



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Diseño de un Plan de Capacitación
Nodocente en Condiciones y
Medio Ambiente de Trabajo
Universidad Nacional de La Plata

Lic. Alejo Malaruk

Trabajo Final Integrador

Director: Mgr. Arq. Andrés Fiandrino

Especialización en Gestión de Universidades Nacionales.

Facultad de Odontología - Hospital Universitario Odontológico

Instituto de Investigaciones de Educación Superior

Universidad Nacional de La Plata

Año 2019

Índice

Contextualización Inicial.....	3
Objetivos del Trabajo Final Integrador.....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Marco Conceptual.....	11
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Definiciones.....	11
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Factores Socio técnicos y organizacionales.....	13
Riesgos Psicosociales.....	15
Ergonomía.....	17
Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo.....	20
Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo en la UNLP.....	22
Capacitaciones en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades Latinoamericanas.....	26
Capacitaciones en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades de Argentina.....	29
Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el claustro Nodocente en la UNLP.....	30
Proyecto de Intervención.....	38
Metodología.....	38
Cronograma.....	39
Participantes.....	40
Cursos y Talleres.....	40
Contenidos mínimos generales de la capacitación.....	41

Implementación del prototipo: Taller de ergonomía.....	42
Implementación del prototipo: Taller de riesgos Psicosociales.....	44
Bibliografía.....	46
Anexo I.....	50

Un modelo político y social basado en el trabajo y la inclusión social, y que reconoce la diversidad y la pluralidad de nuestras identidades y experiencias políticas, es el único camino para construir ciudadanía y ampliar los derechos en el siglo XXI.

Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. 2017

Contextualización Inicial

En el año 2008 después de años de luchas se logra la modificación del Estatuto para que los Nodocentes tengan voz y voto en todos los órganos de gobierno de la Universidad (Estatuto, 2008):

- Asamblea Universitaria: 10 representantes con voz y voto.
- Consejo Superior: 2 representantes titulares con voz y voto.
- Consejos Directivos: 1 representante con voz y voto.

Estas modificaciones trajeron el cambio incluso de nominaciones de los órganos históricos, como es el caso de los Consejos Académicos a Consejo Directivo en las Unidades Académicas.

La participación Nodocente en las comisiones del Consejo Directivo y el Consejo Superior pasaron de no tener participación a tener 1 representante titular y 1 suplente en cada comisión, tanto en las Facultades como en las comisiones del Consejo Superior.

Con la obtención de voz y voto pleno del claustro Nodocente, se abre una gran responsabilidad para el claustro en cuanto a la representación que esto implica en los órganos de gobierno. Se evidencia la necesidad de formar más cuadros políticos que estén a la altura de la responsabilidad asumida. Que defiendan los derechos del claustro Nodocente, y asuman nuevos compromisos y

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

obligaciones

en pos del bien común y el crecimiento de la institución. Esto se pone de manifiesto en el documento base “Pensar la Universidad” (Tauber, 2018), donde se evidencia la necesidad de contar con trabajadores capacitados para dar respuesta a las debilidades propias del sistema y de la sociedad para la Universidad. La capacitación es una inversión que beneficia a la organización y a los trabajadores en su conjunto. En este contexto cambiante, donde la tecnología y el conocimiento son un blanco móvil, contar con un plan de capacitación permanente, actualizado acorde a las necesidades de la organización, aportan a la mejora continua en más de una arista: Mejoran el desempeño de los equipos de trabajo, levantan la moral de los trabajadores, disminuye la necesidad de supervisión, contribuye a prevenir los accidentes de trabajo, a resolver los problemas cotidianos, así como también colabora con la comprensión y adopción de políticas, mejora la imagen de la organización, permite el logro de los objetivos individuales y grupales. Permite forjar equipos de trabajo comprometidos con la organización (ESAN, 2016).

En el año 2014, la elección de Decano de la Facultad de Ciencias Exactas, el voto de los Consejeros Directivos se encontraba empatado. De los 16 miembros

7 Profesores, 1 Jefe de Trabajos Prácticos, 2 Ayudantes Diplomados o Graduados, 5 Estudiantes y 1 Nodocente y el Decano que decidía la elección se dividían en dos fuerzas, sin posibilidad de conciliación. Es así como el voto del claustro Nodocente fue definitorio. En el año 2018, la elección de decano en las Facultades de Ciencias Médicas y Ciencias Agrarias y Forestales fueron también casos representativos de la importancia e injerencia clave del voto Nodocente.

En este contexto de cambios, surge también la necesidad de capacitación y profesionalización del personal Nodocente de las Universidades Nacionales. Los grandes cambios económicos, sociales, culturales, científico-teóricos y sus repercusiones en los ámbitos laborales del sector público, complejizan el funcionamiento de las instituciones educativas. Surge la necesidad de actualizar y jerarquizar la formación de sus trabajadores, lo cual incidirá en el mejoramiento global de la calidad de la oferta educativa de nivel superior. La UNLP no es ajena a esta realidad, y desde el año 1998, a través de la

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

Dirección de Capacitación

Nodocente¹ se comienzan a dictar cursos de distintas temáticas específicas de la labor de cada agrupamiento, a fin de aportar herramientas específicas para cada uno de ellos, intercambiar experiencias y trabajar en la transformación de la organización universitaria. Por ejemplo, los cursos de Seguridad en las áreas de trabajo Nivel I y Nivel II orientado a los trabajadores Nodocentes de todos los agrupamientos, Interpretación y aplicación de la normativa de la UNLP, Informática nivel I y nivel II, entre otros.

En ese mismo período, en el marco de un Congreso de Capacitación organizado por un grupo de trabajadores Nodocentes de la Universidad de Córdoba realizado en el año 1999, y en diálogo con trabajadores de otras Universidades Nacionales, fue gestándose la idea de poner en marcha una Carrera Universitaria, además de los cursos de capacitación que se habían implementado por primera vez en el segundo semestre del año 1998. Con el aporte de otras Universidades como la de Villa María y la de Mar del Plata, se comenzó el proceso de creación de una Carrera propia, estudiando los planes de estudio de las Tecnicaturas para el personal Nodocente implementadas en las otras Universidades, realizando modificaciones a fines de adaptarlos a las necesidades de la Universidad Nacional de La Plata de acuerdo a las características del contexto y sus potenciales destinatarios.

En este escenario, subyacía un problema fundamental, y se basaba en la falta de recursos económicos, dado que en ese entonces no existían medios propios, ni en el Área de Capacitación, ni en el Gremio Nodocente, como para poder financiar el proyecto. De todas maneras, y pese a las debilidades visualizadas, se tomó la decisión de poner en marcha la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias en el año 2009.

Se comenzó por armar todo lo relativo a las tareas de carácter administrativo de la Carrera, y paralelamente con las tareas de tinte académico, se intentaba conseguir recursos económicos, aunque se sabía que no sería una tarea sencilla.

¹ https://unlp.edu.ar/cpp/plan_de_capacitacion_para_no_docentes-3994

En ese momento, la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, de aquí en adelante FATUN, que ATULP integra como Gremio de base, debatía en paritarias recursos para capacitación, entre otros temas. Fue entonces que, por un acuerdo entre la Universidad Nacional de La Plata y ATULP se acordó que el dinero que vendría para Capacitación se centralizaría en la UNLP y desde allí se destinarían los fondos necesarios para el financiamiento de la Carrera.

El objetivo de la Tecnicatura es la preparación del trabajador Nodocente y su jerarquización. Aspira a mejorar las condiciones de funcionamiento de las áreas de docencia, investigación y extensión. Esta Carrera abarca aspectos relacionados con su práctica laboral cotidiana, sus relaciones institucionales y su formación general.

Por su parte la Licenciatura continúa la jerarquización de la función del trabajador Nodocente. La propuesta otorga el Título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Teniendo en cuenta la especificidad de las tareas desempeñadas por los Nodocentes se planteó el desarrollo de un área de formación común y especializaciones en las distintas ramas de inserción laboral, en donde la formación básica apunta al desarrollo de competencias esenciales no sólo desde una perspectiva estrictamente laboral sino también para el desarrollo personal y profesional futuro.

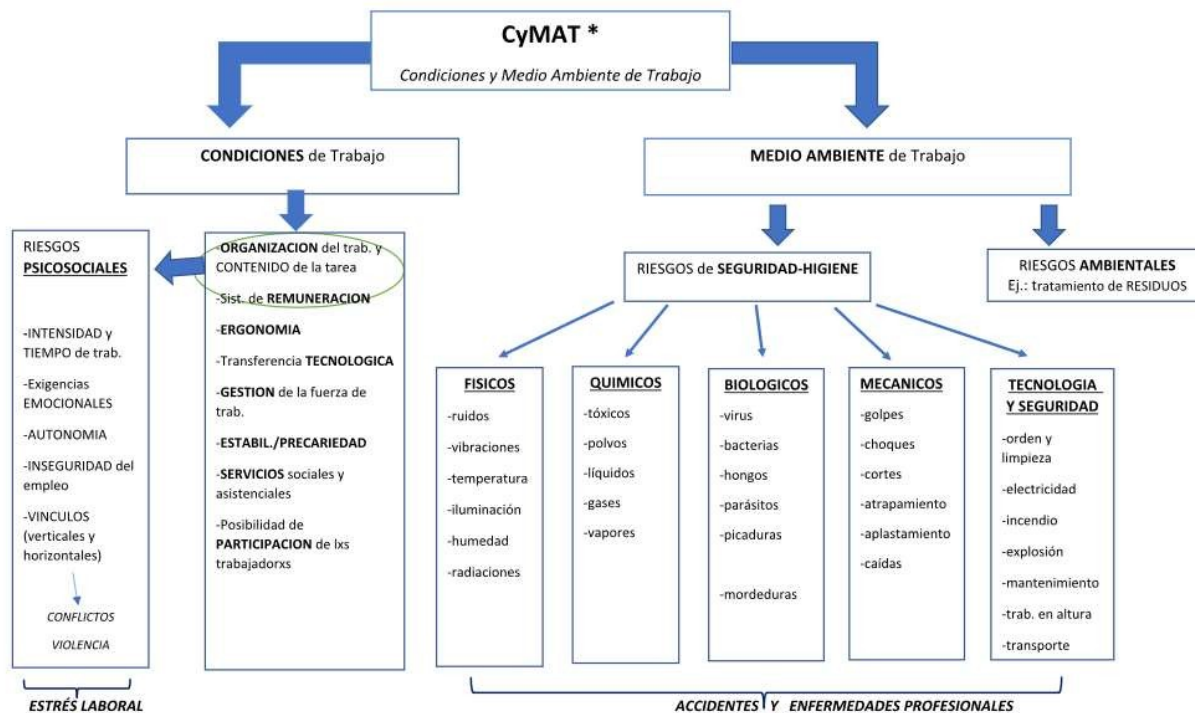
Estos cambios afectan también a la construcción de una nueva identidad del ser Nodocente, quienes aspiran a tener un rol más protagónico en la política de la Universidad. No sólo cumplir con sus funciones específicas sino también ejercer el cogobierno de sus facultades y dependencias. Por ejemplo, en la elección del 2018 para la renovación de autoridades del Gremio ATULP, votaron más del 80% del padrón. Registro histórico que evidencia la tendencia en alza a la participación y el sentido de pertenencia de un claustro unido y pujante.

El recambio generacional, producto de las jubilaciones y los mecanismos de ingreso y ascenso plasmados en la ordenanza 262/02 (ordenanza 262/02) y la aprobación del convenio colectivo de trabajo en el año 2006, trae aparejado un

fenómeno interesante donde la perspectiva del trabajador Nodocente es diferente, reclamando una continua capacitación, más participación en la gestión de la Universidad, Facultades y Dependencias. Es así como, a partir del año 2014 se conforma la primera Secretaría de Gestión Nodocente en la Facultad de Ciencias Exactas, seguida por Ingeniería, Ciencias Médicas, Ciencias Agrarias y Ciencias Veterinarias. Asimismo, en el año 2018 se logra incorporar una nueva Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral en el organigrama de la UNLP, quien representa al Claustro Nodocente en la Presidencia. Esta Prosecretaría se ocupa, entre otras funciones de gestionar las necesidades y aspectos propios del Nodocente en forma directa y efectiva, a cargo de una Nodocente. Así como también, en el ámbito de esta Prosecretaría, se incluyó la Dirección de Capacitación Nodocente, también a cargo de un Nodocente.

En el Plan Estratégico de la Universidad, el punto 6 (Plan Estratégico 2018-2022) hace referencia al claustro Nodocente y a la formación en particular. En las próximas secciones se abordará este tema en profundidad.

Dentro de la especificidad de la labor Nodocente encontramos en el Convenio Colectivo de Trabajo Nodocente, Decreto 366 del año 2006, en el título 7 Seguridad e Higiene, artículo N° 116 (Decreto 366/06). Este decreto propone la creación de una Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CCyMAT. En forma sintética podemos decir que esta Comisión tiene como función llevar adelante acciones tendientes a evitar enfermedades y accidentes de trabajo, minimizando los riesgos. En el siguiente cuadro se visualizan las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo definidas por el Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Hvmanitas.



* Adaptado de: GIRAUDD E, J.C. NEFFA -GRUPO CYMAT-UTN GRAL. PACHECO- (1990) Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) Manual de apoyo didáctico y guía para la capacitación, Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Humanitas.

Fig. 1 –Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

La CCyMAT está constituida en la UNLP y la última reunión se registra en el año 2016. En el Gremio ATULP existe la Prosecretaría de CyMAT, que forma parte de la Comisión Directiva, dependiente de la Secretaría Gremial. Esta Prosecretaria es la responsable de articular acciones con la CCyMAT a fin de cumplir las funciones establecidas en el CCT. En este sentido, la capacitación es una herramienta de base e identificada, tanto en el Convenio Colectivo de Trabajo Nodocente como en el Plan Estratégico de la UNLP, como una herramienta fundamental para el crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones, que cobra relevancia dada la temática de la misma.

El trabajo de articulación con la CCyMAT implica interactuar entre actores internos de la organización, representantes de distintos claustros y dependencias, que trabajan sobre diferentes realidades dentro de la misma organización que es la Universidad. En este contexto, se pretende aplicar una planificación estratégica situacional donde el objeto que planifica está incluido

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

dentro de la situación. Este sujeto se encuentra en tensión con otros que también

planifican y asimismo se va controlando la evolución de la propuesta, realizando ajustes para seguir avanzando hacia la meta que les sea útil a todos los actores. La planificación estratégica participativa reconoce la diversidad, que hace posible una construcción colectiva, que prioriza la transformación de la realidad por parte de un grupo social donde prevalecen estrategias de cooperación y concertación más allá de las diferencias. (Tauber, 2008)

Las capacitaciones dictadas hasta el momento en esta temática se encuentran más relacionadas con la gestión de prevención de riesgos y/o seguridad e higiene laboral. En este sentido la UNLP cuenta con una Dirección de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable (DYHSDS)² dependiente de la Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios. Brinda capacitaciones específicas en Seguridad e Higiene, siguiendo los lineamientos de la Ley N° 19587 art. 209 *“la capacitación del personal deberá efectuarse por medio de conferencias, cursos, seminarios, clases y se complementará con material educativo gráfico, medios audiovisuales, avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad”* (Ley N° 19587, 1972) Esta Ley brinda, al Poder Ejecutivo Nacional, amplios poderes para trabajar en aspectos de seguridad e higiene en el trabajo en toda la República Argentina. El decreto 351/79 (Decreto 351/79,1979) constituye el reglamento general de la Ley, que se amplía a lo largo de los años para incluir distintas actividades como los que respectan a la construcción (Decreto 351/79, 1979), Agro (Decreto 617/97, 1997), TVC (Resolución SRT 311/2003, 2003) entre otros. Por su parte la Ley 24557/95 (Ley 24557/95, 1995) es la llamada Ley de Riesgos de Trabajo, que crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y el sistema de Aseguradora de Riesgos del Trabajo. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, entre todas sus funciones, promueve la cultura de la prevención³. Entre las numerosas actividades que realiza, se destaca para el presente TFI, una encuesta nacional sobre *Percepciones del Sistema de Riesgos del Trabajo y Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo*, que entre los principales temas indagados se encuentran los riesgos psicosociales y el bienestar psíquico, condiciones de empleo y trabajo (Encuesta SRT, 2018).

² https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/capacitacionsh-7882

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

³ <https://www.argentina.gob.ar/srt>

Las Dependencias también cuentan con su propia idiosincrasia, complejidades y necesidades de capacitación en la temática más específicas, como es el caso de los laboratorios de Ciencias Exactas o de sanidad animal de Ciencias Veterinarias, las cuales también son acompañadas por la DYHSDS.

Por lo antes expuesto, podemos observar que las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo constituyen un eje de trabajo de gestión en todas las Universidades Nacionales en su conjunto, que se evidencia en la subcomisión de Seguridad, Higiene y Gestión Ambiental de la comisión de Relaciones Institucionales del Consejo Interuniversitario Nacional⁴ y sus temáticas son muy amplias, con distinto grado de desarrollo en la Universidad.

Objetivos del Trabajo Final Integrador

Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación Nodocente en la temática Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, CyMAT.

Objetivos Específicos

- Relevar los antecedentes en otras Universidades Nacionales y del exterior sobre la temática.
- Definir los cursos que se van a dictar, los destinatarios, contenidos mínimos, la duración, metodología, material necesario, conocimientos previos y resultados esperados.
- Determinar el perfil de Docentes y mecanismos de selección.
- Definir el espacio físico y establecer acuerdos sobre donde se llevará a cabo.
- Establecer un cronograma de los cursos de capacitación en cuento a condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Implementar un taller de Ergonomía y uno de Riesgos Psicosociales a modo de prototipo, a fin de verificar la efectividad de las decisiones tomadas y realizar los ajustes necesarios para ampliar la oferta y extenderla a los otros cursos propuestos.

⁴ <https://www.cin.edu.ar/higiene-seguridad-y-gestion-ambiental/>

Marco Conceptual

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Definiciones

La Organización Internacional del Trabajo, de aquí en adelante OIT, establece en su constitución la protección de los trabajadores respecto a las enfermedades y la salud en el trabajo. Sin embargo, según sus estimaciones 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes de trabajo; 317 millones sufren accidentes laborales (mortales y no mortales) relacionados con el trabajo y las pérdidas monetarias ascienden al 4% del PBI anual mundial. Debido a las jubilaciones anticipadas, ausencias, pérdida de personal calificado y elevadas primas de seguros relacionadas con accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, las organizaciones públicas y privadas, pierden muchísimo dinero y capital humano muy difícil de reemplazar en plazos cortos (OIT, 2019).

El Trabajo decente, según la OIT, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa desempeñar un trabajo productivo que genere un ingreso digno, seguridad en el trabajo y protección social para las familias. Integración a la sociedad y perspectivas de desarrollo personal, libertad para expresar opiniones que afecten sus vidas. Organización, participación e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (OIT, 2014). En el marco de este concepto, los lugares de trabajo deben ser seguros y sanos, y relacionándolos con la definición de la OMS, se incluyen también elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están íntimamente relacionados con la seguridad laboral.

De acuerdo con Neffa (Neffa, 2015), el desarrollo personal de una persona se da en tres esferas: el amor, la vida social y el **trabajo**. Este último entendido como una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo realiza, se desarrolla durante un tiempo y tiene una finalidad específica. Esta finalidad es externa al sujeto relacionado con la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, para satisfacer necesidades humanas. A veces, el trabajo puede ser dañino para la salud, cuando es impuesto por la fuerza y no se da en sintonía con el normal funcionamiento biológico, psíquico y mental del

sujeto que lo ejecuta. La realización de un trabajo implica la movilidad física y capacidades mentales y cognitivas, afectivas y relacionales, y la puesta en práctica de conocimientos acumulados y la experiencia. Además el trabajo suele realizarse en relación con y para otras personas, siendo parte de un colectivo social de trabajo. Los trabajadores son heterogéneos en cuanto a cómo impactan las condiciones y medio ambiente en su personalidad y esto a su vez en el rendimiento. Incluso existen diferencias entre quienes desempeñan puestos de trabajo similares. La ergonomía adapta los medios de producción, las instalaciones y los insumos a cada trabajador. El trabajo forma parte de la esencia humana, es una actividad colectiva que requiere del involucramiento voluntario y de comunicación, depende de aspectos afectivos relacionales y dada su complejidad es todo un enigma. Los trabajadores lo consideran algo natural y trivial, desconociendo su compleja naturaleza científica y tecnológica. El desarrollo de un trabajo puede implicar sufrimiento o placer a quien lo realiza, según sean las condiciones y medio ambiente donde lo realiza, y tiene una relación directa y permanente con la salud física, psíquica y mental de quien lo ejecuta. También transforma a quien lo realiza y define su identidad. Es así como también se pueden dar problemas de salud entre aquellos que están desempleados, que han sido privados de su capacidad de trabajar. Muchas veces el trabajador realiza más tareas de las que están descritas en su puesto y no siempre se lo reconoce. Por otra parte, en el colectivo de trabajo se dan relaciones interpersonales.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de aquí en adelante CyMAT, es un concepto relacionado con una visión integradora de la relación del hombre con su calidad de vida en general, con el medio social, físico y cultural. La condición de trabajo está dada por el estado del entorno laboral. La existencia de riesgos en los lugares donde se realizan las labores y la falta de organización del trabajo, puede ocasionar daños en la salud de la persona, la salud se ve condicionada por las condiciones del trabajo (OIT, 2014). Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud. La esperanza de vida de los trabajadores está fuertemente condicionada por la labor soportada durante su vida activa. Estudios estadísticos dan cuenta de que el sector de actividad y la actividad llevada resultan incluso en una longevidad de hasta 10 años. La

salud no es un don, es el resultado de un equilibrio inestable entre demandas, exigencias, y riesgos que experimentan las personas y a las cuales responden según sus capacidades de adaptación y resistencia.

Las CyMAT no sólo pueden provocar placer o dolor e incluso la muerte de las personas, también impacta en la macroeconomía en el sentido del rendimiento y la productividad, en competitividad sistémica de un sistema productivo, una justificación adicional para adoptarla.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo CyMAT están constituidos por los factores técnico-sociales y organizacionales del proceso de producción en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Es decir, existe una estrecha relación entre el proceso de trabajo y la salud por esto es fundamental minimizar los riesgos de los trabajadores en el trabajo, aportando también a maximizar la productividad.

Desde la emergencia del modo de producción capitalista y la revolución industrial surge un conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que regulan el empleo y la reproducción de la fuerza de trabajo que deriva el modo de experiencia de los trabajadores. Pero no es hasta los años '70, luego de prolongados conflictos sociales y laborales cuando los gobiernos comienzan a adoptar políticas con enfoques orientados a la humanización del trabajo, y a mejorar la vida y la calidad de vida laboral, incluyendo este tema en las negociaciones colectivas. Y en la Argentina, recién en 1984 surgen las CyMAT como acrónimo, luego de un trabajo conjunto del Ministerio de Trabajo y el CEIL del CONICET, donde se amplía el panorama de sólo Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo. Se comienza a entender el trabajo como un derecho humano fundamental, que estructura la identidad de los trabajadores y es la fuente de los derechos laborales.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - Factores Socio técnicos y organizacionales

Las CyMAT no solo se limitan a la seguridad e higiene en el trabajo y sus consecuencias directas sobre la salud del trabajador, dependiendo la duración

de la exposición a los riesgos, la gravedad de los mismos y la existencia o no de medidas de prevención. Las condiciones de trabajo incluyen todos los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de trabajo que están presentes en la organización tales como organización del trabajo, remuneración, ergonomía (fatiga física y sobre esfuerzos, posiciones forzadas y fatiga mental), participación de los trabajadores, así como también el medio ambiente de trabajo incluye todos riesgos a los cuales está expuesto el trabajador en su medio ambiente laboral. Estos pueden ser físicos (ruido, cambios en la temperatura, manipulación de cargas pesadas, etc.), biológicos (picaduras de insectos, exposición a elementos contaminantes, etc.), factores tecnológicos y de seguridad (orden, limpieza, incendio, explosión), químicos (productos tóxicos), ambientales (manejo de residuos), mecánicos (golpes, cortes). Las condiciones de trabajo, dadas por factores socio técnicos y organizacionales, pueden compensar o intensificar estos riesgos que impactan en la planificación y productividad del tiempo de trabajo (turnos rotativos, interrupción en períodos de descanso, horas extraordinarias), la organización y el contenido, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico, tecnológico y el aprendizaje en el uso de las TICs. También la existencia o no de dispositivos para la prevención de riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y beneficios para los trabajadores, el carácter de la relación laboral (en blanco o precarizado) y las posibilidades que los trabajadores participen en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación. La violencia verbal o física, cometida por personas de la misma organización o externa, así como también hostigamiento o acoso moral, de mobbing, de agotamiento emocional (burnout) o de acoso sexual. Estos factores pueden interactuar entre sí, con una sinergia que los profundiza. En la figura 1 “Condiciones y Medio ambiente de Trabajo. SECYT/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Humanitas” de la sección Contextualización Inicial del presente TFI, se visualizan las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo definidas por el Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Humanitas y las interrelaciones entre ellas.

Riesgos Psicosociales

Entre las CyMAT es de destacar los riesgos psicosociales o RPST que originan el estrés laboral. En los países como Francia, donde se mide a través de encuestas como SUMER 2003, ponen de manifiesto el crecimiento de la cantidad de asalariados que sufren y estiman que su salud se ha visto deteriorada por el estrés laboral. Los riesgos ergonómicos y psicosociales son aquellos que resultan del trabajo excesivo o pesado, excesivamente repetitivo o cierta postura durante largo tiempo. El riesgo psicosocial es aquel derivado de las características del trabajo, el puesto de trabajo y su entorno, y sobre todo la organización del trabajo que afecta a la salud de las personas. La organización del trabajo hace referencia a como se hace una labor, durante cuánto tiempo, si es un trabajo repetitivo y monótono, horario extenso, que días se trabaja y las formas de contratación. El concepto incluye también a factores existentes fuera de la organización como pueden ser las exigencias domésticas y aspectos que pueden provocar la aparición de enfermedades. Entre los factores psicosociales que se evidencian científicamente podemos mencionar la falta de control sobre la tarea a realizar, altas exigencias psicológicas, falta de apoyo de compañeros o superiores y la escasez de recompensas. Los efectos son intangibles y se manifiestan a través de procesos psicológicos o estrés laboral (OIT, 2014).

El estrés laboral es reconocido por la OMS, ya desde el año 2004, como uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y las entidades para las cuales trabajan (I-Who, 2004). Un trabajador estresado por cuestiones laborales que es donde la organización puede intervenir, suele estar más enfermizo, ser menos productivo y tener menos seguridad en el trabajo. Esto puede ser un verdadero problema para la organización y todo el equipo de trabajo que lo rodea. Cuando una persona experimenta estrés laboral a menudo se sienten tensas, angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones.

En particular en los países en desarrollo, dada la globalización y los cambios en la naturaleza del trabajo, las personas lidian con mayor estrés laboral. El estudio del 2008 de la OMS da cuenta de la falta de estudios en

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

profundidad

sobre la temática en América Latina, que evidencian la poca conciencia y los pocos recursos para combatir los riesgos psicosociales responsables del estrés laboral (I-WHO, 2008). Es llamativa la falta de estudios sobre la temática incluso a la fecha (MPyT, 2016). Sin embargo, en el SEDICI el repositorio institucional de la UNLP se encuentra material relevante sobre el tema en la Universidad como el libro *Trabajo y Salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y la prevención*. De Julio César Neffa y Elena Denda del año 2017 (Neffa et al, 2017). En el estudio mencionan que el trabajo no es patógeno porque no provoca lesiones, accidentes o riesgos psicosociales en sí mismo sino que las deficientes condiciones, el desequilibrio en los riesgos psicosociales y el medio ambiente donde se lleva a cabo es el que produce un impacto en la salud de los trabajadores. El contenido y la organización del proceso de trabajo son los factores determinantes.

También las condiciones político sociales cambiantes, la inequidad de género, pocas formas o medios de participación, analfabetismo, parasitosis, higiene y sanidad deficientes, desnutrición, sistema de transporte inadecuado y pobreza en general son factores no relacionados directamente con la situación laboral pero que impactan directamente en ella. Además de los problemas inherentes a la globalización, como el desempleo, subempleo y autoempleo, la precariedad de las condiciones de trabajo debidas a los nuevos sistemas de organización del trabajo y la liberalización de las relaciones industriales aumentan los problemas relacionados con los aspectos psicosociales de los trabajadores.

Los RPST traen aparejados una serie de consecuencias para las empresas y las organizaciones, como ser indemnizaciones y juicios inherentes, baja de la productividad, clima de tensión, abuso de trabajo, alcohol o medicamentos, aumento en la prima de los seguros, accidentes por distracción o disminución de la concentración. Costos ocultos como ausentismo, incumplimiento de los horarios, agresividad y violencia que interrumpen el proceso productivo, quejas y pedidos de cambio de trabajo, elevada duración del trabajo anual que impacta sobre la vida privada de las personas, alta tasa de rotación, la imposibilidad de cubrir puestos de mayor jerarquía por personal de planta puede indicar la falta

de responsabilidad para asumir nuevas funciones o falta de un buen clima laboral, dificultades para el cumplimiento de los plazos de entrega, desánimo de los trabajadores por ejemplo para hacer horas extras para satisfacer la demanda. Además de la queja del público por la atención, La remuneración según el rendimiento, problemas de comunicación y coordinación que generan problemas de coordinación. La gestión profesional y la capacitación permanente pueden contribuir a mejorar las CyMAT. Tengamos presente que las CyMAT son flexibles y cambiantes, sobre todo por las TICs. Los RPST son menos visibles que las patologías físicas de los accidentes de trabajo pero no por ello no son menos perjudiciales. Es fundamental contar con medios para identificar rápidamente estos riesgos. Neffa (Neffa RST, 2015) propone realizar entrevistas a referentes, recibir las quejas y observaciones de los trabajadores, analizar las actas de las reuniones de las CCyMAT y también enfrentar los siguientes desafíos:

1. Hacer visible a los RPST
2. Mostrar que los RPST están asociados al contenido, la organización laboral y la forma adoptada por la relación salarial.
3. Se corre el riesgo de buscar una solución considerando que está relacionado con el carácter de las personas, con características individuales.
4. Los RPS pueden ser controlados, una vez identificados y tratados.
5. Es importante asegurar la libertad de expresión y de subjetividad de los trabajadores con esta problemática, en espacios constituidos en la Universidad para esto.
6. Es necesario contar con un programa de información, concientización y formación de dirigentes, delegados, militantes y trabajadores en general sobre estos temas para el conjunto de trabajadores de la UNLP.
7. El Estado deberá formular acciones según los lineamientos de la OIT para que estas acciones alcancen y beneficien a los trabajadores.

Ergonomía

El término hace referencia a la ciencia del trabajo (Ergonomía, 2020). Se hace referencia a una disciplina sistémica e interdisciplinaria, que se aplica a todas

las actividades humanas con las máquinas. Toma los conocimientos generados por la psicología cognitiva, la tecnología, la fisiología, la seguridad e higiene en el trabajo, la medicina del trabajo y la ingeniería de la producción. Según el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA,2020), *Ergonomía (o factores humanos) es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema.*

Según Neffa, la ergonomía permite adaptar las maquinarias, edificios, equipos y herramientas de trabajo a los trabajadores y usuarios a fin de lograr un trabajo seguro, confortable y saludable que impacte positivamente en el sistema productivo. Analizar al hombre en la situación de trabajo más que las tareas asignadas, las relaciones existentes entre los objetos de trabajo, los medios de trabajo, la actividad de los trabajadores, las condiciones y los efectos de las mismas sobre la salud y la eficiencia de la producción. En la figura 1 podemos observar que se encuentra dentro del cuadro de Organización del trabajo y contenido de la tarea a realizar.

La Superintendencia de Riesgos de Trabajo pone a disposición en su portal Web una guía práctica de implementación del protocolo de Ergonomía de la resolución SRT N°886/15 (Ergonomía SRT, 2015) aplicable a todos los empleadores a través de las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo. El objetivo es disponer de recursos para la *prevención de trastornos músculo esqueléticos, hernias inguinales directas, mixtas y crurales, hernia discal lumbosacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario y várices primitivas bilaterales.*

El protocolo prevé identificar y evaluar los factores de riesgo a partir de planillas a completar por el experto en ergonomía, que permitan establecer un nivel de riesgo. La planilla 1 busca identificar, para el puesto de trabajo, las tareas y los factores de riesgo que se presentan en forma habitual en cada una de ellas. La planilla 2 evalúa los riesgos iniciales identificados en la planilla 1. En las figuras 2.a y 2b se presentan la planilla 1 y 2 del anexo I de Resolución 886/2015

de la Superintendencia de riesgo de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Res. 866/15 SRT).

Fig. 2a – Protocolo de Ergonomía Resol. 886/15.

Anexo I. Planillas 1 de identificación de los factores de riesgo de trabajo.

ANEXO I - Planilla 1: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS	
Razón Social: Dirección del establecimiento:	C.U.I.T.: Provincia:
Área y Sector en estudio:	N° de trabajadores:
Puesto de trabajo:	
Procedimiento de trabajo escrito: SI / NO	Capacitación: SI / NO
Nombre del trabajador/es:	
Manifestación temprana: SI / NO	Ubicación del síntoma:

PASO 1: Identificar para el puesto de trabajo, las tareas y los factores de riesgo que se presentan de forma habitual en cada una de ellas.

Factor de riesgo de la jornada habitual de trabajo	Tareas habituales del Puesto de Trabajo			Tiempo total de exposición al Factor de Riesgo	Nivel de Riesgo		
	1	2	3		tarea 1	tarea 2	tarea 3
A Levantamiento y descenso							
B Empuje / arrastre							
C Transporte							
D Bipedestación							
E							
F Postura forzada							
G Vibraciones							
H Confort térmico							
I Estrés de contacto							

Para cada factor de riesgo identificado de la planilla 1, se evalúa en la planilla 2 como se presenta a continuación:

Fig. 2b – Protocolo de Ergonomía Resol. 886/15.

Anexo I. Planilla 2 de evaluación inicial de los factores de riesgo de trabajo.

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS			
Área y Sector en estudio:		Tarea N°:	
Puesto de trabajo:			
2.A: LEVANTAMIENTO Y/O DESCENSO MANUAL DE CARGA SIN TRANSPORTE			
PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:			
Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Levantar y/o bajar manualmente cargas de peso superior a 2 Kg. y hasta 25 Kg.		
2	Realizar diariamente y en forma cíclica operaciones de levantamiento / descenso con una frecuencia ≥ 1 por hora o ≤ 360 por hora (si se realiza de forma esporádica, consignar NO)		
3	Levantar y/o bajar manualmente cargas de peso superior a 25 Kg		
Si todas las respuestas son NO , se considera que el riesgo es tolerable. Si alguna de las respuestas 1 a 3 es SI , continuar con el paso 2. Si la respuesta 3 es SI se considera que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.			
PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo			
Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga sobrepasando con sus manos 30 cm. sobre la altura del hombro		
2	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga sobrepasando con sus manos una distancia horizontal mayor de 80 cm. desde el punto medio entre los tobillos.		
3	Entre la toma y el depósito de la carga, el trabajador gira o inclina la cintura más de 90° a uno u otro lado (o a ambos) considerando desde el plano sagital		

A partir de la determinación del nivel del riesgo, se registraran las medidas preventivas y/o correctivas para proteger la salud del trabajador así como también establecer acciones proactivas. Se propone una matriz de seguimiento de las medidas con plazos de cumplimiento.

El conocimiento por parte de los trabajadores y supervisores en la temática es fundamental para identificar acciones de mejora para los trastornos musculoesqueléticos (TME), que permitan alertas tempranas al identificar ciertos síntomas y establecer la mejor forma de prevenirlos. También para los directivos para facilitar el control del cumplimiento y su compromiso con la prevención.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo

El Convenio Colectivo de Trabajo es un instrumento legal que rige para todo el personal Nodocente de las Universidades Nacionales. Tiene su origen en el Decreto Presidencial 366 del año 2006, homologado por la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales y el Consejo Universitario Nacional. Constituye una norma jurídica y origen del derecho

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

laboral, que

establece las normas y condiciones de trabajo, como duración de la jornada laboral, licencias, vacaciones, capacitaciones, etc. aplicables a un determinando ámbito y sector profesional, que son acordadas entre el empleador y los empleados (CCT. CONADU).

La Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, es una entidad de segundo grado con personería gremial. Está formada por las asociaciones y/o sindicatos de primer grado de cada Universidad Nacional. En el caso de la UNLP a través de ATULP.

El Consejo Interuniversitario Nacional fue creado en 1985, es una persona de derecho público no estatal que tiene como funciones la coordinación, consulta y propuesta de políticas y estratégicas de desarrollo universitario. Es el órgano de consulta obligada para la toma de decisiones de trascendencia sobre el sistema universitario argentino.

En el Convenio Colectivo de Trabajo, de aquí en adelante CCT, se compone de 11 Títulos, 154 artículos y un anexo que es el tipificador de funciones para cada agrupamiento y categoría. Comienza con copia del acta del Decreto 366/06, luego continua con el título 1 sobre las partes contratantes y la acreditación de personería. El título 2 establece los principios generales como los derechos y deberes de los trabajadores, las prohibiciones y los deberes del empleador. El título 3 aborda las condiciones de ingreso y egreso así como en el título 4 dan cuenta del régimen de concursos implementado en la UNLP a través de la ordenanza 262. El título 5 sobre agrupamientos y retribuciones y finalmente el título 6 abordan el tiempo de trabajo y licencias. El título 7 aborda salud e higiene en el trabajo y el título 8 sobre capacitación. El título 9 dispone sobre las evaluaciones de desempeño, el título 10 aborda el régimen disciplinario y finalmente el título 11 a disposiciones generales sobre la auto regulación de las Universidades Nacionales, que dicta sus propias normas y elige su propio gobierno.

Es relevante para este trabajo el título 7, de seguridad e higiene en el trabajo y el título 8 de capacitación. El título 7, artículo N°116 que dan cuenta de la creación de una Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo CCyMAT que estará formada por expertos y contará con al menos dos

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

miembros

especialistas en medicina laboral y asesoramiento de la OIT y al MTSS. Entre sus funciones se incluye confeccionar un manual de instrucciones preventivas que tienda a evitar las enfermedades profesionales como las mencionadas en la Ley N° 24.557 (DNU958, 1996) y accidentes de trabajo, implementar medidas que resguarden la salud del trabajador y minimicen los riesgos de trabajo así como también establecer medidas necesarias para subsanar situaciones planteadas, entre otras funciones. El título 8 de capacitación hace especial énfasis en proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales así como también mejorar la productividad y proporcionar mayor satisfacción del trabajo y realización personal. Este convenio colectivo entra en vigencia en la UNLP en el año 2007.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo en la UNLP

Como se hace referencia en el Contexto Inicial del presente trabajo, es recién en el año 2008 que se logra la modificación del Estatuto para que los trabajadores Nodocentes tengan voz y voto en todos los órganos de la Universidad:

- Asamblea Universitaria: 10 representantes con voz y voto.
- Consejo Superior: 2 representantes titulares y 2 suplentes con voz y voto.
- Consejos Directivos: 1 representante con voz y voto.

La participación Nodocente en las comisiones del Consejo Directivo y el Consejo Superior pasaron de no tener participación a tener 1 representante titular y 1 suplente en cada comisión, tanto en las Facultades como en las comisiones del Consejo Superior. Contar con voz y voto pleno del claustro Nodocente, implica una gran responsabilidad para el claustro en los órganos de gobierno. Se evidencia la necesidad de formar más cuadros políticos que están a la altura de la responsabilidad asumida. Que defiendan los derechos del claustro Nodocente, y asuman nuevas responsabilidades y obligaciones en pos del bien común y el crecimiento de la institución. El documento base Pensar la Universidad, base del Plan Estratégico de la UNLP 2018-20200, evidencia la necesidad de contar con plantel capacitado para dar respuesta a las necesidades propias del sistema y de la sociedad para la Universidad.

En este contexto de cambios surge también la necesidad de capacitación y profesionalización del personal Nodocente de las Universidades Nacionales. Los grandes cambios económicos, sociales, culturales, científico-teóricos y sus repercusiones en los ámbitos laborales del sector público, complejizan el funcionamiento de las instituciones educativas, surge la necesidad de actualizar y jerarquizar la formación de sus trabajadores, lo cual incidirá en el mejoramiento global de la calidad de la oferta educativa superior. Es así como las Universidades Nacionales en su conjunto promueven la creación de una Carrera Universitaria, además de los cursos de capacitación que se habían implementado por primera vez en el segundo semestre del año 1998. La Carrera se materializó en la forma de Tecnicatura Superior y la Licenciatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias en el año 2009. Esta Carrera abarca aspectos relacionados con su práctica laboral cotidiana, sus relaciones institucionales y su formación general. Por su parte la Licenciatura continúa la jerarquización de la función del trabajador universitario Nodocente. La propuesta de otorga el Título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Estos cambios afectan también a la construcción de una nueva identidad del ser Nodocente, quienes aspiran a tener un rol más protagónico en la política de la Universidad. No sólo cumplir con sus funciones específicas sino también ejercer el co-gobierno de sus Facultades y Dependencias. Por ejemplo, en las elecciones del 2018 de representantes Nodocentes votaron más del 80% del padrón, registro histórico o tendencia de los últimos años, que evidencia la participación y el sentido de pertenencia de un claustro unido y pujante.

El recambio generacional trae aparejado producto de las jubilaciones y los mecanismos de ingreso y ascenso plasmados en la ordenanza 262 y la aprobación del convenio colectivo de trabajo en el año 2005, se produce un fenómeno interesante donde la perspectiva del trabajador es diferente, reclamando una continua capacitación, más participación en la gestión de la Universidad, Facultades y Dependencias.

Es así como, a partir del año 2014 se conforma la primera Secretaría de Gestión Nodocente en la Facultad de Ciencias Exactas, seguida por Ingeniería, Ciencias

Médicas, Ciencias Agrarias y Ciencias Veterinarias. Asimismo, en el año 2018 se logra incorporar una nueva Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral a cargo de una Nodocente en el organigrama de la UNLP, quien representa al Claustro en la Presidencia, haciendo llegar las necesidades y aspectos propios del Nodocente en forma directa y efectiva.

En el Plan Estratégico de la Universidad, el punto 6 hace referencia al claustro Nodocente y a la formación en particular. Entre los resultados esperados menciona *“Mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de la comunidad universitaria dotándolos de los servicios, equipamiento y ámbitos adecuados de trabajo, recreación, bienestar y salud.”* Proponiendo como eje de trabajo *“La organización institucional administrativa y de personal, incluyendo sistemas, procedimientos, tecnología, capacitación, comunicación y los avances normativos necesarios.”* En el Programa General 6.2 *Administración y Gestión Institucional*, Programa Especifico 6.2.3 *Organización de los Recursos Humanos*, encontramos el subprograma 6.2.3.4 aborda la Capacitación Nodocente incluyendo como subprogramas operativos a cursos de capacitación y carrera Nodocente.

Dentro de la especificidad de la labor Nodocente encontramos en el Convenio Colectivo de Trabajo Nodocente, Decreto 366 del año 2006, en el título 7 Seguridad e Higiene, artículo N° 116 la creación de una Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo CCyMAT. Las resoluciones de esta comisión serán de aplicación obligatoria en todas las instituciones de educación superior nacionales y sus agentes. Sus funciones abarcan la confección de manuales, fiscalización de las acciones y atender las situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, poniendo el foco en la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador. En articulación permanente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (CC-CyMAT, 2006).

La CCyMAT está constituida en la UNLP y la última reunión se registra en el año 2016. En el Gremio ATULP existe la pro secretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, CyMAT, que forma parte de la comisión directiva, dependiente de la Secretaría Gremial. Esta pro secretaria es la responsable de

articular acciones con la CCyMAT a fin de cumplir las funciones establecidas en el CCT. En este sentido, la capacitación es una herramienta de base e identificada como una tanto en el CCT Nodocente como en el Plan Estratégico de la UNLP como una herramienta fundamental para el crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones, que cobra relevancia dada la temática de la misma.

El trabajo de articulación con la CCyMAT implica interactuar entre actores internos de la organización representantes de distintos claustros y dependencias, que trabajan sobre realidades distintas dentro de la misma organización que es la UNLP. En este contexto se pretende aplicar una planificación estratégica situacional donde el objeto que planifica que está incluido dentro de la situación, este sujeto se encuentra en tensión con otros que también planifican y asimismo se va controlando la evolución de la propuesta, realizando ajustes para seguir avanzando hacia la meta que les sea útil a todos los actores. La planificación estratégica participativa reconoce la diversidad que hace posible una construcción colectiva, que prioriza la transformación de la realidad por parte de un grupo social que prioriza estrategias de cooperación y concertación más allá de las diferencias. (Tauber, 2008)

Las capacitaciones dictadas hasta el momento en esta temática son más relacionadas con la gestión de prevención de riesgos y/o seguridad e higiene laboral y aspectos generales de CyMAT (Plan Estratégico - Estrategia 6.5.1, 2018). Asimismo las dependencias también cuentan con su propia idiosincrasia, complejidades y necesidades de capacitación en la temática más específicas, como es el caso de los laboratorios de Ciencias Exactas o de sanidad animal de Ciencias Veterinarias. En estos espacios se requieren de protocolos específicos relacionados con medio ambiente de trabajo y sus categorías de riesgos de seguridad e higiene y riesgos ambientales.

En cuanto a los riesgos psicosociales RPST relacionado con las condiciones de trabajo propiamente dichas, si bien se han llevado adelante talleres y capacitaciones generales de la temática y se carece de un programa o un abordaje sistémico para sus empleados, tanto docentes como Nodocentes. Siguiendo la propuesta de Neffa para identificar los RPST lo más pronto posible

para que no resulten en un impacto negativo para la organización, el Gremio ATULP realizó un relevamiento que dan cuenta de la necesidad de una capacitación para los Nodocentes a través de la Prosecretaría de Gestión Laboral, que garantice la continuidad y evolución de las distintas iniciativas que surjan sobre la temática, generar espacios de diálogo, proponer indicadores y análisis de impacto en la organización que permitan generar conocimiento desde la experiencia sistematizada y generar conciencia.

El primer relevamiento, diseñado e implementado por el equipo de trabajo de la Prosecretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Gremio ATULP, teniendo en cuenta la formación y experiencia de sus miembros, el estudio realizado durante el cursado de los seminarios de la EGES y la confección del marco teórico del presente TFI, busca reinstalar la discusión de CyMAT en las Facultades y Dependencias de la UNLP. En esta primera aproximación se trabajó en tres ejes:

1. Las comisiones de CyMAT y su alcance.
2. Responsables y referentes.
3. Acciones de prevención y gestión de riesgos.

En el apartado del Proyecto se detalla más información sobre este trabajo, en el marco metodológico propuesto.

Capacitaciones en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades Latinoamericanas.

La búsqueda en los portales Web de las principales Universidades iberoamericanas según el ranking QS Latin America Ranking 2020 (QS, 2020) ofreció escasa información sobre la temática. A continuación se presentan las URLs de las páginas visitadas y los resultados obtenidos.

Universidad	Sitio Web	Comentarios
Pontificia Universidad Católica de Chile (UC). Chile	https://www.uc.cl/	No se dispone de información pública.

<p>Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Brasil</p>	<p>http://www.sgp.uerj.br/site/</p>	<p>Cuentan con un programa de capacitación a través de tutores y convenios con otras instituciones educativas, gremiales, en línea, entre otros.</p>
<p>Tecnológico de Monterrey. México</p>		<p>Se dicta un seminario de 40 horas referido al Clima Laboral y la cultura de los resultados. https://maestriasydiplomados.tec.mx/programas/clima-laboral-cultura-de-resultados Analizando el contenido de los 4 módulos podemos encontrar ciertos temas en común como es la solución de conflictos interpersonales, relacionado con riesgos psicosociales. Está orientado a todo público.</p>
<p>Universidad de los Andes. Colombia</p>	<p>https://ghdo.uniandes.edu.co/index.php/es/</p>	<p>https://educacioncontinua.uniandes.edu.co/ El listado de cursos ofrecidos no contempla CyMAT y asociados</p>
<p>Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Brasil</p>	<p>http://www.dgrh.unicamp.br/produtos-e-servicos</p>	<p>No se dispone de información de cursos o capacitaciones en general para el personal.</p>
<p>Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México</p>	<p>https://www.unam.mx/</p>	<p>https://www.personal.unam.mx/adminpe/r/menu/calendario-cursos.action Se ofrecen numerosos cursos orientados a distintas temáticas. No se visualizó algún tema referido a CyMAT al momento de la consulta (marzo 2020).</p>
<p>Universidad de Chile. Chile</p>	<p>https://www.uchile.cl/</p>	<p>https://www.uchile.cl/portal/presentacion/prorroctoria/direccion-de-recursos-humanos/desarrollo-organizacional/proximas-actividades/89279/calendario-de-cursos-disponibles</p>

		Existe una sección para el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo, en programación de actividades 2020.
Universidad de Buenos Aires (UBA). Argentina	https://rrhh.uba.ar/SitePages/Capacitacion.aspx	Si bien se detalla en la próxima sección, no se ofertan cursos referidos a CyMAT en el 1° cuatrimestre de 2020.
Universidad Federal de Río de Janeiro. Brasil	https://diac.pr4.ufrj.br/	No se dispone de información pública.
Universidad Nacional de Colombia. Colombia	http://administrativos.unal.edu.co/	No se dispone de información

Se puede observar que sólo 2 Universidades latinoamericanas de las 10 mencionadas como las mejores según el ranking QS, no se observan capacitaciones en la temática de CyMAT.

Dado el auge de las capacitaciones en línea, cursos no presenciales a través de ofertas de carácter gratuito en plataformas orientadas a cursos masivos, se procedió a hacer una búsqueda sobre los MOOCs más populares en lengua hispana, como Coursera <https://coursera.org> y edX edx.org. En ambos casos se buscó por las palabras claves CyMAT, condiciones

laborales, riesgos psicosociales, trabajo, enfermedades laborales y no arrojó ningún resultado mientras que la misma búsqueda en Edx arrojó un único resultado: un curso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: Un derecho fundamental.

<https://www.edx.org/es/course/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-un-derecho-fundamental> Este MOOC está orientado a empleados y empleadores, a fin de conocer responsabilidades, deberes y derechos en Seguridad y Salud en el trabajo para aportar a procesos de mejoramiento continuo en la organización, para todo público. Es decir, no se pudo acceder a programas de formación.

Capacitaciones en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades de Argentina.

El Consejo Interuniversitario Nacional⁵, de aquí en adelante CIN, cuenta con una subcomisión de Higiene y Seguridad⁶ dependiente de Comisión de Relaciones Institucionales. Entre otras cuestiones, se ocupa de analizar y proponer la implementación de políticas de gestión sobre la temática en las UUNN. Además se vincula con organizaciones vinculadas al quehacer universitario, gobiernos y organizaciones no gubernamentales.

En este contexto, en el año 2018 organizó el concurso CIN- Banco Credicoop “Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental”⁷, en conmemoración de los 15 años de la creación de la subcomisión. Así como también, en el año 2014, organizó el “Primer Taller Internacional de Prevención de Riesgos y Gestión Ambiental en los Ámbitos de la Educación Superior”⁸ que se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP.

A continuación se presentan distintas iniciativas de capacitación sobre CyMAT en 5 Universidades Nacionales del país, entre las de mayor cantidad de alumnos según SIU Araucano y las de más recientes creación, a partir de la información publicada en sus portales Web.

- En la Universidad de Buenos Aires⁹ cuenta con capacitaciones para el personal Nodocente, sin embargo no fue posible acceder a los cursos de años anteriores o incluso el primer cuatrimestre del corriente año. Los cursos ofrecidos en este semestre están relacionados de alguna manera con las CyMAT como el curso de *Riesgo Mecánico y Prevención de Incendios y Herramientas de Coaching, PNL y Comunicación Efectiva parte II*.

⁵ Consejo Interuniversitario Nacional <http://www.cin.edu.ar>

⁶ CIN. Subcomisión Higiene, Seguridad y Gestión Ambiental. <https://www.cin.edu.ar/higiene-seguridad-y-gestion-ambiental/>

⁷ Informe del concurso cin.docx <https://www.cin.edu.ar/higiene-seguridad-y-gestion-ambiental/#>

⁸ Taller internacional de prevención de riesgos y gestión ambiental <https://www.cin.edu.ar/comisiones/taller-internacional-de-prevencion-de-riesgos-y-gestion-ambiental/>

⁹ <https://rrhh.uba.ar/SitePages/Capacitacion.aspx>

- La Universidad Nacional de Córdoba brinda material de capacitación sobre temáticas relacionadas con la Higiene, la Seguridad y el Medio Ambiente Laboral¹⁰ No se registra formación sobre RPST específicamente, aunque sí de ergonomía. Y también más específicos como el presente curso de ergonomía del Gremio de docentes de la Universidad Nacional de Córdoba¹¹
- La Universidad Tecnológica Nacional, en su escuela de posgrado, dicta un curso de postgrado en ergonomía <http://www.unq.edu.ar/cursos-posgrado/134-ergonom%C3%ADa-en-trabajos-de-oficina.php>. Año 2019
- En la Universidad Nacional Arturo Jauretche en el año 2017 se dictó un curso sobre Condiciones y Medio ambiente de trabajo, en conjunto con el sindicato de la Universidad Nacional de Quilmes¹².
- La Universidad Nacional de Quilmes dicta un curso de posgrado en *Ergonomía en trabajos de oficina*. Todos estos cursos están orientados a público en general y no necesariamente para el empleado Nodocente.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el claustro Nodocente en la UNLP

El ejercicio de la actividad laboral como una necesidad y un derecho juegan un papel fundamental sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y a través de ella, sobre la salud. En la Universidad Nacional de La Plata, con casi 3000 personas que se desempeñan como Nodocentes en los agrupamientos Administrativo, Mantenimiento, Producción y Servicios Generales, Técnico Profesional y Asistencial, se distribuye de acuerdo a la siguiente proporción, según el portal de estadísticas universitarias para el año 2012 (el último publicado): (MiNCyT, 2008)

¹⁰ <https://www.unc.edu.ar/gesti%C3%B3n/capacitaci%C3%B3n-seguridad-ocupacional>

¹¹ <http://aulavirtual.adiuc.org.ar/course/index.php?categoryid=2>

¹² <http://adeiunaj.com.ar/curso-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo/>

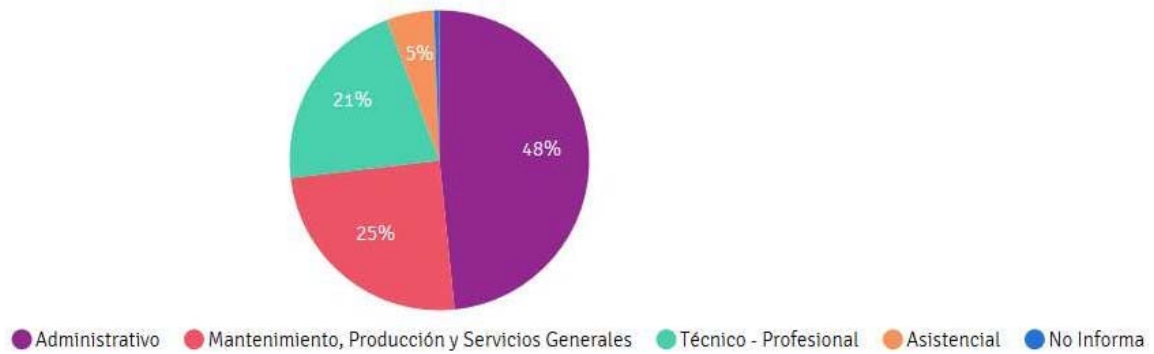


Fig. 1 Cargos por agrupamiento de la UNLP. Fuente portal de estadísticas universitarias 2012.

Es decir, casi la mitad de los empleados del claustro Nodocente realizan tareas administrativas, donde cuestiones de ergonomía, las relaciones interpersonales y de la coordinación y el contacto directo con los otros claustros es habitual.

Además, la distribución por categorías y tramos se puede observar en la figura 2, donde se da cuenta de la “pirámide” resultante a partir del tramo de Personal Directivo (categorías 1 y 2) con el 12%, Personal Superior (categorías 3 a 5) con el 53% y Personal de apoyo (categorías 6 y 7) con el 36%. Las categorías 4 y 7 son las que registran mayor cantidad de trabajadores.

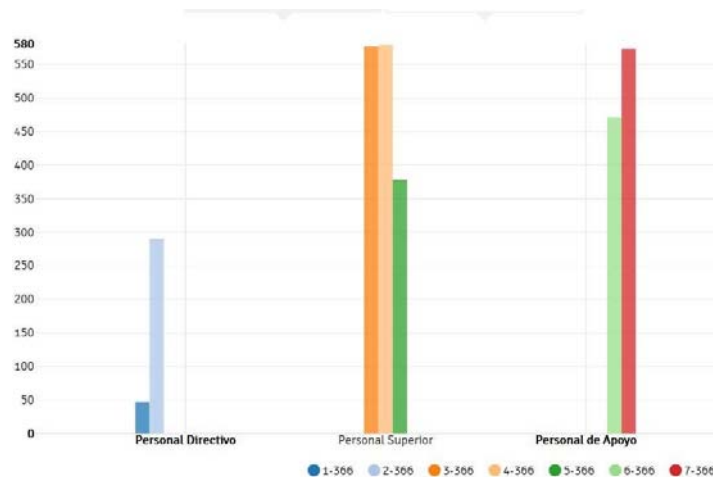


Fig. 2 Distribución por categorías y tramos del personal Nodocente de la UNLP.

Fuente portal de estadísticas universitarias 2012

Analizando la distribución por edad, encontramos que la edad promedio es de 48 años, con una mediana de 49 años, como se puede observar en la figura 3.

Categoría	Tramo	Edad promedio
Personal Directivo	1-366	55
	1-366	54
	2-366	54
	2-366	53
Personal Superior	3-366	52
	3-366	51
	4-366	50
	4-366	49
	5-366	49
Personal de Apoyo	5-366	47
	6-366	43
	6-366	42
	7-366	37
	7-366	38

Fig. 3 Distribución de la planta Nodocente de la UNLP según la edad por categoría.

Fuente portal de estadísticas universitarias 2012

Esta situación es interesante continuar estudiándola y profundizar el análisis dado que en los últimos años se han dado incentivos jubilatorios para el personal Nodocente, lo que ha generado movimientos de ingreso y rejuvenecimiento de la planta Nodocente de la Universidad. Aunque el estudio más reciente llevado a cabo por Neffa (Neffa et al., 2017) da cuenta de la baja proporción de jóvenes, un 18,2% de personas entre 26 y 34 años en la muestra de 351 encuestados. Además, el tipo de trabajo que se realiza de carácter administrativo requiere de estudios y relevamientos específicos respecto a la RPST así como también espacios de reflexión y diálogo que permitan surgir las situaciones problemáticas a fin de darles un tratamiento adecuado, y sirvan de insumo para generar indicadores y conocimiento.

Según los resultados de esta encuesta, los trabajadores Nodocentes de la UNLP se encuentran expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo, que pueden ser uno o más, los cuales a su vez pueden generar sinergias que aumentan la problemática. En cuanto a las CyMAT, los resultados relevantes para este trabajo se presentan en la tabla 2:

Tabla 2 – Resultados de encuestas a trabajadores Nodocente de la UNLP en cuanto a la RPST
CyMAT

	Siempre	Nunca	A veces
Posturas			
Permanece largo tiempo parado cuando realiza su trabajo	13,2%	57,3%	29,5%
Permanece largo tiempo sentado cuando realiza su trabajo	45,3%	34,4%	20,3%
Realizar largos desplazamientos frecuentes	13,6%	64,5%	22%
Desplazar cargas pesadas	4,6%	69,9%	25,4%
Realizar movimientos dolorosos o cansadores	3,7%	77%	19,3%
Soportar sacudidas o vibraciones	0,9%	91,9%	7,2%
Carga mental			
Atención y concentración	27,2%	46,2%	26,6%
Leer letra pequeña o mal impresa	10,6%	57,2%	32,2%
Examinar objetos pequeños o muy finos	8,3%	79%	12,6%
Señales luminosas y sonoras breves, imprevisibles	7,2%	85%	7,8%
Pantallas de computadoras sin protección, pequeñas o teclados incómodos	28%	14,4%	57,6%
Intensidad y ritmo en el trabajo			
Su ritmo de trabajo está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros	36%	30,8%	33,1%
Su ritmo de trabajo está dado por normas de producción a cumplir o plazos a respetar en un corto espacio de tiempo de una hora o menos,	16,6%	50,6%	32,8%
Su ritmo de trabajo está dado por normas de producción o plazos a respetar en un día o más	33,3%	25,8%	40,9%

Su ritmo de trabajo está dado por una urgente solicitud externa (clientes, público) que obliga a responder rápidamente.	34,4%	21,4%	44,2%
Su ritmo de trabajo está dado por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores	24,1%	50,1%	25,8%
Su ritmo de trabajo está dado por un sistema de control o seguimiento informatizado	29%	55,1%	15,9%
Su ritmo de trabajo está dado por el desplazamiento automático de un producto o una pieza, como podría ser una cadena de montaje	6,4%	87,8%	5,8%
Su ritmo de trabajo está dado por el ritmo de una máquina	10,5%	80,1%	9,4%
Su ritmo de trabajo está dado por otras restricciones/exigencias técnicas	34,4%	82,5%	11,1%
Su ritmo de trabajo está dado por sus propios tiempos y prioridades.	34,4%	26,8%	38,8%
Está obligado a apurarse en su trabajo	9,2%	38,1%	52,7%
Debe interrumpir la tarea que estaba haciendo para realizar otra que no estaba prevista	38,3%	16,9%	44%
Demandas y metas a alcanzar			
Alcanzar metas predeterminadas	54,4%	43,6%	
Posibilidad de modificar las metas fijadas	54,7%	43,7%	
Tiene dificultad o inconvenientes para alcanzar estas metas fijadas	3,2%	61,9%	34,9%
Puede efectuar cambios en los plazos fijados para realizar su trabajo	35%	20,2%	38,7%

Riesgos del Trabajo	Si	No	Observaciones
Recibió alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad	30,2%	68,9%	
Esa información o formación le fue brindada por servicios especializados/consultores	18,3%	76,8%	Sobre 82 respuestas. A veces 4,9%
Le fue brindada por la ART	27,7%	61,4%	Sobre 83 respuestas. A veces 10,8%
Fue el Gremio (ATULP) quien les brindó esa información	23,5%	55,3%	Sobre 85 respuestas. A veces el 21,2%
La información o formación le fue brindada por el Ministerio de Trabajo	11,1%	85,2%	Sobre 81 respuestas. A veces el 3,7%
Del último año, tuvo conocimiento de algún documento, instructivo o cartelera escrito por su empleador que describa los riesgos vinculados al trabajo en su establecimiento	28,8%	68,7%	
Existe en su organización o establecimiento un Servicio de Medicina del Trabajo	48,3%	44,8%	6,4% NO sabe

Respecto a los accidentes de trabajo, el 93,7% respondió que no los sufrió. Sobre un total de 22 trabajadores accidentados, el 81,8% de ellos (18 trabajadores) indicó que "Sí" tuvo que abandonar o interrumpir su trabajo a causa de este accidente al menos un día, mientras el 18,2% restante contestó que "No". En cuanto al reconocimiento e indemnización hecho por parte de la Seguridad Social o la ART a título de accidente de trabajo, el 54,5% contestó que Sí.

Respecto a la percepción del estado de salud por los encuestados:

- Bueno: 73,5%
- Muy bueno: 23,6%
- Malo: 1,4%

En la tabla 2 se presentan los principales ítems relacionados con este temática.

	Si	No	
Luego de un arduo día de trabajo, siente la necesidad y trata de realizar algún deporte o actividad física	53,8%	28,2%	A veces 17,9%
Siente necesidad de pasar tiempo con algún entretenimiento o su hobby preferido luego de la jornada de trabajo.	61,7%	20,4%	A veces 17,9%
Luego de un arduo día de trabajo, siente la necesidad y tratan de tomar alguna medicación, calmante o droga	12,4%	80,2%	A veces 7,4%
Cuidado de la salud durante la jornada laboral o luego de concluirla			
Toma medicamentos para la acidez	8,8%	83,6%	A veces 7,5%
Toma algún mio-relajante	6,7%	2%	A veces 13,1%
Toma psicofármacos durante la jornada laboral o luego de concluirla	6,6%	90,5%	A veces 2,8%
Consumo de alguna otra droga, medicamento estimulante o alcohol durante la jornada laboral o luego de concluirla	6,1%	86,5%	A veces 7,4%
Toma analgésicos	11,1%	64,4%	A veces 24,1%
Fue a trabajar sabiendo que no debía hacerlo por enfermedad	46,4%	52,4%	

El 23,4% piensa que a largo plazo su salud puede verse comprometida por el trabajo que desempeña.

Como conclusión mencionan los autores que los porcentajes bajos no significan que no deben considerarse. Se obtienen datos más realistas cuando se analizan de forma agrupada los registros de siempre, nunca y a veces.

Además la muestra fue realizada completamente sobre Presidencia y las unidades académicas, falta completar la mirada de las dependencias como la imprenta, la radio, los colegios, entre otras.

Es interesante rescatar que el 45,3% permanece largo tiempo sentado cuando realiza su trabajo y el ritmo de trabajo del 36% de los encuestados está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros mientras que el 61,7% siente necesidad de pasar tiempo con algún entretenimiento o su hobby preferido luego de la jornada de trabajo. El ítem *Riesgos del Trabajo* en la tabla 1 menciona que el 68,9% no recibió alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad. Realizando una búsqueda en la Web, en el SEDICI y en el portal Roble de la Universidad encontramos los siguientes cursos y seminarios relacionados con la temática

- Seminario de carrera en el 2013 en la Facultad de Ciencias Económicas que aborda esta temática Condiciones y Medio Ambiente del trabajo (CyMAT) y los Riesgos Psicosociales (RSST) (CyMAT-FCE- UNLP, 2013)
- Cátedra de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la UNLP. Seminario de carrera.(Psicología UNLP, 2016)
- Seminario de Riesgos Psicosociales organizados por Facultad de Cs. Económicas y Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. 2012 a 2015 para el personal de la UNLP.

Esto evidencia lo expuesto en las encuestas, donde es evidente la necesidad de contar con programas específicos y concretos sobre la temática, progresivos y graduales, que permitan abarcar la mayoría de las aristas de la misma. Que permitan ampliar el relevamiento realizado y obtener datos para la construcción de indicadores que faciliten la gestión, redunden en una mejora en el bienestar del trabajador y de toda la organización.

Proyecto de Intervención

El proyecto de intervención de este TFI comenzó a gestarse y tomar forma a medida que fue avanzando la cursada de los distintos seminarios de la EGES así como también la tutoría para completar el presente trabajo final. Es así como, al momento de entregar este documento, las etapas iniciales del cronograma se encuentran avanzadas y se adjunta el material de trabajo en el Anexo 1.

Metodología

Se prevé diseñar e implementar un primer relevamiento a través de entrevistas, cuestionarios y encuentros presenciales con los Delegados Gremiales de las distintas Dependencias. El objetivo del relevamiento será reinstalar la discusión, en cada Facultad y Dependencia, sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a partir de un documento de trabajo con pautas claras para abordar la temática de manera organizada y concreta. En un lapso de 4 semanas los delegados entregarán los resultados, que serán un insumo más en el diseño del plan de trabajo de la Prosecretaría.

Luego se realizarán jornadas orientadas a los delegados gremiales, con el objetivo de concientizar a trabajadores Nodocentes en la temática de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Con formato taller y charlas se buscará construir una red de trabajo / fortalecer la relación entre el responsable de la Prosecretaría de CyMAT, el equipo de apoyo técnico y el conjunto de los delegados de ATULP. Se buscará que los delegados logren conocer las funciones de la Prosecretaría de CyMAT desde el punto de vista normativo; conocer la definición de CyMAT y su relación con la salud de los trabajadores; empoderarse para que actúen como agentes multiplicadores en sus lugares de trabajo; valorar la participación del conjunto de los delegados para la mejora de las CyMAT y conocer cómo definir problemas técnicamente. Se hará hincapié en que el enfoque de las CyMAT es más amplio que el de Seguridad e Higiene, la cual se enfoca principalmente en la gestión de los riesgos del medio ambiente de trabajo. Entender como las CyMAT afectan a la salud y el bienestar de los trabajadores (en un sentido global: bio-psico-social), que pueden provocar malestar, generar accidentes y enfermedades. Poner en

Lic. Alejo Malaruk
EGES 2019 – TFI

evidencia y analizar la

cantidad de horas del día que transcurre en el trabajo y de esta manera comprender la relevancia que tienen las cuestiones de salud laboral para la salud general de toda la población. También se trabajará en un taller específico de detección y sistematización de problemas.

El equipo de trabajo de la Prosecretaría diseñará los cuestionarios y coordinará los encuentros con los cuerpos de delegados de las diferentes dependencias.

A partir del marco teórico de este TFI, el análisis de los resultados del relevamiento, los hallazgos del trabajo de campo de los cuerpos de delegados de las dependencias y las jornadas de capacitación, se diseñará el plan de capacitación en la temática. Inicialmente en la forma de dos cursos de capacitación en aspectos significativos de las CyMAT, identificados como necesarios y poco abordados en la oferta de cursos actual: ergonomía y riesgos psicosociales.

Se prevé participar en forma activa en distintos eventos de la especialidad en las Universidades Nacionales de todo el país y espacios afines. Así como también que el estudio realizado y los resultados obtenidos sean un insumo para las distintas áreas dentro de la misma Universidad. Promover el empoderamiento de los trabajadores Nodocentes en una temática tan relevante como son las CyMAT.

Cronograma

Al inicio de este TFI y durante el segundo semestre del año 2019, se llevaron a cabo distintas iniciativas en el marco de la Prosecretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Gremio ATULP. La primera consistió en diseñar y llevar adelante un primer relevamiento a través de entrevistas, cuestionarios y encuentros presenciales para los Delegados Gremiales en las distintas dependencias. En un lapso de 4 semanas los Delegados entregaron los resultados. El material entregado y la metodología utilizada pueden consultarse en el anexo 1.

Luego, se realizaron dos jornadas orientadas a los delegados gremiales, en los meses de diciembre de 2019 y febrero de 2020.

Durante los meses de abril a julio del 2020, se finalizará el procesamiento de los datos del relevamiento y las jornadas, estableciéndose nuevas líneas de acción, fortaleciendo las existentes y ampliando la oferta de los cursos sobre la temática.

Se prevé realizar los talleres de Ergonomía y Riesgos Psicosociales en el segundo semestre del año 2020 a modo de prototipos, en los meses de agosto a noviembre. A partir del mes de junio se comenzará con la convocatoria de los Docentes, la reserva del espacio físico, la realización de una amplia difusión de la actividad, la generación del material a partir de los contenidos mínimos propuestos, y tramitar los aspectos administrativos a fin de que estos cursos sean válidos en el marco de la Capacitación Continua del Personal Nodocente de la UNLP. Los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas permitirán verificar la efectividad de las decisiones tomadas y realizar los ajustes necesarios.

Duración estimada del Proyecto: 18 meses.

Participantes

Equipo técnico de trabajo de la Prosecretaría de CyMAT de ATULP formada por 1 coordinador, 1 psicóloga laboral, 1 técnico en seguridad e higiene y 1 técnica en gestión universitaria (TGU).

Cursos y Talleres

El estudio realizado sobre la temática, analizado y descrito en el marco conceptual del presente TFI así como también los primeros hallazgos del trabajo de campo de los cuerpos de delegados de las dependencias y las jornadas de capacitación, evidencian la necesidad de abordar la temática de riesgos psicosociales y ergonomía. Dos aspectos de la CyMAT poco trabajados en la UNLP en su conjunto.

Contenidos mínimos generales de la capacitación

Objetivos

Los talleres buscarán generar conocimiento genuino a partir de la riqueza del diálogo entre los saberes (los de su “oficio”) y el saber de los “expertos” (ej. técnicos de seguridad-higiene, arquitectos, ingenieros, médicos laborales, etc.). La experiencia durante el dictado de los mismos y el relevamiento y sistematización de las lecciones aprendidas permitirán mejorar los cursos y diseñar nuevas capacitaciones sobre la temática.

Metodología

Modalidad de tipo taller, con encuentros presenciales semanales, con una duración de 4 horas. Se trabajará con material de distinto tipo como presentaciones de tipo slideshow, películas y cortos cinematográficos para analizar y propiciar el debate. El diálogo permanente, la generación de debates y tormenta de ideas serán recursos utilizados en este espacio de formación.

Cada clase tendrá una actividad práctica a desarrollar en grupo y presentar al finalizar la misma, junto con un trabajo final integrador de lo estudiado, siguiendo una serie de pautas trabajadas en el taller.

Evaluación

Dada la característica de los cursos, donde se busca el diálogo y el debate para que surjan propuestas de mejora viables en distintos puestos de trabajo, se proponen trabajos grupales de no más de 3 estudiantes. Al finalizar el taller cada grupo dispondrá de 15 minutos de exposición más 10 minutos de preguntas por parte de los docentes y los otros compañeros.

Docentes

Los docentes serán seleccionados a través de una convocatoria

Espacio físico

Los talleres se llevarán a cabo en la sede de ATULP, en el aula Turco Achem, sita en 44 N° 733 de la ciudad de La Plata, en el horario a convenir con la institución.

El prototipo de los cursos propuestos, contenidos mínimos, metodología y demás características se presentan a continuación.

Implementación del prototipo: Taller de ergonomía

Objetivo

- El objetivo es la construcción de conocimiento útil entre los participantes y los Docentes del curso a fin de que cada participante sea capaz de:
- Analizar el trabajo que realiza a la luz de los aspectos ergonómicos trabajados en el taller
- Formular alguna propuesta de mejora factible.
- Analizar la mejor forma de implementar la o las propuestas en su dependencia.
- Incorporar conocimientos básicos sobre ergonomía y sus posibles aplicaciones.
- Aportar herramientas prácticas para que los participantes puedan identificar problemas ergonómicos y formular propuestas de mejora.
- Formar agentes multiplicadores que puedan transferir lo aprendido a sus compañeros en sus lugares de trabajo, con fines preventivos.

Contenidos mínimos

Ergonomía. Objeto de estudio. Distintos enfoques. Escuelas anglosajona y francesa.

La organización del trabajo y su impacto en la salud. CyMAT. Factores de riesgo ergonómico. Criterios para su identificación. Carga física y carga mental. Aspectos psicosociales.

Concepto de accidente y enfermedad profesional; otras dolencias relacionadas con el trabajo. Trastornos músculo esqueléticos. Incidencia en la UNLP.

Legislación y normativas. Res. SRT 886/15. Protocolo. La evaluación en distintos puestos: administrativo, atención al público, mantenimiento, limpieza, sereno, técnico de laboratorio, oficios.

Prevención: niveles individual, grupal, colectivo y organizacional.

Metodología

Modalidad de tipo taller, con encuentros presenciales semanales, con una duración de 4 horas. Se trabajará con material de distinto tipo como presentaciones de tipo slideshow, películas y cortos cinematográficos para analizar y propiciar el debate. El diálogo permanente, la generación de debates y tormenta de ideas serán recursos utilizados en este espacio de formación.

Cada clase tendrá una actividad práctica a desarrollar en grupo y presentar al finalizar la misma, junto con un trabajo final integrador de lo estudiado, siguiendo una serie de pautas trabajadas en el taller.

Duración

8 clases teórico prácticas.

Participantes

Personal Nodocente de todas las dependencias de la UNLP, con un cupo máximo de 40 personas.

Conocimientos previos

Ninguno.

Evaluación

Trabajo final integrador, grupal, resultado de la sistematización y análisis realizado a lo largo del taller sobre un puesto de trabajo estudiado por el grupo de acuerdo a un conjunto de pautas establecidas.

Lecciones aprendidas

Se realizarán reuniones semanales de coordinación entre los Docentes del curso a fin de analizar el desenvolvimiento del mismo, realizar los ajustes necesarios llevando el registro en una bitácora colaborativa a través de la Web. Al finalizar el curso el equipo de trabajo confeccionara un documento de lecciones aprendidas que permitan identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades, definiendo acciones de mejora para las próximas ediciones de los cursos.

Propuestas de mejora

A partir de las lecciones aprendidas.

Implementación del prototipo: Taller de riesgos Psicosociales

Objetivo:

- Mejorar el conocimiento de la gestión preventiva de los factores psicosociales
- Concienciar a los trabajadores Nodocentes sobre la naturaleza y relevancia de los factores psicosociales.
- Formular propuestas de mejora factibles.
- Analizar la mejor forma de implementar la o las propuestas en su dependencia.
- Formar agentes multiplicadores que puedan transferir lo aprendido a sus compañeros en sus lugares de trabajo, con fines preventivos.
- Proveer un método integral y homogéneo para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

Contenidos mínimos

Riesgos Psicosociales. Clasificación de Riesgos. Consecuencia en la salud del trabajador. Marco Normativo. Evaluación e identificación de riesgos laborales

Identificación de las condiciones de trabajo que generan los factores de riesgo psicosociales para la salud de los trabajadores. La importancia de la participación de los trabajadores en la prevención de las CyMAT que originan riesgos psicosociales.

Medidas de prevención para minimizar los factores de riesgo psicosocial

Metodología

Modalidad de tipo taller, con encuentros presenciales semanales de una vez a la semana, con una duración de 4 horas. Se trabajará con material de distinto tipo como presentaciones de tipo slideshow, películas y cortos cinematográficos para analizar y propiciar el debate. El diálogo permanente, la generación de debates y tormenta de ideas serán recursos utilizados en este espacio de formación.

Cada clase tendrá una actividad práctica a desarrollar en grupo y presentar al finalizar la misma, junto con un trabajo final integrador de lo estudiado, siguiendo una serie de pautas trabajadas en el taller.

Duración

8 clases teórico prácticas.

Participantes

Personal Nodocente de todas las dependencias de la UNLP, con un cupo máximo de 40 personas.

Conocimientos previos

Ninguno.

Evaluación

Trabajo final integrador, grupal, resultado de la sistematización y análisis realizado a lo largo del taller sobre un puesto de trabajo estudiado por el grupo de acuerdo a un conjunto de pautas establecidas.

Lecciones aprendidas

Se realizarán reuniones semanales de coordinación entre los docentes del curso a fin de analizar el desenvolvimiento del mismo, realizar los ajustes necesarios llevando el registro en una bitácora colaborativa a través de la Web. Al finalizar el curso el equipo de trabajo confeccionara un documento de lecciones aprendidas que permitan identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades, definiendo acciones de mejora para las próximas ediciones de los cursos.

Propuestas de mejora

A partir de las lecciones aprendidas.

Bibliografía

CCT FATUN, CyMAT (2006). *Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. Decreto 366. Artículo N° 116 Comisión de "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo"*.

CCT, CONADU (2014). *Convenio Colectivo de Trabajo. Federación Nacional de Docentes Universitarios*. <https://conadu.org.ar/convenio-colectivo-de-trabajo/>
Decreto 351/79 (1979). *Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo*

http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/general/decreto_351_79.htm

CyMAT, FCE- UNLP (2013). *Seminario de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RSST)*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de La Plata.

https://www.econo.unlp.edu.ar/seminarios_carrera/seminario_condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo_y_los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_2013-3201

Decreto 366/2006 (2006). *Convenio Colectivo de Trabajo*

http://www.fatun.org.ar/fatun2_convenio_colectivo.html

Decreto 958/96 (1996). *Riesgos del trabajo*.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37572/texact.htm>

Decreto 911/97 (1997). *Reglamento de Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción*.

http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/construccion/decreto_911_96.htm

Ergonomía SRT (2015). *Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. 2015.

<https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/06/GuiaPracticaErgonomia.pdf>

ESAN (2016). *La importancia de la capacitación en la empresa*. Escuela de Negocios. Lima. Perú. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>

Estatuto (2008). *Estatuto de la Universidad Nacional de La Plata*.

https://unlp.edu.ar/gobierno/estatuto_unlp-4287

IEA (2020). *Asociación Internacional de Ergonomía*.

Ergonomía 2020. Definición. <https://es.wikipedia.org/wiki/Ergonom%C3%ADa>

I-WHO (2004). *La organización el trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N°3. World Health Organization*.

I-WHO (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países de desarrollo. Serie protección de la salud de los trabajadores N°6. World Health Organization*.

Ley N° 19587 (1972). *Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo*.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

Ley 24557/95 (1995). *Ley de Riesgos del Trabajo*.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

MiNCyT (2008). *Ministerio de Educación, Ciencias y Tecnología*.

<https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades>

MPyT, (2016). *Estudios y estadísticas laborales*. Ministerio de Producción y Trabajo de Argentina. <http://trabajo.gob.ar/estadisticas/>

Neffa (2015). Neffa, Julio. *Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)* <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/13769>.

Neffa (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/foumet/20160212070619/Neffa.pdf>

Neffa et. al. (2017). Julio César Neffa y Elena Denda. *Trabajo y Salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*.

OIT (2014). *Educación Obrera para el Trabajo Decente. Módulo 5*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf

OIT (2019). *Seguridad y Salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Ordenanza 262/02 (2002) *Ordenanza de Ingreso y Egreso del Personal Nodocente*.

Plan Estratégico (2018) *Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata. 2018-2022*. https://unlp.edu.ar/plan_estrategico

Plan Estratégico - Estrategia 6.5.1 (2018) *Plan estratégico de la Universidad Nacional de La Plata. Actividades al 14/02/2020 - Estrategia Administración y Gestión* https://unlp.edu.ar/plan_estrategico/informe-de-seguimiento-y-evaluacion-nro-5-12-02-2020-17481

Resolución SRT 311/2003 (2003). *Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable*. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/tvc/res_srt_311_2003.htm

Resolución SRT 866/15 (2015). . Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Psicología UNLP (2016). *Blog de la materia Psicología Laboral de la UNLP*.

<https://psicologialaboralunlp.wordpress.com/bibliografia-de-la-materia/>

Protocolo de Ergonomía [https://www.srt.gob.ar/wp-](https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2014/03/images_pdf_Resolucion_866-15_Ergonomia.pdf)

[content/uploads/2014/03/images_pdf_Resolucion_866-15_Ergonomia.pdf](https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2014/03/images_pdf_Resolucion_866-15_Ergonomia.pdf)

QS Ranking (2020). *Las 100 mejores Universidades de América Latina en 2020*

<https://www.topuniversities.com/universities/>, <https://www.revistanuve.com/qs-las-100-mejores-universidades-de-america-latina-en-2020/>

Tauber, (2008). Tauber, Fernando. *Tesis de Doctorado “La comunicación en la planificación y gestión para el desarrollo de las instituciones universitarias públicas argentinas: el caso de la Universidad Nacional de La Plata en el trienio junio 2004-mayo 2007”*. 2008

Tauber (2018). Tauber, Fernando. *Pensar la Universidad*. 2018

Anexo I



1° Relevamiento sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en todas las Facultades y Dependencia de la U.N.L.P.

Secretaría Gremial-Prosecretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Desde la Prosecretaría de CyMAT se formó un grupo multidisciplinario de trabajo para poder abordar todas las problemáticas y atender todas las necesidades de cada compañerx Nodocente.

Objetivo:

- Reinstalar la discusión en cada Facultad y Dependencia sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Establecer un plan de acción, a partir de la información relevada con un formulario diseñado específicamente para la tarea.

Metodología y desarrollo

Teniendo en cuenta que la información es el primer nivel para la participación de lxs trabajadorxs en cuestiones relativas a su *salud y seguridad laboral*, encaramos una primera etapa de relevamiento de cada Facultad y Dependencia través de los cuerpos de delegados, con la idea de comenzar a recabar la mayor cantidad de información posible sobre la situación real de cada lugar de trabajo. Una vez procesada toda la información resultante de los relevamientos estableceremos un plan de acciones.

Durante el mes de Mayo se realizaron reuniones con todos los cuerpos de delegados para presentar el grupo de trabajo de la Prosecretaría, contarles las incumbencias de la Prosecretaría y compartir el material de trabajo para el

relevamiento de esta manera puedan trabajarlo de la mejor manera en la dependencia, disponiendo de 15 días para entregarlo completo.

El formulario consta de tres secciones:

1. Comisiones
2. Áreas y responsables
3. Acciones de prevención y gestión de riesgos.

Cronograma e reuniones llevadas a cabo:

	Dependencia	Fecha acordada de entrega del formulario
Jueves 2/5	Comedor	20/5
	Presidencia	20/5
	Jurídicas	20/5
	Económicas	20/5
	Liceo	20/5
Viernes 3/5	Ingeniería	21/5
	Exactas	21/5
	Odontología	21/5
	Cespi	21/5
	Deportes	21/5
Lunes 6/5	Anexa	22/5
	Informática	22/5
	Humanidades	22/5
	Psicología	22/5
	Nacional	22/5
	Imprenta	22/5
Miércoles 8/5	Naturales y Museo	23/5
	Medicina	23/5
	Observatorio	23/5
	Agrarias	23/5
	DSS	23/5
	Planeamiento	23/5
	Arquitectura	23/5
Jueves 9/5	Radio	24/5
	Bellas Artes	24/5
	Trabajo Social	24/5
	Bachillerato	24/5
	Biblioteca	24/5
	Veterinarias	24/5
	Periodismo	24/5

Con Samai Huasy y con la Escuela Inchausti la comunicación será vía telefónica y a través de correo electrónico.

Cada reunión tuvo una duración de 2 horas aproximadamente, cada cuerpo de delegados se llevó una copia en papel del formulario y una tabla sobre Condiciones y medio ambiente de trabajo. Durante el encuentro se manifestaron algunas situaciones generales del trabajo diario de cada dependencia. Mostraron mucho interés de trabajar en esta temática tan sensible para el compañero.



Secretaría Gremial – Prosecretaría de CyMAT

1° Relevamiento de información por Delegadxs – 2019 – Formulario Inicial

Teniendo en cuenta que la **información** es el primer nivel para la **participación** de lxs trabajadorxs en cuestiones relativas a su **salud y seguridad laboral**, les proponemos comenzar por relevar o actualizar los siguientes datos en su Facultad/Dependencia:

1- COMISIONES

a.- ¿Se ha creado alguna **comisión** de CyMAT, riesgos, seguridad, higiene o similar?

SI NO Año.....(adjuntar resol., si la hay)

b.- ¿Quiénes la integran?

Nombre	Claustro

c.- ¿Está actualmente en funcionamiento? SI NO Fecha aproximada de última reunión:

d.- ¿De qué temas y/o actividades se ocupa/ha ocupado?

.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2- AREAS y RESPONSABLES

a.) ¿Existe algún **área** (Secretaría, Dirección, Unidad, etc.) que se ocupe de riesgos, seguridad e higiene?

NO SI :

Denominación (ej. *Dirección de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente*):
.....
...

Ubicación en el organigrama de la institución (ej. depende la *Secretaría de Hábitat y Espacios Seguros*):
.....
...

Dirección y/o coordinación (ej. el área está a cargo de: ¿una autoridad de gestión? ¿Secretarix de Infraestructura?; ¿Dirección Nodocente?; ¿Técnicx de SH contratadx? etc.):
.....
...

b.- ¿Existen **responsables/referentes** de SH dentro de la institución?

NO SI Nombre y cargo:

.....

c.- ¿Fue **designadx** informal o formalmente en esa función? (adjuntar resol., si la hay)

.....

.....

.....

d.- ¿Existe personal de la institución con **título de Técnicx y/o Licenciadx** en Seguridad-Higiene o afín?

Nombre	Área de trabajo	Cargo y modalidad de contratación (Planta Nodocente? Gestión? Contrato?)	Sus funciones dentro de la institución son afines al título de Tec./Lic. en SH?

3- ACCIONES DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

Se han realizado en su Facultad/Dependencia:

a) **Mapas** de Riesgo? SI NO

b) **Simulacros** de Emergencia / Evacuaciones? SI NO Años:

.....

c) **Capacitaciones** relativas a riesgos, seguridad, higiene ? SI NO

Detallar, si es posible:

TEMA de la Capacitación	AÑO	Organizada por:

¡IMPORTANTE! Adjuntar a este cuestionario toda otra documentación encontrada que se vincule con los temas mencionados (resoluciones, notas, información publicada en sitios web, etc.)

4- COMENTARIOS O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Relevaron:

.....

Facultad/Dependencia:

.....

¡Muchas gracias!



Jornada participativa para la elaboración del Plan 2020 para Delegados/as de ATULP

19 de Diciembre de 2019 y 20 de Febrero de 2020

Objetivos y Programa

Objetivo General:

- Construir una red de trabajo/fortalecer la relación entre el responsable de la Prosecretaría de CyMAT, el equipo de apoyo y el conjunto de los/as delegados/as de ATULP.

Objetivos Específicos: Que los/as delegados/as logren:

- Conocer las funciones de la Prosecretaría de CyMAT desde el punto de vista normativo.
- Conocer la definición de CyMAT y su relación con la salud de los/as trabajadores/as.
- Empoderarse para que actúen como agentes multiplicadores en sus lugares de trabajo.
- Valorar la participación del conjunto de los/as delegados/as para la mejora de las CyMAT.
- Para el inicio de la capacitación 2020 conocer cómo definir problemas técnicamente.

Hora	Actividades
09:30hs .	Apertura a cargo de Secretario General Raúl Archuby y Secretario Gremial Ignacio Bruno.
10:00hs .	Definición de las funciones de la Prosecretaría de CyMAT y desarrollo de la jornada a cargo de Prosecretario CyMAT, LGU. Alejo Malaruk
10:30hs .	Actividad grupal: ¿Cómo definir problemas en CyMAT? a cargo de Mg. Beatriz Horrac y Lic. Evangelina Gamero. Objetivo de la actividad: Que los/as delegados/as aprendan a definir problemas de CyMAT metodológicamente. Producto de la actividad: Aporte para el diagnóstico de problemas de CyMAT en la UNLP. Febrero 2020.
12:00hs .	Exposiciones: CyMAT y Participación a cargo de Lic. Belén Salas Devolución del Relevamiento (Junio 2019) a cargo de TGU. Javier Silvestrelli Resumen de la jornada a cargo de TGU. Viviana Doba
12:30hs .	Cierre de la jornada a cargo de Prosecretario CyMAT LGU. Alejo Malaruk.



**Planilla del Taller para trabajar la actividad grupal
¿Cómo definir problemas en CyMAT?**

Problema detectado

Delegada/o: **Fecha:**/...../.....

Facultad/Dependencia:

¿Cuál es la situación no deseada?:

.....
.....
.....
.....
.....

¿Dónde ocurre?

.....
.....
.....
.....
.....

¿Cuándo ocurre? / ¿Con qué frecuencia?

.....

.....

.....

.....

¿Cuál es/podría ser la consecuencia sobre la salud de los trabajadores?

.....

.....

.....

Plan de Acción del Delegado/a:

.....

.....

.....

Contacto con la Prosecretaría CyMAT:

prosecretariadeCyMATdeAtulp@gmail.com

Prosecretario CyMAT, LGU. Alejo
Malaruk (221) 4941678
Secretaría Gremial ATULP: 427-0420
/ 427-0546 (int. 108)

1. F Tauber (2005). Algunos desafíos para la Universidad Pública. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
2. F Tauber (2006). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata (2006)
3. F Tauber (2007). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2007-2010
4. F Tauber (2008). Plan Estratégico Institucional 2007/2010 de la UNLP. UNLP
5. F Tauber (2008). La comunicación en la planificación y gestión para el desarrollo de las instituciones universitarias públicas argentinas: el caso de la Universidad Nacional de La Plata en el trienio junio 2004-Mayo 2007. Facultad de Periodismo y Comunicación Social
6. F Tauber (2009). Comunicación en la planificación y gestión de las universidades públicas argentinas. Ediciones de Periodismo y Comunicación (EPC)
7. F Tauber (2010). Discurso de asunción a la Presidencia de la UNLP
8. F Tauber (2010). Universidad Nacional de La Plata: discurso de asunción y objetivos estratégicos 2010-2014
9. F Tauber (2010). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2010-2014
10. F Tauber (2010). Pensar la Universidad nacional de la Plata (2010)
11. F Tauber, G Nizan, D Delucchi, A Olivieri (2011). Planes directores, proyectos y obras. 2004- 2010. Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
12. F Tauber (2011). Pensar la Universidad Nacional de La Plata 1 (2010-2014). Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
13. F Tauber (2011). Discurso de apertura del III Congreso Internacional sobre Cambio Climático y Desarrollo Sustentable.
14. F Tauber (2011). Universidad pública y medioambiente: responsabilidades y desafíos para los próximos años. Revista de la Universidad
15. F Tauber (2011). Palabras en relación al rol de la universidad pública.
16. F Tauber (2012). El Consejo Social de la UNLP, un camino al compromiso universitario. Diálogos del Consejo Social 1
17. F Tauber, V Urriolabeitia (2012). UNLP: "Pensada y creada para promover el desarrollo nacional". Desafío Empresario 10
18. F Tauber (2012). Inmensas oportunidades. Diario Hoy en la Noticia
19. F Tauber (2013). Pensar la universidad 1 (2013)
20. F Tauber (2013). 30 años de democracia en la universidad pública. De Los Cuatros Vientos
21. F Tauber (2013). Profesionales íntegros y comprometidos. Revista de la Asociación Odontológica de Berisso, La Plata y Ensenada
22. F Tauber (2014). Testimonios: el rol de las instituciones en el desarrollo regional. 75 años sembrando
23. F Tauber, G Nizan, D Delucchi (2014). Planificación y gestión urbano/ambiental de los ámbitos universitarios. XI Simposio de la Asociación Internacional de Planificación Urbana y Ambiente (UPE 11) ISBN: 978-950-34-1133-9 (La Plata, 2014)
24. F Tauber, (Director) (2014). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2014 – 2018
25. F Tauber (2014). Compromiso: Gestión 2010-2014
26. F Tauber (2015). Hacia el segundo manifiesto: los estudiantes universitarios y el reformismo hoy. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
27. F Tauber (2015). Hacia el segundo manifiesto: Los estudiantes universitarios y el reformismo hoy. Argentina: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). ISBN: 978-987-1985-63-0
28. F Tauber (2015). Presentación del libro Hacia el segundo manifiesto
29. F Tauber (2016). Proyecto Institucional de la Universidad Nacional de La Plata (2018-2022). Pensar la Universidad
30. F Tauber (2016). Pensar la universidad 2. Proyecto institucional de la Universidad Nacional de La Plata 2018-2022
31. F Tauber (2016). Pensar la universidad 2 (2016)
32. F Tauber (2016). Discurso: Pensar la universidad. Proyecto institucional 2018-2022
33. F Tauber (2017). Reseña del Plan Estratégico de Obras de la UNLP
34. F Tauber (2017). Presentación del Dr. Arq. Fernando Tauber del nuevo complejo edilicio en el predio del Ex BIM III.
35. F Tauber (2017). Presentación del nuevo Edificio " Sergio Karakachoff"(UNLP).
36. F Tauber (2017). Discurso en el Seminario Interno de Instrumentos de Planificación Estratégica Participativa.
37. F Tauber (2017). Haciendo realidad grandes proyectos. Econo 8
38. F Tauber (2017). La Reforma y el futuro de la Universidad. Revista Derechos en Acción
39. F Tauber (2017). La Universidad Nacional de La Plata en el contexto actual: la búsqueda de un modelo inclusivo. + E 7 (7. Ene-dic), 132-143
40. F Tauber (2017). Los desafíos que vienen para la UNLP. Bit & Byte 3
41. F Tauber (2018). Pensar la universidad 3 (2018)
42. F Tauber (2018). La universidad pública reformista: un modelo inclusivo y de desarrollo. Eudeba
43. F Tauber (2018). Transcripción del discurso de asunción a la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata, período 2018-2022
44. F Tauber (2018). Conferencia por el Centenario de la Reforma Universitaria en la UNSAdA.
45. F Tauber, (entrevista, de, Santiago, Barcos) (2018). Los dolores que quedan son las libertades que nos faltan. Econo 8

46. F Tauber, R Cereijo, A Palladino (2019). Se cumplen setenta años de la sanción de la gratuidad universitaria en Argentina. Diario Contexto 22
47. F Tauber (2019). UNLP Un Modelo de Universidad Pública Argentina. Revista Universidades
48. F Tauber, V Cruz (2019). El proyecto político-académico de la Universidad Nacional de La Plata y los desafíos de fortalecer la política institucional de géneros y feminismos. Gaceta de la V Circunscripción plurinominal del Tribunal electoral del Poder Judicial de la Federación-Nueva época
49. F Tauber, (compilador, L Quiroga (2019). Extensión universitaria: rupturas y continuidades. Educación
50. F Tauber (2020). Discurso en el marco del Consejo Regional Argentina contra el Hambre.