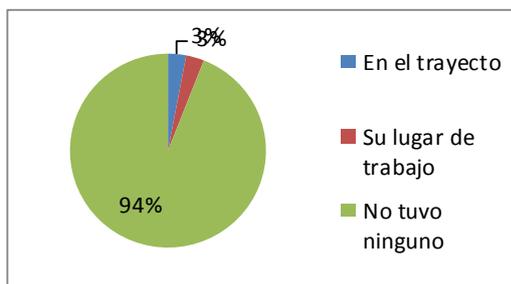
	Si	No
Se paraliza y pide socorro	1	17
Deja todo y sale corriendo	7	12
Guarda sus elementos de trabajo y cierra el lugar	8	10
Comienza a alertar a los gritos para que evacuen el lugar	15	5
Evacuan ordenadamente el lugar	16	7
Evacuan rápidamente el lugar	16	1
Conoce las salidas de emergencia y el recorrido hasta ellas?	19	2
Sabe cual es su rol en la evacuación?	13	7
Tienen conocimientos sobre primeros auxilios?	13	11



Se tiene una buena respuesta ante la evacuación del edificio con algunos puntos a mejorar como el rol y conocimientos de primeros auxilios.

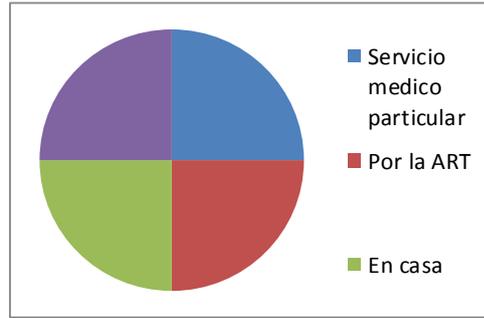
13) Accidentes en la Un lar

Desde que ud esta en la institución, sufrió algún accidente de trabajo?	
En el trayecto	2
Su lugar de trabajo	2
No tuvo ninguno	63



En su gran mayoría no sufrieron accidentes de trabajo.

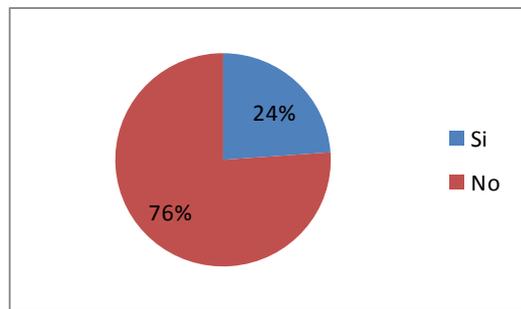
Si tuvo un accidente, donde se atendió?	
Servicio medico particular	1
Por la ART	1
En casa	1
Otros	1



Las personas accidentadas se atendieron equitativamente en diferentes lugares.

14) Controles de salud

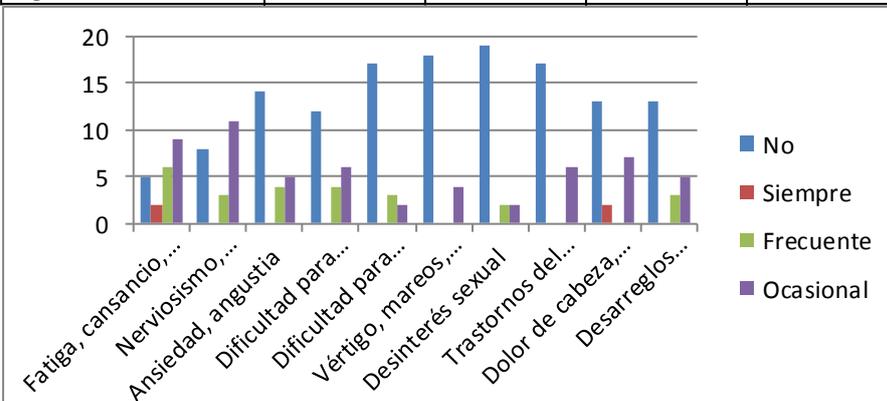
En la Unlar asistió a algún curso sobre la prevención de los peligros o riesgos relacionados con su trabajo?	
Si	16
No	51



En su mayoría no participaron en ningún curso sobre prevención de peligros o riesgos.

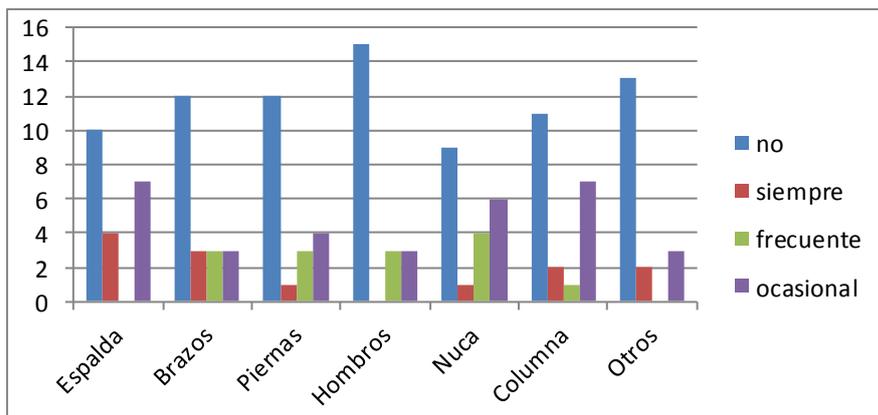
15) Mapeo de molestias

Siente alguna de estas molestias				
Molestias	No	Siempre	Frecuente	Ocasional
Fatiga, cansancio, desanimo	5	2	6	9
Nerviosismo, malhumor, irritabilidad	8	0	3	11
Ansiedad, angustia	14	0	4	5
Dificultad para dormir, durante el sueño o para despertar	12	0	4	6
Dificultad para concentrarse, pensar o memorizar	17	0	3	2
Vértigo, mareos, temblores	18	0	0	4
Desinterés sexual	19	0	2	2
Trastornos del apetito	17	0	0	6
Dolor de cabeza, jaqueca	13	2	0	7
Desarreglos digestivos	13	0	3	5



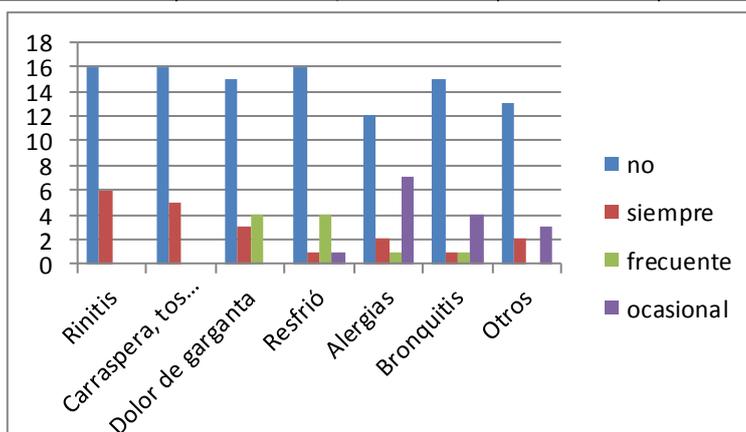
Las principales molestias que se observan son ocasionalmente fatiga nerviosismo y dolor de cabeza.

Dolores musculares en huesos y articulaciones				
	no	siempre	frecuente	ocasional
Espalda	10	4	0	7
Brazos	12	3	3	3
Piernas	12	1	3	4
Hombros	15	0	3	3
Nuca	9	1	4	6
Columna	11	2	1	7
Otros	13	2	0	3



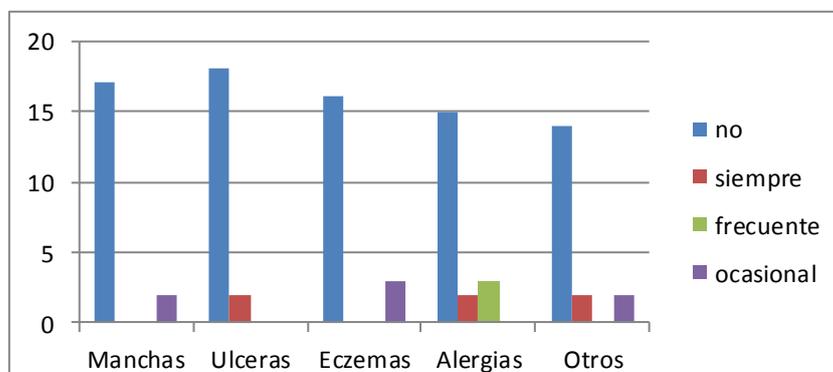
Las principales molestias son ocasionales y sobre todo en espalda, nuca y columna.

Problemas en vías respiratorias				
	no	siempre	frecuente	ocasional
Rinitis	16	6	0	0
Carraspera, tos nocturna	16	5	0	0
Dolor de garganta	15	3	4	0
Resfrió	16	1	4	1
Alergias	12	2	1	7
Bronquitis	15	1	1	4
Otros	13	2	0	3



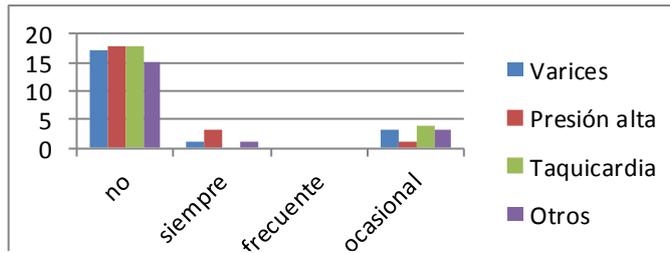
En su mayoría no presenta problemas respiratorios ocasionalmente alergias.

Problemas de piel, irritación				
	no	siempre	frecuente	ocasional
Manchas	17	0	0	2
Ulceras	18	2	0	0
Eczemas	16	0	0	3
Alergias	15	2	3	0
Otros	14	2	0	2



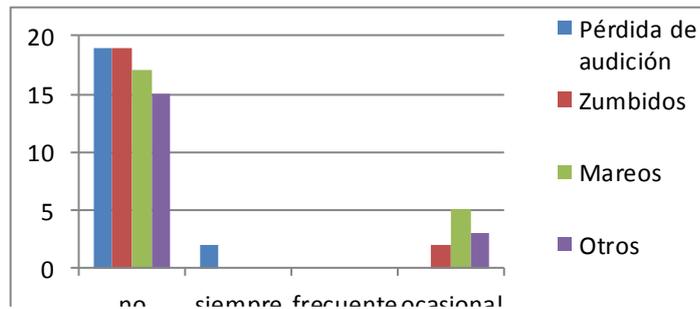
No presentan problemas de piel un pequeño porcentaje ocasionalmente alergias.

Problemas de circulación				
	no	siempre	frecuente	ocasional
Varices	17	1	0	3
Presión alta	18	3	0	1
Taquicardia	18	0	0	4
Otros	15	1	0	3



No presentan problemas de circulación ocasionalmente.

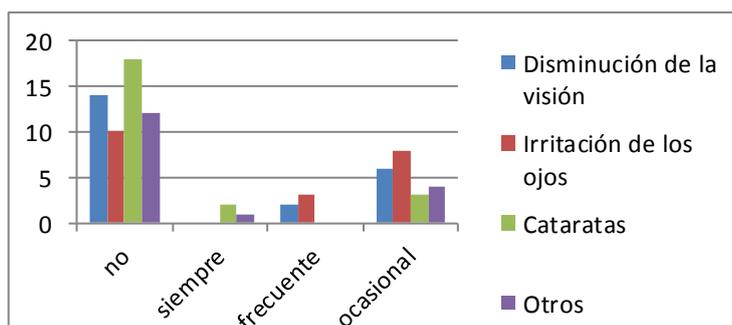
Trastornos de audición				
	no	siempre	frecuente	ocasional
Pérdida de audición	19	2	0	0
Zumbidos	19	0	0	2
Mareos	17	0	0	5
Otros	15	0	0	3



No se presentan problemas de audición solo muy ocasionalmente.

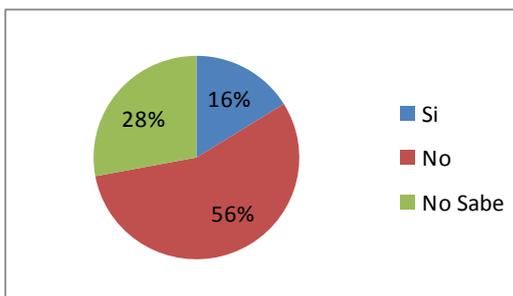
Trastornos de visión

	no	siempre	frecuente	ocasional
Disminución de la visión	14	0	2	6
Irritación de los ojos	10	0	3	8
Cataratas	18	2	0	3
Otros	12	1	0	4



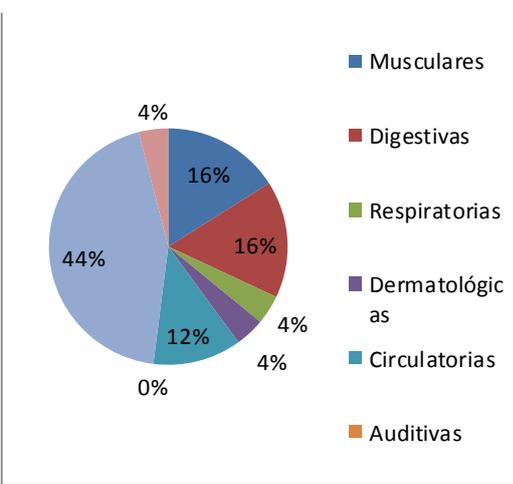
Ocasionalmente se presentan problemas con la visión.

Considera alguna de las molestias anteriores, consecuencia de su trabajo en la Unlar?	
Si	11
No	38
No Sabe	19



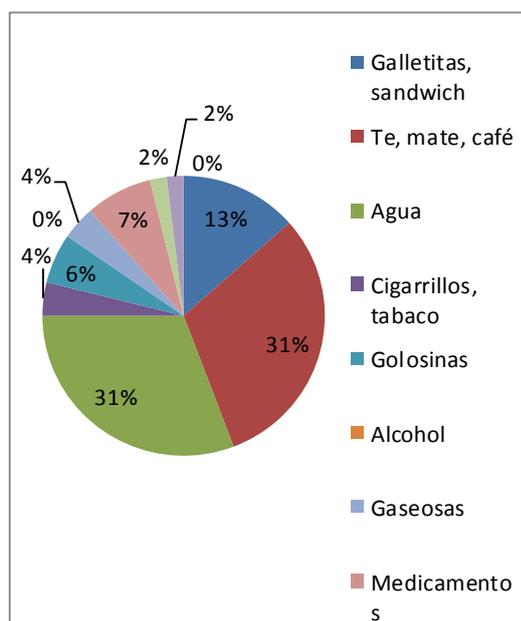
Mayoritariamente no creen que sea consecuencia de su trabajo en la UNLaR y el resto sí o no sabe.

En caso de contestar afirmativamente indique cuales son	
Musculares	4
Digestivas	4
Respiratorias	1
Dermatológicas	1
Circulatorias	3
Auditivas	0
Visuales	11
Psicológicas	1



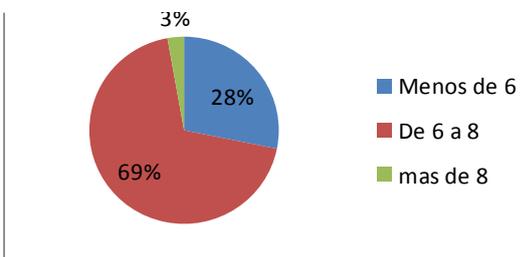
Mayoritariamente presentan problemas visuales y en menor medida, musculares y digestivos.

Durante la jornada de trabajo, ud acostumbra a consumir:	
Galletitas, sandwich	7
Te, mate, café	16
Agua	16
Cigarrillos, tabaco	2
Golosinas	3
Alcohol	0
Gaseosas	2
Medicamentos	4
Vitaminas	1
Nada	1
Otros	0



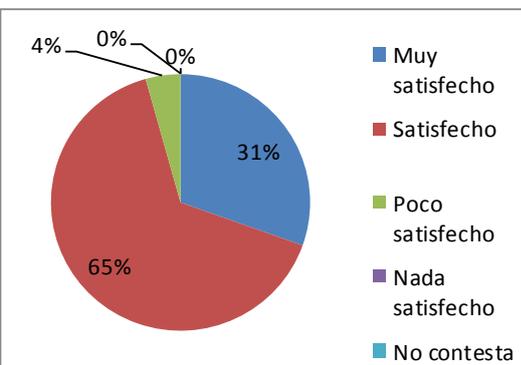
Más del 60% consume agua te mate o café.

Cuantas horas promedio duerme los días que tiene que trabajar	
Menos de 6	20
De 6 a 8	49
mas de 8	2



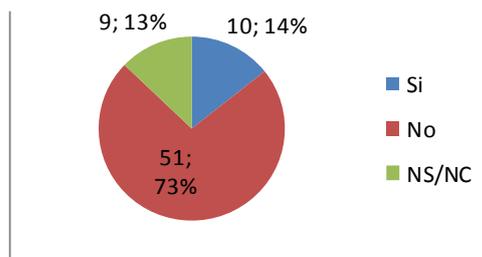
16) Grado de satisfacción

Con el trabajo que realiza esta:	
Muy satisfecho	7
Satisfecho	15
Poco satisfecho	1
Nada satisfecho	0
No contesta	0



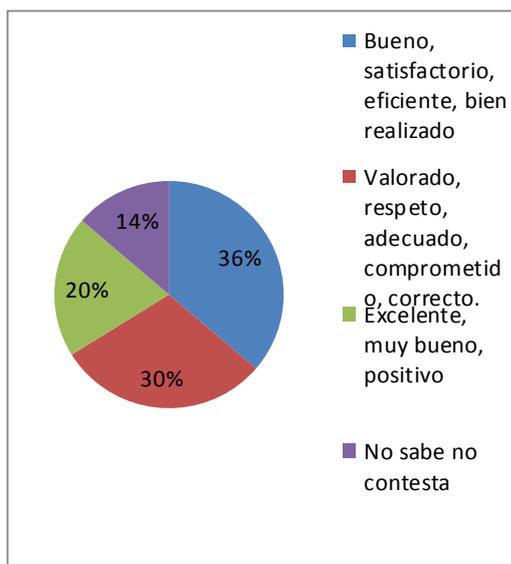
Más del 95% está Satisfecho con su trabajo, lo que implica un alto grado de vocación por la Docencia.

Sin considerar su salario, usted cambiaría su ocupación por otra?	
Si	10
No	51
NS/NC	9



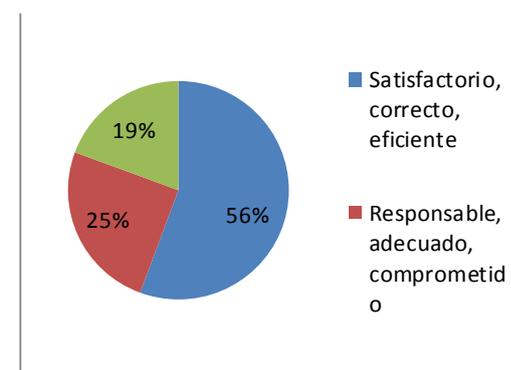
Más del 70 % no quiere cambiar la docencia como profesión.

¿Qué percepción tiene de como los demás ven su tarea?	
Bueno, satisfactorio, eficiente, bien realizado	45
Valorado, respeto, adecuado, comprometido, correcto.	37
Excelente, muy bueno, positivo	25
No sabe no contesta	17



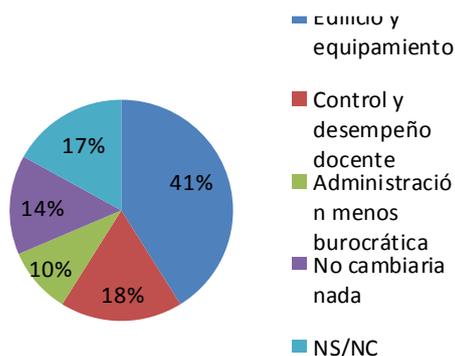
Más del 85 % considera que los terceros ven a su puesto de trabajo en la UNLaR como un trabajo realizado, valorado, excelente, es decir anhelado por los otros.

Como se definiría a si mismo respecto de la tarea que desempeña en su lugar de trabajo	
Satisfactorio, correcto, eficiente	69
Responsable, adecuado, comprometido	31
No sabe no contesta	24



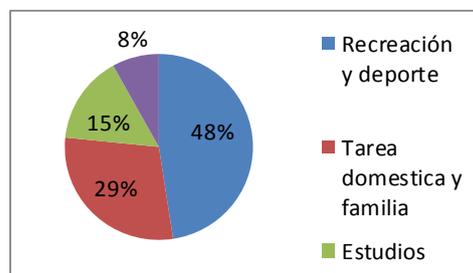
Más del 50% considera el desempeño en su labor como satisfactorio y casi un 20%, no se atreve a juzgar su desempeño.

Cambiaría algo? Que cambiaría?	
Edificio y equipamiento	51
Control y desempeño docente	22
Administración menos burocrática	12
No cambiaría nada	18
NS/NC	21



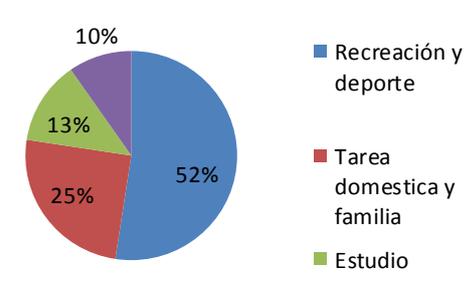
Más del 41% establece que se mejorar o renovar el edificio y los equipamientos; y en otro dato destacable 35% cambiaría cuestiones que hacen al control del docente y las tareas administrativas vinculadas a él.

En sus momentos libres durante la semana, que actividad realiza?	
Recreación y deporte	59
Tarea domestica y familia	36
Estudios	19
NS/NC	10



Casi el 50% de los docentes llevan vida sana.

Que actividad realiza durante el fin de semana	
Recreación y deporte	65
Tarea domestica y familia	31
Estudio	16
NS/NC	12



Más del 50% de los docentes realizan algún deporte en su tiempo libre; y 13 % opta por seguir estudiando actualizándose.

Caracterización general

Datos personales: El 75% de los docentes poseen entre 31 y 50 años, prevaleciendo el sexo femenino sobre el masculino.

Datos familiares: Más de la mitad de los docentes consultados asegura ser Jefe de Hogar, respecto de las condiciones laborales del conyugue, se rescata que el 50% de ellos también trabaja. En este caso se puede observar que la mitad de los encuestados tienen ingresos complementarios.

Asimismo respecto de la composición del núcleo familiar predominan las uniones con tres hijos.

Datos de la vivienda: Sobre punto se destaca que el 50% es propietario de vivienda

Identificación de las condiciones laborales.

Dependencia departamental: El departamento con mayor cantidad de Docentes es el de Salud, le siguen por orden decreciente, Exacta, Sociales, Humanidades y Aplicadas.

Cantidad de cargos y dedicación: Predominan los cargos Adjuntos Semi-exclusivos. Esto se justificaría por la presencia de docentes Adjuntos al frente de cátedras que no cuentan con Titulares.

Antigüedad: La mayoría de los docentes tiene una antigüedad superior a cinco años

Situación de revista: Sobre esta condición se destaca que el 80% de los docentes son interinos, mientras que solo el 20% asume la condición de concursado.

Estudios: La mayoría de los docentes posee título de grado y consideran que los requerimientos más importantes para ejercer la tarea docente son, la capacitación y la experiencia.

Reconocimiento de las condiciones ambientales.

Problema en su trabajo: Los problemas que predominan, son el escaso dominio de tecnologías, falta de definiciones y objetivos en la tarea docente, falta de tiempo disponible para el desarrollo de tareas, exigua supervisión y asesoramiento académico.

Carga físico mental: Prevalece en esta condición estar extremadamente concentrado siempre.

Carga psicosocial: En este sentido la mayoría expresa que cuando se le presenta un problema en el trabajo puede resolverlo en el tiempo adecuado, teniendo la posibilidad de cambiar el orden de la tarea, de tal manera que su desempeño en la universidad lo considera apropiado.

Medio ambiente: Los docentes consultados expresan mayoritariamente, que la iluminación, natural y artificial en los lugares donde prestan servicio es adecuada de la misma manera que en los pasillos.

Respecto de los ruidos externos e internos que se presentan corresponden predominantemente a elementos humanos que normalmente no dificultan la tarea docente.

Ambiente y Clima: Los valores obtenidos, referidos a esta temática, en general se dividen en circunstanciales y nulos. Particularmente de destacan observaciones como la falta de orden, suciedad y sus derivados como polvo y olores desagradables. Se enfatiza en menor medida y de gran importancia la falta de señales de seguridad y riesgo de sufrir cortes.

Respecto de la temperatura los docentes consideran que la temperatura interior sigue la correlación del clima exterior. Cuando hace frío o calor en el exterior, en el interior sucede lo mismo.

Evacuación: Se tiene una buena respuesta ante la evacuación del edificio, con algunos puntos a mejorar, como el rol y conocimiento de primeros auxilios.

Accidentes en la UNLaR: La gran mayoría de los docentes afirman no haber sufrido accidentes de trabajo.

Controles de salud: La gran mayoría de los docentes aducen que no participaron en ningún curso por prevención de peligros o riesgo.

Mapeo de molestias: Las principales molestias que se observan son ocasionalmente, fatiga, nerviosismo, dolor de cabeza, de espalda, nuca, columna, problemas de audición y de visión. También se rescata que en los docentes predomina el hábito de tomar mate y dormir por día entre 6 a 8 horas.

Grado de satisfacción: El 95 de los docentes se siente satisfecho con su trabajo y no cambiarían esta ocupación por otra, porque lo que hacen lo asumieron por vocación.

Los encuestados también opinan que en la sociedad, la tarea educativa es valorada positivamente, esta visión se corresponde con la mirada que tiene sobre sí mismo el docente. Respecto sobre aspectos a considerar para cambiar, la parte edilicia, equipamiento, control y desempeño, administración menos burocrática. Como componente positivo la mayoría de los docentes desarrolla durante el fin de semana alguna actividad deportiva o recreativa.

Conclusión

La concepción integral de las CyAT permite abordar todo lo concerniente a las condiciones laborales físicas, mentales y edilicias en las que se desempeñan los docentes universitarios siendo la participación de los actores directos un punto clave para conocerla y mejorarlas.

Se entiende que mejorar las condiciones y ambiente de trabajo implica mejorar la labor del docente universitario, que influye directamente en el proceso de enseñanza y en el proceso de aprendizaje de los estudiantes a cargo; ya que ambos procesos se insertan en un contexto determinado y conforme a las condiciones que el mismo presenta favorece u obstaculiza dichas prácticas.

La concepción ampliada del currículum nos permite adoptar una postura, a la hora de pensar en las condiciones y ambiente de trabajo de la docencia universitaria en el contexto social, político e ideológico en el que se insertan las prácticas, que las atraviesan y condicionan.

La democratización de todos los espacios, implica que la ciudadanía se construye en el derecho de participar, a través de sus representantes en el gobierno de un país, y los trabajadores tienen el derecho de participar en la determinación de sus condiciones y ambiente de trabajo (CyAT) en los sindicatos. La no participación, por alguna razón externa (se lo impide) o porque simplemente el negarse a participar, imposibilita el disfrutar plenamente de su condición de ciudadanos.

La participación de las y los trabajadores/as es un medio para conseguir mejoras en las condiciones y ambiente de trabajo, en diversas cuestiones: en los salarios, la jornada laboral, la seguridad y la salud en el trabajo. Estas modificaciones garantizarán la satisfacción de diversas necesidades básicas, optimizar su calidad de vida, permitiendo tener tiempo libre y de ocio en su esfera privada.

A partir de estos supuestos puede pensarse en las condiciones laborales que necesita un docente para desarrollarse. Se podría afirmar que básicamente un profesor universitario necesita un lugar para trabajar libre de ruidos, ambiente cómodo, con medios y tecnología actualizada, con acceso a una biblioteca personal en un clima estable y sin tensiones.

Si bien cuándo se trata de afrontar fenómenos tan complicados como es la salud y seguridad en el trabajo, es necesario tener un caudal de información más representativa

que responda a las particularidades de cada espacio de la estructura académica, que en el caso de la UNLaR, debe comprender estimativamente a cada sede, el colegio universitario, el parque tecnológico y el hospital, ya que en caso contrario se corre el riesgo de abordar situaciones parciales de la realidad, fracasando el intento de mejoras. Por ello la condición ineludible que surge de este trabajo es ampliar el foco de investigación, tomando como cuadro hipotético las definiciones que surgen de la presente encuesta, para constatar si lo que se presenta en esta oportunidad asume regularidad en la población de docentes de la UNLaR, para que a partir de ese punto se puedan desarrollar propuestas superadoras, que tiendan a mejorar las condiciones de ambiente de trabajo, procurando mejorar la calidad de vida de los docentes y el hábitat donde cumplen sus funciones.

Se coincide con Crabay (2001) que “Básicamente un profesor universitario necesita un lugar para trabajar libre de ruidos, ambiente cómodo, con medios y tecnología actualizada, con acceso a una biblioteca personal en un clima estable y sin tensiones”. (pág. 7)

En función de los datos aportados por los docentes universitarios encuestados podemos coincidir sólo en algunos aspectos con Crabay (2001) quien afirma que:

El profesor de la actualidad no posee las mínimas condiciones para poder producir, el ambiente en el que trabaja la mayoría de los profesores es incómodo, no posee tecnología, está expuesto a ruidos y cambios de temperatura no contando con los medios adecuados para proporcionar un progreso aceptable. Los docentes en su gran mayoría no poseen un espacio para trabajar y no cuentan con los medios mínimos para poder desarrollarse y producir. Asimismo el profesor de la actualidad se encuentra presionado por exigencias y normativas ministeriales que nunca contemplan sus derechos y sus tiempos personales. (Pag. 7)

En la encuesta realizada, que si bien como afirmamos anteriormente, la misma no resulta representativa de la población total, pero puede servir como punto de inicio para nuevos trabajos que busquen ampliar y profundizar dicha información, se puede apreciar que los docentes encuestados afirman que si bien se sienten satisfecho en sus lugares de trabajo, cuentan con buena iluminación en sus ambientes de trabajo pero la temperatura no resulta óptima, los ruidos internos y externos que se presentan corresponden generalmente a personas pero que normalmente no dificultan la tarea, aunque destacan que en sus ambientes de trabajo pueden encontrarse con falta de orden, suciedad y sus derivados

como polvo y olores desagradables, poniendo menor énfasis a la falta de señales de seguridad y riesgo de sufrir cortes.

El tema de la temperatura ambiental en los lugares de trabajo, que mayoritariamente son aulas, no es un tema menor, ya que en una provincia como La Rioja caracterizada por sus altas temperaturas, dar clases a las horas del mediodía o de la siesta sin la disposición de aire acondicionado, resulta muy poco favorable y estimulante. Claramente los procesos de enseñar y de aprender en tales condiciones se verán condicionados por la fatiga, cansancio, molestia, e incluso descompensación que puedan llegar a sufrir sobre todo en horas de la siesta, horarios donde se vieron y se ven concentradas las clases universitarias en la UNLaR hasta la actualidad.

A su vez los docentes encuestados, si bien no dan cuenta de la falta de recursos tecnológicos, manifiestan no estar capacitados para su buen uso.

Claverie (2015) afirma al respecto:

Se suma a ello que -con el avance de las tecnologías de la información- el trabajo docente ya no se recorta a la participación presencial en las clases, sino que se encuentran obligados a una conexión (con los alumnos y con otros profesionales) vía e-mail o virtual que excede los horarios de trabajo en las instituciones, o bien acordados en sus contratos. También se encuentran exigidos a capacitarse permanentemente vía posgrados, incorporar nuevas tecnologías a los procesos de transferencia de los conocimientos y sus evaluaciones, y aprender/dominar el idioma inglés para acceder a las lecturas y posibilidades de publicaciones. (Pag. 61)

Otra cuestión importante resulta de la actividad de dar clases, que requiere en buena parte, permanecer parados. Aspecto físico que puede ser perjudicial para la salud cuánto mayor cantidad de horas requiera. Quizás esto llegue a explicar, aunque no es asociado por los mismos docentes encuestados, que la mayoría aduce a tener problemas como dolores físicos en espalda, cuello, cabeza.

Se considera que sería oportuno revisar desde la dimensión organizacional, la distribución horaria para las clases, evitando aquellas de mayores temperaturas, y propiciando que las que efectivamente se desarrollen en horarios de la siesta, cuenten con el aire acondicionado en funcionamiento.

Otra cuestión a considerar tiene que ver con las vías de acceso como rampas para personas con otras capacidades, ya que está contemplada la inclusión educativa en la Ley de Educación Superior N° 24521. Pensar en la educación de calidad implica también favorecer el acceso a la misma, a personas con necesidades educativas especiales, tanto en cuestiones atinentes a la infraestructura como a cuestiones atinentes al equipamiento y estrategias de acceso en la enseñanza que las favorezcan. Este aspecto no es contemplado en la encuesta realizada. Pero se realiza la observación a fin de que sea incluido en posteriores trabajos, por considerarse de gran importancia.

Si bien la encuesta realizada da cuenta de docentes que pertenecen a una familia tipo con tres hijos promedio, jefes de hogar, con cónyuge activo que aporta un sueldo complementario, con vivienda propia; es decir con condiciones básicas satisfechas; la mayoría de los docentes encuestados cuenta con más de un cargo. Son pocos los docentes efectivos, lo que implica un trayecto de formación, capacitación y categorización en proceso, ya que son condiciones para mantenerse en la docencia universitaria actualmente, para acceder a una titularidad y al cargo efectivo.

Claverie (2015) manifiesta al respecto que:

El mayor impacto en la docencia vino dado por la aparición de nuevas exigencias de calidad para las universidades, de la mano de las evaluaciones institucionales y el avance de los rankings, que obligan a los docentes a obtener resultados “mensurables” en sus labores, con tiempos más acotados, dando respuestas *visibles* a las demandas tanto de los estudiantes, como de las instituciones y de la disciplina con la cual se identifican (investigación), hecho que se complejiza considerando la intangibilidad del producto de intercambio: el conocimiento. (Pag.61)

Estas condiciones no son menores en la preocupación y ocupación del docente, ya que acceder a estudios complementarios como especializaciones, maestrías y doctorados, implican un costo elevado de aranceles y el tiempo disponible para el estudio. Aquí es donde se cuenta con pocos datos proporcionados por la encuesta realizada, que permita conocer cómo el docente universitario de la UNLaR vive todo ese trayecto formativo.

Resulta significativo citar el trabajo de Crabay (2001) que da cuenta de que el docente se encuentra totalmente afectado en este ambiente donde muchos docentes manifestaron lo acuciante de la situación ya que demanda mucho esfuerzo, exige hacer maestrías y /o doctorados, publicar, rendir concurso, etc.

Afirma Crabay (2001):

De esta manera, el sistema es el gran responsable del malestar que los Docentes padecen en forma creciente año tras año, cuando aumentan en forma geométrica las exigencias, pero disminuyen de manera sistemática los incentivos para desarrollar las actividades para las cuales se evidenció la idoneidad a través de un procedimiento que, por transparente, no deja de ser traumático. (Pág. 17)

En la UNLaR la situación de los docentes parece mantener las mismas características, pocos docentes concursados, pocos titulares, designación en más de un cargo, condiciones de la docencia universitaria que implican necesidad de formarse, acceder a maestrías y doctorados para poder titularse, pero que a la vez, estas condiciones se entrecruzan con ciertos condicionamientos que presentan los docentes universitarios tales como designación en más de un cargo para poder mantener a la familia, ya que son jefes de hogar. La situación parece complejizarse, ya que contar con las condiciones óptimas que el sistema requiere implicarían un gran esfuerzo para el jefe de hogar, docente universitario, como: dinero para pagar las maestrías o doctorados, tiempo para cursar y elaborar la tesis que las mismas implican, ejercicio de docencia con calidad, investigación y extensión y cumplir con sus responsabilidades que su mismo deber de estado requiere. En el caso de los docentes encuestados, la mayoría es jefe de hogar, y padres o madres de familia, con 3 hijos promedio.

Fernández Lamarra y Marquina (2002) afirman que

La heterogeneidad intra e interinstitucional, las sucesivas rupturas institucionales e intervenciones del poder político en la vida universitaria y la expansión no planificada del cuerpo docente como producto de la ampliación de la matrícula aparecen como características principales de nuestra profesión académica, la cual se conforma de manera tardía recién a mediados del siglo XX.

El crecimiento del cuerpo docente de las universidades argentinas acompañó la explosión de la matrícula e incluso se mantuvo constante aún en los momentos en que se vio reducida durante la dictadura militar. La década del '82 al '92 muestra una duplicación en el total aunque manteniéndose el porcentaje mayoritario de académicos con dedicaciones simples (Chiroleu, 2002). A partir de entonces, pese a que se ha mantenido estable, no ha acompañado el crecimiento del número de estudiantes. (Pág. 4)

Los autores citados (2008) afirman que:

La profesión académica argentina tiene una característica que la diferencia negativamente de las restantes en casi todo el resto de América Latina, Estados Unidos y Canadá y los países europeos: la mayor parte de los docentes se desempeña con dedicación simple y es muy bajo el porcentaje de profesores con dedicación exclusiva. Entre 1989 y 2005 el porcentaje de docentes en las universidades públicas con dedicación exclusiva pasó del 10,4% al 12,9% (con un pico de 13,6% en el año 2000), lo que muestra un mejoramiento muy leve. El de docentes con semi-dedicación se mantuvo en el orden del 22%. Los docentes con dedicación simple constituyen alrededor de dos tercios de los docentes y tiende a quedar estabilizado en ese orden. Las universidades privadas -en su conjunto- tienen una proporción menor aún de docentes con dedicación exclusiva o semi, en comparación con las universidades públicas. (Fernández Lamarra 2003. Fernández Lamarra y Pérez Centeno, 2007) Pag. 5.

La encuesta realizada a docentes universitarios de la UNLaR, comparte la característica de que en su mayoría tienen dedicación simple.

Otra característica significativa de la docencia universitaria es que el trabajo académico se organiza en cátedra, así la carrera docente universitaria está compuesta por una serie de cargos organizados jerárquicamente, al frente de un profesor titular que es quien goza de la condición de libertad de cátedra.

En el caso de los docentes encuestados de la UNLaR, predominan los cargos Adjuntos Semi-exclusivos, quienes estarían al frente de cátedras que no cuentan con Titulares.

Claverie (2015) cita a Stromquist (2009) para afirmar que

...en la esfera económica y a nivel comparado, existe una precarización del salario de un gran porcentaje de docentes universitarios que ejercen con contratos de tiempo parcial, en universidades de corte profesionalista y sin beneficios laborales básicos (tales como licencias, vacaciones, aguinaldo, etc.), lo cual comporta una “fuga de cerebros” hacia aquellas universidades que ofrecen mayores dedicaciones y mejores ingresos. Esta concentración de los mejores docentes en los centros de *elite*, con mayor financiamiento para formación e investigación, aumenta la brecha de oportunidades entre aquellos docentes que consideran que tienen posibilidades de desarrollo de su carrera profesional y aquellos que no de acuerdo a las organizaciones que los contratan (Pág 3)

Esta situación que describe la autora, la UNLaR la vivenció durante la gestión del Dr. Tello Roldán, sin embargo, en el año 2013, se llevó a cabo la Toma Universitaria donde se reclamó sobre todo el mejoramiento de las condiciones laborales y salariales de los docentes, siendo el rector destituido y logrando la firma del Convenio Colectivo de Trabajo.

Sin embargo; las condiciones en las que se encuentran trabajando los docentes universitarios encuestados, con dedicación simple en su mayoría, con escasos de docentes titulares, y con docentes adjuntos a cargo de las cátedras, no favorecen la categorización o re-categorización de los mismos, siendo esto un impedimento en su mejora salarial y a la vez convirtiéndose en un obstáculo para el acceso a oportunidades de perfeccionamiento docente, mediante la realización de maestrías o doctorados, considerando que los mismos tienen un costo elevado, especialmente en la UNLaR. Situación que afectaría directamente la calidad educativa, según los estándares que maneja CONEAU.

Con lo expresado, podemos afirmar que en función de esta minúscula porción de docentes encuestados en la UNLaR hay camino por recorrer en cuanto a la mejora de las condiciones laborales y ambientales de trabajo, que si bien, en cuanto a las condiciones laborales hay cuestiones que tienen que ver con el sistema universitario argentino que impone condiciones para la designación de cargo y para la acreditación de las universidades y carreras, y que el mismo está inserto en una situación socioeconómica del país poco favorable, deben buscarse mediante la participación colectiva, tales como el Convenio Colectivo de Trabajo, modos y medios de mejorar las condiciones salariales y de designación de los docentes, ya que consideramos que son factores estresantes y que repercuten en la tarea educativa de los docentes universitarios. Por otro lado, mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, puede lograrse a nivel micro-institucional, generando programas desde los departamentos académicos que intenten abordar capacitaciones desde primeros auxilios, evacuación, y manejo de las tycs a los docentes pero que también avancen a constituirse posteriormente como propuestas de contenidos transversales en el currículum de cada carrera de tal manera de ir generando conciencia en los estudiantes sobre la importancia y las implicancias personales en el mejoramiento de las condiciones ambientales. Otra cuestión a considerar desde la dimensión organizativo-administrativa de la institución universitaria sería la planificación de la distribución de las cargas horarias y de aulas, que signifiquen mejores condiciones,

especialmente en el tiempo de calor, considerando que la provincia de La Rioja se caracteriza por sus altas temperaturas, siendo conscientes que el agobio y la fatiga repercuten en la motivación e interés en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Referencias Bibliográficas

Libros

Virtz, S. y Palamidessi, M. (1998) *El ABC de la tarea docente. Currículum y enseñanza*. Capital Federal. Editorial AIQUE. 1º edición.

Contreras Domingo, J. (1994) *Enseñanza, Currículum y Profesorado*. España. AKAL.

Artículos de revistas

Fernández, N. y Marquina, M. (2008) “Efectos de las políticas de los 90 sobre el trabajo docente en la Universidad Argentina”. VII Seminario Redestrado. Nuevas regulaciones en América Latina. Buenos Aires, 3, 4 y 5 de julio de 2008.

Claverie, J. (2015) “Trabajo y condiciones de carrera para los docentes de las universidades nacionales de la Argentina. El problema de la movilidad”. NB Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) (Nº 25). Invierno 2015, ISSN 1514-6871 www.unse.edu.ar/trabajosociedad Santiago del Estero, Argentina

Crabay, M. (2001) “Salud Mental y Educación Superior: Malestar Docente”. Aset. 5º Congreso Nacional de Estudio del Trabajo. Realizado 01, 02, y 3 de agosto de 2001.

Sanllorenti, P. y Martín, M. (2015) “Las Condiciones y Ambiente de Trabajo (CyAT), en la Universidad Nacional de Mar del Plata, una construcción con la participación de los/as Trabajadores y el Sindicato”. Grupo de Trabajo Nº 97: "Trabajo y Trabajadores en América Latina: procesos de salud-enfermedad, respuestas organizativas y abordajes teórico metodológicos". XI Reunión de Antropología del Mercosur, Montevideo, Uruguay, del 30 de noviembre al 4 de diciembre de 2015.

Libro virtual

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iec-conadu/20130227033458/cymat.pdf>