



# **12° CONGRESO ARGENTINO DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL**

## **La Plata, junio y septiembre de 2021**

GT15: Antropologías Latinoamericanas del Trabajo: problemas, enfoques y perspectivas

### **Visualizar lo naturalizado. Un estudio de las condiciones de trabajo de docentes e investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata**

Mg. Mariel Cecilia Martin. Facultad de Derecho Universidad Nacional de Mar del Plata, directora Proyecto los Riesgos Psicosociales en los Docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP). [mariel@mdp.edu.ar](mailto:mariel@mdp.edu.ar)

Dra. Andrea Dupuy. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar del Plata – Facultad de Psicología y Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo social. [andydupuy@hotmail.com](mailto:andydupuy@hotmail.com)

#### **Resumen**

El objetivo de esta ponencia es poder indagar, desde una mirada interdisciplinaria, la correlación entre el nivel de exigencia del trabajo de las/os docentes e investigadoras/es universitarios y los factores psicosociales a los que están expuestos y que impactan, directa e indirectamente, en su salud integral lo que nos permitirá promover y contribuir a la construcción de una Cultura Preventiva en nuestras Universidades, para disminuir y mejorar la relación entre los procesos laborales con los daños en la salud integral.

Si bien desde un enfoque clásico, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales se limita a considerar como profesiones de riesgo a quienes conviven con la presencia de significativos riesgos físicos, químicos y biológicos, nuestra postura en cambio, plantea una mirada sobre las condiciones y ambiente de trabajo (CyAT),

más aún de los riesgos psicosociales, que son invisibilizados, silenciosos y que aparecen naturalizados. Uno de ellos, el burnout, es un proceso en muchos casos irreversible, así como en otros, implican una compleja recuperación

Una hipótesis trabajada sostuvo que las inadecuadas Condiciones y Ambiente de Trabajo (C.y.A.T) así como la organización del proceso de trabajo, conjuntamente con los niveles de exigencias académicas, impactan en la salud física y mental, de las/os docentes de la Universidad y en toda la comunidad educativa. De allí la relevancia de la participación activa en la pesquisa de las/os protagonistas.

Nuestra mirada se aborda desde la interdisciplina y transdisciplina, que permite una postura integral de la realidad a trabajar; permitiendo un abordaje superador. Nuestro grupo de investigación está conformado por disciplinas tales como el derecho, sociología, ingeniería, psicología, kinesiología, ergonomía, antropología y así como por el sindicato Agreración Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata (A.D.U.M).

La metodología utilizada, considera a el estudio de caso como estrategia de investigación en las ciencias sociales es *"...una investigación empírica de un fenómeno contemporáneo, tomado en su contexto, en especial cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son evidentes"* (Yin, 1994, p.13). Para responder a nuestros interrogantes recurrimos a métodos cuantitativos y cualitativos y a la triangulación que surge de los mismos. Entre los métodos cualitativos priorizamos la Investigación Acción Participativa (IAP), del modo en que fuera conceptualizada por Kurt Lewin (1940) como operativización de la "Teoría de Campo" implicando la observación de la realidad como proceso de cambio y buscando una relación estrecha entre la teoría, la práctica y el conocimiento. Se trata de un método de estudio integral, dialéctico, que permite la construcción de conocimiento en forma dinámica y la transformación de la realidad al poner en valor y legitimar las vivencias y apreciaciones de los propios protagonistas.

Nuestras técnicas metodológicas fueron entrevistas a informantes claves, observación participante, entrevista oral no estructurada, grupo focal, un estudio de caso en profundidad, talleres participativos, talleres de sensibilización,

**Palabras claves:** *riesgos psicosociales; salud; trabajo docente; universidad.*

## **Introducción**

Los Riesgos Psicosociales son riesgos invisibilizados, naturalizados, que silenciosamente van dañando la salud. Se originan en la organización del trabajo, generando respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.) y cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones). La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado, como una de las causas más relevantes de ausentismo laboral y se ha relacionado muy especialmente con una gran diversidad de problemas de salud, como las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos.

Desde el enfoque de la psicodinámica del trabajo. C. Dejours (1992), considera que el sufrimiento en el trabajo se da cuando el sujeto percibe que su relación con la organización del trabajo no funciona correctamente, es decir, cuando la cooperación está rota, no existe la confianza, se aprecia como insuficiente la recompensa, no se recibe el reconocimiento. Este malestar en el trabajo se puede vivenciar como estrés crónico, que finalmente concluye en el desarrollo del síndrome de burnout retomando tres características principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional o personal, que se evidencia en profesionales que tienen un contacto, responsabilidad e interacción directa con la gente. La forma de manifestarse se presenta bajo unos síntomas específicos (Marrau, 2004), podemos mencionar como los más habituales:

- Psicosomáticos, son las alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, etcétera.
- De conducta es el predominio de conductas adictivas al consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal,

distanciamiento afectivo y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia.

- Emocionales la irritabilidad incapacidad de concentración distanciamiento afectivo.
- Laborales el deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, accidentes, ausentismo, rotación no deseada, abandono.
- Mentales los sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos.

La evaluación de los riesgos psicosociales de las Universidades Públicas es vertebral, debido que afectan la salud, la calidad de vida, el desarrollo del trabajo de las/os trabajadoras/es docentes, y es un tema pendiente a profundizar. Ciertamente, la prevención sostenida en el tiempo no puede tener éxito sin la participación real de los docentes y de sus representantes sindicales. Consideramos que la participación no es solamente un derecho protegido por las leyes, sino un requisito técnico y metodológico imprescindible para una evaluación de riesgos psicosociales

La Organización Mundial de la Salud (2004, O.M.S), cita como trastornos músculo-esqueléticos a los problemas de salud del aparato locomotor, es decir a las disfunciones de músculos, tendones, esqueleto óseo, cartílago, ligamentos y nervios. Esto abarca todo tipo de dolencia, desde las molestias leves y pasajeras hasta las lesiones irreversibles y discapacitantes.

Es importante indicar que los riesgos psicosociales son invisibilizados, naturalizados, que silenciosamente van dañando la salud, y se originan en la organización del trabajo, generando respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), y cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones). La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado, como una de las causas más relevantes de ausentismo laboral, y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud, como las enfermedades cardiovasculares y los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos.

En un nuevo contexto de utilización intensiva de la virtualidad, se visualiza los riesgos psico-sociales a los que la/el trabajadora/or docente universitario está sometido, entre ellos la gran cantidad de horas sentadas/os frente a generando problemas musculo-esqueléticos, disminución visual, cansancio, fatiga, problemas gástricos, jaqueca, ansiedad, dificultad en el sueño, y el stress originado por tener que aprender a utilizar la plataforma y sus recursos, todos nuevos en corto tiempo y sin capacitación previa.

Nuestro estudio ha sido realizado en la Universidad Nacional de Mar del Plata, y tiene como propósito poder contribuir a la visualización, el mejoramiento y la prevención de situaciones de riesgos laborales, que repercuten directamente en la salud y calidad de vida de las/os académicos, e impacta en toda la comunidad educativa, la relación entre los elementos y características del proceso de trabajo la carga laboral. Sin duda, los riesgos psicosociales, los factores de riesgo cobran vital importancia para toda la Prevención Comunidad Educativa.

### **Características del trabajo docente**

La Universidad Nacional de Mar del Plata, es una universidad pública ubicada en una ciudad balnearia de la provincia de Buenos Aires, posee nueve facultades, con treinta y tres carreras de grado y treinta y cinco carreras de posgrado. Así también, una Escuela Superior de Medicina, nueve Facultades Académicas: Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Ciencias Agrarias, Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Salud y Servicio Social, Derecho, Humanidades, Ingeniería, Psicología. Asimismo, posee a su cargo el Colegio Nacional Dr. Arturo Illia, único secundario preuniversitario de la ciudad. Escuela Nacional Dr. Arturo Illia y un Jardín Maternal para los hijos de las/os trabajadoras/es. novecientos trabajadores con cincuenta carreras de grado.

En el caso de los Docentes Universitarios, no hay un modelo único sino que por el contrario, se observan distintos perfiles a partir del rol como docente, investigador, extensionista o de gestión que es diferente en cada trabajador. De hecho, hay una gran variedad de dedicaciones y carga horaria así como del nivel jerárquico al que ha accedido tanto dentro de la/las cátedra/s (rol docente).

Los docentes universitarios configuran diversos perfiles, por su cargo tales como titular, asociado, adjunto, ayudante, por su carga horaria dedicación exclusiva (cincuenta horas de trabajo), parcial o semi- exclusivo (con veinte horas de trabajo), simple (diez horas de trabajo) y además de su rol de investigador, extensionista o funciones en gestión. Su espacio laboral, de acuerdo a la carrera y asignatura, varía y puede ser un aula, laboratorio, oficina, gabinete, talleres, en el diversos lugares externo (sociedad de fomento, escuelas, hospitales, campo, etc.). En vinculación a su dedicación está el/la docente-investigador/a, que está expuesto a la presión de una doble exigencia, y cumplimiento de ambas por igual; reflejado en las presentaciones de informes, planillas, publicaciones, tareas de extensión, transferencia, formación, capacitación, seguimiento y supervisión de otros docentes y alumnos (becarios); de acuerdo al cargo y dedicación que posee.

Por su parte, el profesional que ejerce su mayor tiempo en una tarea autónoma, tiene cargo docente de dedicación simple (mayoritariamente), o parcial; el docente que es profesor itinerante, en diferentes unidades académicas, institutos terciarios y escuelas.

Las/os docentes e investigadoras/es en su puesto de trabajo, poseen diferentes tareas, que las identificamos como las tareas **prescriptas**, son aquellas que la normativa indica como tareas pertinentes según cargo y dedicación, sería lo Instituido y las **tareas reales** son aquellas que realiza cotidianamente y exceden a su función específica, sería lo Instituyente. El problema se presenta cuando las tareas reales superan cuantitativa y cualitativa, a las prescriptivas generando más demandas y exigencias, que afecta a la salud, y repercute en la esfera privada, de las/os trabajadoras/es.

Por su parte, en el contexto del ASPO el hogar se transformó en el nuevo lugar de trabajo y ciertas condiciones laborales tales como el desgaste físico y emocional, en muchos casos, tendió a acrecentarse. Desgaste que obedece, entre otras cosas, a un trabajo que comienza a realizarse más allá de lo normativamente exigible con horarios muy extendidos y la imposibilidad de ejercer derecho a la desconexión, que permita los descansos apropiados en un ámbito de demandas y presiones excesivas por parte de las autoridades y los estudiantes.

La experiencia presentada forma parte de un proceso de trabajo conjunto entre la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata Argentina. El reto consiste en la articulación entre la investigación y capacitación de las/os docentes, con el objetivo de habilitar un espacio de diálogo, de escucha, de intercambio crítico, de visualización de las condiciones y ambiente de trabajo, y por consiguiente de los riesgos que están expuestos, que son derivados de la organización del trabajo realizado.

Se ha tomado una postura clara y comprometida, para conocer y prevenir los riesgos laborales, la misma resulta de la combinación de la línea de investigación específica en Condiciones y Ambiente de Trabajo, con el programa de capacitación docente y la participación de los docentes en los cursos y en el relevamiento de datos. Los resultados obtenidos permiten demostrar que, cuando son los propios actores del proceso de trabajo los que se involucran en la obtención de los insumos de investigación, pueden lograrse una mayor prevención en los riesgos laborales, y se logra una deseable mayor difusión de los problemas vinculados con la salud laboral.

### Resultados

Del trabajo realizado y encuesta realizada Martín (2016,6-7), cuya muestra por unidad académica y dedicación, en relación a los riesgos psicosociales elaboramos la pregunta 11, en el cuadro del mapeo de las molestias de las/os trabajadoras/es docentes, se preguntó: ¿Usted siente alguna de estas molestias, indique con qué frecuencias se manifiesta?

	MOLESTIAS	NO	SIEMPRE	FRECUENTE	OCASIONAL
1.	Fatiga, cansancio, desánimo				
2.	Nerviosismo, malhumor, irritabilidad				
3	Ansiedad, angustia				
4	Dificultad para dormirse, durante el sueño o para despertar				
5	Dificultad para concentrarse, pensar o memorizar				
6	Vértigo, mareos, temblores				
7	Desinterés sexual				
8	Trastornos del apetito				
9	Dolor de cabeza, jaqueca				
10	Dolores musculares en huesos o articulaciones				
10.1	Espalda				
10.2	Brazos				
10.3	Piernas				



10.4	Hombros				
10.5	Nuca				
10.6	Columna				
10.7	Otros				
11	<b>Desarreglos digestivos</b>				
	<b>Tipo de dolor</b>				
	<b>Graduación 0 (nada de dolor) 10 (máximo)</b>				
12	<b>Problemas en vías respiratorias</b>				
12.1	Rinitis				
12.2	Carraspera, tos nocturna				
12.3	Dolor de garganta				
12.4	Resfrío				
12.5	Alergias				
12.6	Bronquitis				
12.7	Otros				
13	<b>Problemas de piel, irritación</b>				
13.1	Manchas				
13.2	Ulceras				
13.3	Eczema				
13.4	Alergias				

13.5	Otros					
<b>14</b>	<b>Problemas circulatorios</b>					
14.1	Várices					
14.2	Presión alta					
14.3	Taquicardia					
14.4.	Otros					
<b>15</b>	<b>Trastornos de audición</b>					
15.1	Pérdida de audición					
15.2	Zumbidos					
15.3	Mareos					
15.4	Otros					
<b>16</b>	<b>Trastornos en visión</b>					
16.1	Disminución de vista					
16.2	Irritación de ojos					
16.3	Cataratas					
16.4	Otros					

**Exclusivos: 600 docentes - 100 encuestas**

Unidad Académica	Exclusivo	%	Cantidad de encuestas
FAUD	34	5,41%	5
Agrarias	121	19,24%	19

Exactas	135	21,46%	21
Económicas	34	5,41%	5
Salud	15	2,38%	2
Derecho	26	4,13%	4
Humanidades	84	13,35%	13
Ingeniería	158	25,12%	25
Psicología	22	3,50%	3
Jardín Maternal	0	0,00%	0
Universidad Abierta	0	0,00%	0
<b>Total</b>	<b>629</b>	<b>100,00%</b>	<b>100</b>

### Cantidad de encuestas

Exclusivo	16,67%
Parcial	14,52%
Simple	68,80%

Al analizar el Mapeo en la Encuesta de las percepciones de las/os docentes, según la encuesta diseñada, se menciona como respuesta por unidad académica, **SIEMPRE Y FRECUENTEMENTE**; confirmando la existencia de los riesgos psicosociales, es significativo, en el transcurso de este año, iniciaremos una actualización de los datos del trabajo expuesto.

- **Agrarias:** Fatiga, trastornos de sueño, cefaleas, dolores musculares de espalda, nuca y hombros,

Respiratorios (rinitis, resfrío, alergia, bronquitis), Varices. Presión alta. Disminución de la visión

- **Derecho:** Nerviosismo y dolor de cabeza. Fatiga, Dolores de espalda. Respiratorio: alergia. Disminución de la visión.
- **Económicas:** Dolor de cabeza Fatiga Trastornos del sueño. Dificultad para Concentrarse. Dolores de espalda. Dolores de nuca. Dolores de piernas. Trastornos digestivos. Dolor de garganta Respiratorios. Varices. Pérdida de audición, Pérdida de visión.
- **Exactas:** Fatiga. Nerviosismo. Trastornos del sueño. Dolor de cabeza. Dificultad para Concentrarse. Dolor de espalda, de hombros y de columna. Trastornos Digestivos Respiratorios (Alergia, resfrío, tos). Disminución de la visión. Y en menor escala presión alta y varices.
- **FAUD:** Fatiga. Dolor de cabeza. Trastornos del sueño. Ansiedad. Dificultad para concentrarse. Dolor de espalda, columna, hombros y nuca. Respiratorio: rinitis, alergia, dolor de garganta. Alergia en piel. Varices. Presión alta. Pérdida de audición. Pérdida de visión e irritación.
- **Humanidades:** Fatiga. Dolor de cabeza. Trastornos de sueño. Dolores de espalda, Nuca y columna. Trastornos digestivos. Respiratorios: rinitis, alergia Tos. Piel: alergia y manchas. Varices. Presión alta. Disminución de la visión e irritación.
- **Ingeniería:** Fatiga. Trastornos de sueño, dolor de cabeza. Dolor de espalda, de hombros y de columna. Respiratorio: alergia, rinitis, resfrío. Varices. Presión alta. Pérdida de audición (algunos). Disminución de la Visión.
- **Colegio Illia:** Fatiga. Trastornos de sueño. Dolor de cabeza. Dolores musculares de Espalda. Presión alta. Disminución visión e irritación.
- **Jardín Maternal:** Dolores musculares de espalda, brazos y piernas. Respiratorio: algunos con alergia y tos.
- **Laboratorio de Idiomas:** Fatiga. Dolores musculares de espalda, nuca y hombros, piernas y columna. Varices. Disminución visión
- **Psicología:** Dolor de cabeza. Fatiga. Dolor de espalda, piernas, columna. Trastornos Digestivos. Respiratorio: tos, resfrío, dolor de garganta, alergia. Piel: alergia. Varices. Presión alta. Disminución de la visión.

- **Cs de la Salud:** Fatiga. Trastornos del sueño. Dolor de cabeza. Dolor de espalda, Brazos, nuca y hombros. Respiratorio: alergia, rinitis. Varices. Pérdida de audición. Disminución de la visión e irritación.
- **Universidad Abierta:** Dolor de espalda, brazos, hombros y de columna. Trastornos digestivos. Respiratorio: alergia. Varices. Presión alta. Disminución visión e irritación. Por otra parte, a partir del 2009 a la fecha *trabajamos con diferentes grupos focales* de las/os trabajadoras/es docentes, en un espacio de diálogo, escucha y análisis crítico, en los cursos de sensibilización- capacitación, en esta oportunidad no abordaremos el tema, por cuestiones formales.

Estimamos interesante compartir que a partir de los diferentes cursos y de las reflexiones surgidas, el sindicato organizó diferentes actividades, con el objetivo de prevenir o disminuir los efectos de los riesgos psicosociales en las/os docentes, entre ellos la Naga Yoga, Gimnasia rítmica expresiva, Yoga- Chi Kung, taller de utilización de la voz, y de prevención de dolores de cuello, cintura y espalda, descuentos en diferentes gimnasios, taller de experiencias creativas para adultos, clases de ajedrez, convenios con taller de artes con instituto musicales y culturales, descuentos en Cinearte.

### Daños en la Salud

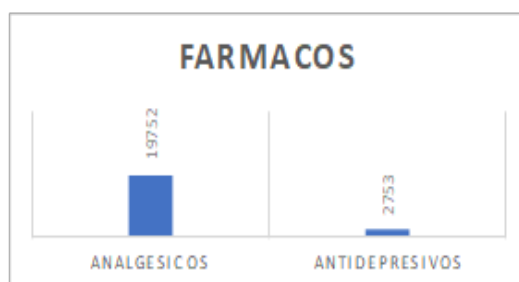
En este apartado nos dedicaremos a responder algunos de los objetivos planteados, entre ellos Identificar los medicamentos que consumen los docentes e investigadores, examinar las licencias médicas en consultorio por unidad académica, analizar las licencias por salud mental que intervienen en el proceso de salud-enfermedad y accidentes laborales, para vincular con los riesgos psicosociales de los docentes e investigadores.

En el caso de nuestro estudio, la información que disponemos es proporcionada por la farmacia propia de la Obra Social SUMA de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en esta oportunidad tomamos los totales de ventas por monodroga de la mayor cantidad vendidos. La información proporcionada por la Farmacia, los cuadros propios.

### Ventas de monodrogas en 2016 (SUMA)

MONODROGA 2016			
TIPO	CODIGO	CANTIDAD	FUNCIONES PRINCIPALES
ANALGESICOS	IBUPROFENO	10414	Miorrelajante,  Antinflamatorio
	ACETILSALICILICO C+CAFEINA	3022	
	PARACETAMOL +FENILEFRINA	2975	
	PARACETAMOL	2464	
	ALPRAZOLAM	877	
ANTIDEPRESIVOS	ESCITALOPRAM	761	Ansiolítico, Antidepresivo, Antiepiléptico, Anticonvulsivo, Regulador de sueño, Anti-parkinsoniano, Alzheimer, Hipnótico, y Anti espástico.

Fuente: Sistematización de información sobre los datos proporcionados por la Farmacia SUMA, Mar del Plata, 2016



### Ventas de monodrogas en 2017 (SUMA)

<b>MONODROGA 2017</b>			
<b>TIPO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>
ANALGESICOS	IBUPROFENO	8875	Miorrelajante,  Antinflamatorio
	ACETILSALICILICO C+CAFEINA	2669	
	PARACETAMOL +FENILEFRINA	1913	
	PARACETAMOL	2800	
	ALPRAZOLAM	842	
ANTIDEPRESIVOS	ESCITALOPRAM	791	Ansiolítico, Antidepresivo, Antiepiléptico, Anticonvulsivo, Regulador de sueño, Anti-parkinsoniano, Alzheimer, Hipnótico, y Anti espástico.

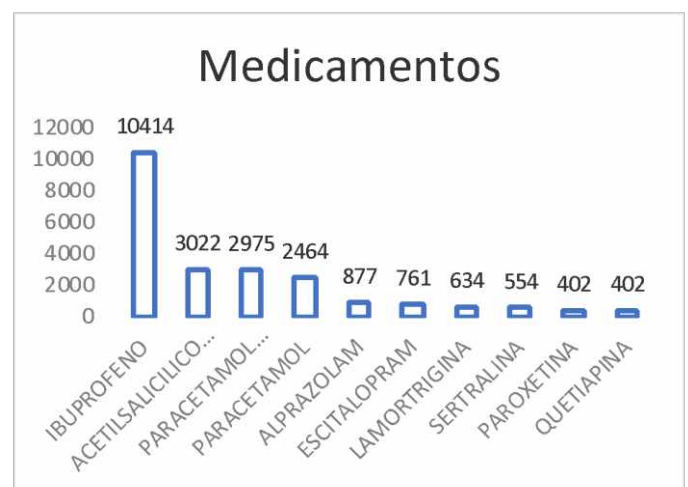
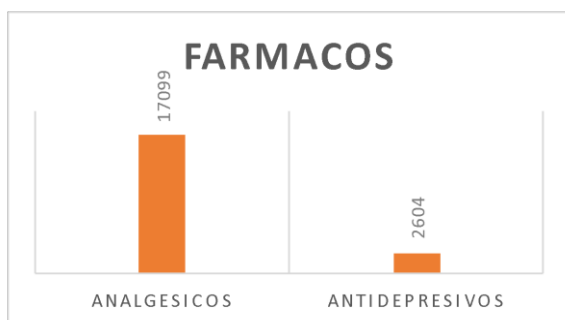
Fuente: Sistematización de información sobre los datos proporcionados por la Farmacia SUMA, Mar del Plata, 2017

### Ventas de monodrogas en 2018 (SUMA)

<b>MONODROGA 2018</b>			
<b>TIPO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>CANTI DAD</b>	<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>
	IBUPROFENO	8727	

ANALGESICOS	ACETILSALICILICO C+CAFEINA	3234	Miorrelajante,  Antinflamatorio
	PARACETAMOL +FENILEFRINA	2939	
	PARACETAMOL	4044	
	ALPRAZOLAM	867	
ANTIDEPRESIVOS	ESCITALOPRAM	804	Ansiolítico, Antidepresivo, Antiepiléptico, Anticonvulsivo, Regulador de sueño, Anti- parkinsoniano, Aizheimer, Hipnótico, y Anti espástico.
	LAMORTRIGINA	567	
	SERTRALINA	555	
	PAROXETINA	316	
	QUETIAPINA	474	

Sistematización de información sobre los datos proporcionados por la Farmacia SUMA, Mar del Plata, 2018

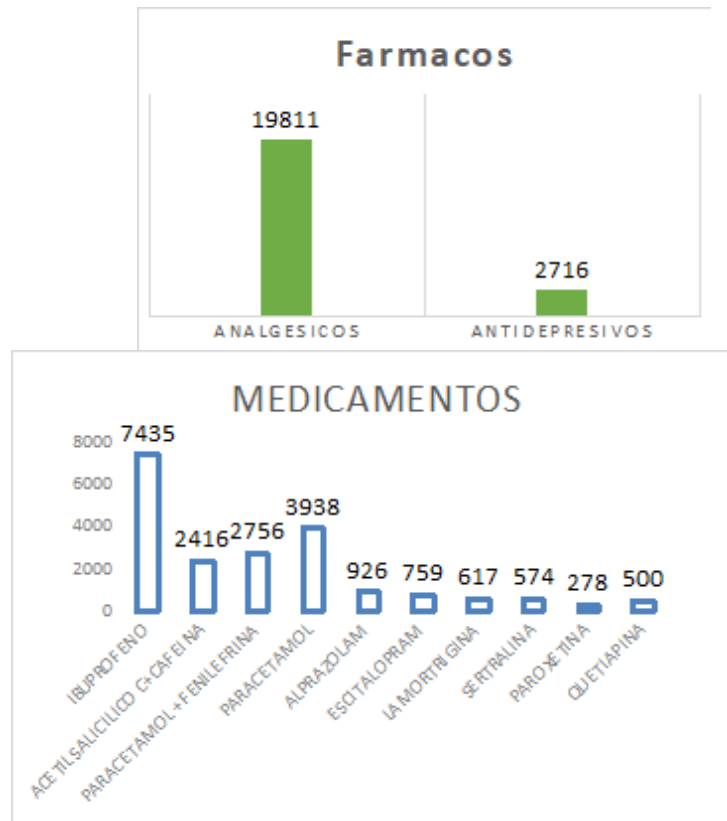


**Ventas de monodrogas en 2019 (SUMA)**



<b>MONODROGA 2019</b>			
<b>TIPO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>
ANALGESICOS	IBUPROFENO	7435	Miorrelajante,  Antinflamatorio
	ACETILSALICILICO C+CAFEINA	2416	
	PARACETAMOL +FENILEFRINA	2756	
	PARACETAMOL	3938	
	ALPRAZOLAM	926	
ANTIDEPRESIVOS	ESCITALOPRAM	759	Ansiolítico, Antidepresivo, Antiepiléptico, Anticonvulsivo, Regulador de sueño, Anti- parkinsoniano, Aizheimer, Hipnótico, y Anti espástico

Sistematización de información sobre los datos proporcionados por la Farmacia SUMA, Mar del Plata, 2019



Recurriendo al análisis profesional, la doctora en ergonomía Cristina Oleari, menciona que los medicamentos que reunimos como analgésicos, están relacionados con los problemas musculo-esqueléticos y responden a síndromes dolorosos intensos musculares. Por consiguiente, estos fármacos son un indicador claro y clave de los objetivos iniciales planteados.

La medicación consumida por gran parte de las/os docentes son paliativos, de los denominados trastornos musculo-esqueléticos, que en la introducción se señala que son un segmento de los riesgos psicosociales, se suman entre otros la cefalea tensional y la fatiga. Consideramos que las posiciones forzadas, incómodas o inadecuadas, originan los trastornos músculo-esqueléticos, sumándose el uso prolongado de la computadora personal, el exceso en la concentración y la presión académica.

Sin embargo, compartimos que la ergonomía preventiva tiene vinculación con la modernización de los equipos, reconfiguración del proceso de trabajo, sistema de pausas y la que visión correctiva presupone la búsqueda y acumulación de datos del

factor humano, investigación de las diversas formas de actividad humana, conocimiento de métodos de análisis formales y de factores que inciden en la actividad humana.

Sostenemos, que el análisis de la organización del trabajo es una de los puntos clave a revisar con los propios protagonistas a partir de observaciones, realizando mediciones de las posturas en cada caso de acuerdo a su tarea y espacio laboral, entrevistas abiertas de su trayectoria laboral y la construcción de grupos de reflexión focalizados, a fin de plantear propuestas y recomendaciones concretas que permitan la disminución en casos ya instalados y el diseño de un Programa de Prevención y Promoción Preventiva, el cual debiera ser presentada en las Paritarias locales. Tema desarrollado en el apartado de la metodología cualitativa.

En cuánto los antidepresivos, consultamos al doctor Jairo Luna del Doctorado en Medicina de la Universidad de Bogotá Colombia, quien indica que los criterios para prescribir anti depresivos, se toma en cuenta, tanto el diagnóstico como el perfil clínico personal y sintomático de los pacientes en el momento en que se está prescribiendo, así como el perfil de efectos secundarios posibles de cada uno en relación con lo anterior. Además, un mismo medicamento, en distintas dosis y duraciones de prescripción, podrá ser adecuadamente formulado para más de un diagnóstico clínico.

Por otra parte, analiza que hay 5 medicamentos antidepresivos del tipo SSRI - inhibidores selectivos de la re captación de serotonina (escitalopram, sertralina, paroxetina, fluoxetina, citalopram). Cualquiera de ellos podría ser prescrito bien para un trastorno depresivo mayor, para una distimia, para un trastorno de ansiedad (por ejemplo, un pánico, un trastorno de ansiedad generalizada, una fobia social) o para un trastorno por estrés postraumático. En cada caso, el psiquiatra decidirá cual conviene al paciente, según el registro del perfil del paciente y el medicamento. En un caso hipotético de un Trastorno Depresivo Mayor, un psiquiatra podría decidirse por iniciar Sertalina, si el paciente toma otros medicamentos o tiene ciertas patologías médicas de base (pues la vida media de éste es acorta), o si no tuviera el paciente esas características bien podría elegir Sertralina porque la depresión es

melancólica o en su defecto, prescribir Fluoxetina en el mismo caso, si hay un antecedente familiar.

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

Las entrevistas formalizadas a informantes claves permitieron develar, que hay Facultades dentro de la Universidad que tienen mayores consultas psiquiátricas, en una de ellas, formulada al Servicio de Salud Universitario, se desprende que hay muchos casos que no se presentan por diversas razones, en parte por la estigmatización que podrían tener, es por eso que los datos cuantitativos son claros, pero también hay una lógica subyacente que escapa a éstos gráficos, sin embargo lo cierto es que consideramos que no altera los mismo de manera específica al tema presentado.

### **Acoso laboral como otra causa de burnout**

Otra causa de burnout es la presión que reciben los docentes en el contexto mismo de la cátedra donde desempeña sus funciones docentes. En este sentido, una cátedra está conformada piramidalmente y suele existir visible o invisiblemente, coacción ejercida de arriba hacia abajo y también horizontalmente. Ahora bien, cuando la cátedra no está planteada en un ámbito democrático, de respeto hacia el otro, a la presión que el docente tiene de por sí se le suma la de los compañeros, con un cargo superior o igual al que se posee.

Esta presión muchas veces se traduce en acoso laboral<sup>1</sup>. Este acoso laboral en el ámbito universitario, es una práctica más habitual de lo que se registra. El/la docente

---

<sup>1</sup> El comportamiento hostil hacia los trabajadores es un fenómeno conocido como mobbing, término acuñado por Heinz Leymann a principios de 1980 (Romero-Pérez, 2006). No obstante, fueron Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2003, p. 15) y que hace referencia al acto de acosar, ofender, excluir socialmente o afectar de manera negativa las tareas/trabajo de un individuo, convirtiéndolo en el objetivo, de forma sistemática, de actos sociales negativos.

que lo padece en la mayoría de los casos no lo denuncia y esto trasunta, tarde o temprano, en padecimientos que resienten su salud física y /o emocional.

El acoso psicológico laboral o *mobbing* o proceso de victimización o asesinato psicológico, o también llamado la persecución en el trabajo, puede definirse como *“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”* (Liliana E. Bucci y Aníbal I. Faccendini, 2020)

Para verificar esto hemos tomado (Dupuy, 2018-2019) cuatro cátedras de la muestra anterior y hemos realizado entrevistas semi-estructuradas a los docentes auxiliares (ayudante de trabajos prácticos y jefe de trabajos prácticos), así como a los profesores (titulares y adjuntos) de las mismas, así como hemos realizado, desde dentro de ellas, observación participante<sup>2</sup>.

La entrevista se basó en preguntas estructurantes:

- ¿Cómo se siente trabajando en la cátedra?,
- ¿Cuál es su vínculo respecto a sus compañeros y con respecto a quienes ejercen un cargo superior en el ámbito de la cátedra?,
- ¿Siente, en términos generales contención o presión por parte de ellos?,
- ¿Se siente cómoda/o?, en el caso de que no, ¿cuál es el principal motivo de su incomodidad?
- ¿Siente que su integridad física está garantizada?

En el caso de que el entrevistado/a declaré abiertamente acoso laboral, se agregan las siguientes preguntas eje:

- ¿Las conductas constitutivas de acoso son continuadas?, ¿más de una a la semana y durante seis meses al menos?,
- ¿Cuál es el fin o motivo del acoso? ¿qué pretende la persona acosadora?, ¿Hay algún interés en juego?

---

<sup>2</sup> Las unidades que hemos tomado como referente son: una cátedra correspondiente al tercer año de cursada de Ciencias de la Salud y Trabajo social de la carrera de Trabajo social, una cátedra de Ciencias económicas y Sociales y dos cátedras de la Facultad de Psicología.

De las cuatro cátedras donde se realizó el estudio sumaban un total de 38 docentes, de los cuales siete tenían cargos de profesor/a y el resto auxiliares, se incluyen a Jefes de Trabajos Prácticos y Ayudantes.

En términos generales, de las cuatro cátedras objeto de nuestro análisis en dos de ellas pudo observarse un ambiente democrático y la manifestación de comodidad y pertenencia por parte de sus miembros. En este caso, el acoso laboral estaba ausente del discurso, así como de las acciones observadas, muchos docentes mostraban síntomas de estrés y presión, pero las causas no derivaban de la coacción de sus pares, si no del mismo sistema.

En las dos restantes en cambio, podemos hablar de uno o más casos de expresión de acoso laboral tanto manifiesto como encubierto, en este caso, de los ayudantes entrevistados sólo el 70% de ellos expresó sentir presión por parte de sus superiores. Sin embargo, esta presión si bien se sumaba a la del sistema, no llegaba a traducirse en acoso laboral. Por su parte, de los 31 docentes auxiliares sólo tres manifestaron sentir acoso laboral, dos pertenecían a la misma cátedra y el otro a otra cátedra e incluso a otra unidad académica. Al preguntar si habían recurrido a algún mecanismo institucional o gremial para solucionar el problema, los tres declararon que no lo hicieron y que no estaba en sus expectativas porque no querían perder el trabajo o sentirse más presionados aún.

Juan Manuel Gómez Rodríguez (2017) plantea que los riesgos laborales producto del mobbing son consecuencia de la desorganización de los lugares de trabajo o bien de las inadaptaciones a los puestos. Ciertamente, dos de los docentes que manifestaron padecer acoso laboral por parte de su titular superior reclamaban la falta de organización y de consignas claras. Así también la mayor parte de los docentes de dicha cátedra se manifestaron incómodos a la hora de trabajar, pero no llegaron a manifestar acoso, como en el caso de los dos anteriores. Por su parte, el otro en el que se manifestó el acoso laboral, se observó que la cátedra si bien piramidal, era organizada, los docentes de la misma, en general manifestaron conformidad, aunque poco compromiso. Y el caso particular de acoso se atribuía a que dicho docente no tenía el título pertinente (de la asignatura en cuestión) y se

diferenciaba del resto aun cuando tenía el cargo de posgrado correspondiente a magister.

Por su parte, los docentes que manifestaron disconformidad o acoso, no plantearon una relación directa entre malestar en la salud orgánica pero sí en la salud emocional, expresaban sentimiento de nerviosismo, exceso de estrés y angustia, sensación de fracaso y aislamiento del grupo de pares, así como desgano, temor y hasta pánico cuando tenían que vincularse en forma directa con el acosador.

Sin duda entonces, el mobbing es, una de las tantas manifestaciones de violencia ejercida hacia los docentes universitarios que se suma a los riesgos psico-sociales que afectan la salud de los trabajadores y en nuestro estudio en particular a los trabajadores docentes universitarios.

### **La Pandemia y los Riesgos Psicosociales**

Nuestro planteo es que a partir de la Tercer Revolución Industrial (Informacional), que implica para el docente universitario un conocimiento científico (propia de su área disciplinal), que es intangible, se suma la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación (TICs), que tiene a las/os docentes a través de esta herramienta, estar conectados mayor carga horaria de su dedicación, sino además en relación a su rol docente. La multiplicidad de tareas reales (que realiza) supera a las prescriptivas (las que debería hacer), como mencionamos anteriormente. Además, deber tener acceso a buena conectividad (señal de wiffi, o datos), y computadora, el cual tiene sus costos no contemplados previamente, por consiguiente, es un gasto de insumos no contemplados en la economía doméstica, y desgaste físico y mental.

Por otro lado, siempre he expresado que **“el docente se llevaba el trabajo a la casa”**, ahora **“el Trabajo INVADE la casa”**, debido que los docentes, contestan mails de su correo personal, el de la plataforma; participa en los chats, foros, los diferentes grupos de wsap, la retroalimentación individual de las tareas de los alumnes. Por otra parte, la clases por zoom, o grabación de video, que no sólo implica el manejo de la tecnología, sino el plus de la preparación previa del escenario de tu espacio "doméstico" a un espacio similar de aula, escritorio.

Implica que en algunos casos la única mesa se transformó en tu escritorio, impactando a los que viven en esa casa, otra cuestión frecuente, es que hay una persona del equipo docente, que posee sobrecarga laboral, debido al conocimiento, responsabilidad, o simplemente facilidad en las nuevas tecnologías, transforma su rol docente, en el de una especie de secretario, asesor, tutor, de la asignatura, delegando los demás la subida de textos, videos, tareas, etc.

También el acoso funciona y puede llegar a intensificarse en tiempos de pandemia, la incertidumbre propia de la situación se le agrega el sentimiento de temor, inseguridad propia del acosado (Iñaki Puñuel, 2020)

El acoso se intensifica si el docente a su vez, aparece desplazado y aún discriminado de los habituales contextos de comunicación que se van estructurando en el nuevo ambiente, así como también con el desdoblamiento de exigencias que este nuevo escenario trajo aparejado.

El impacto psicológico-laboral de la cuarentena -necesidad de protección y cuidado- ante esta pandemia del Covid-19 puede ser más duradera de lo estimado, y los efectos serán el de una población con miedo, terror, desesperanza, realidad de cercanía de probable muerte, traumatizada, indefensa ante lo desconocido o fantasmal, y emprenderá distintas formas de supervivencia.

## **Conclusiones**

En el presente trabajo se puede demostrar que cuando son los propios trabajadores los involucrados en la pesquisa sobre sus condiciones de trabajo, se alcanza un mayor resultado de difusión de los problemas de riesgos laborales y riesgos psicosociales, a la vez de que se alcanza una alta especificidad en los resultados de la investigación cualitativa en los sectores comprendidos.

Nuestro planteo implica un nuevo paradigma en el trabajo y por consiguiente un trabajo conjunto entre el sindicato y la Universidad, que permitió una construcción de coherencia entre lo denominado “académico” y las prácticas cotidianas, en defensa de los derechos de las/os trabajadoras docentes universitarias, ésta postura no es habitual en el ámbito de investigación universitaria. La articulación entre la teoría y la práctica deviene en la construcción de un conocimiento científico no encorsetado



hacia una sola mirada, sino a un permanente devenir crítico, superador y dialéctico dónde la teoría se hace carne en las/os trabajadoras/as.

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

La Pandemia presenta diversos desafíos a seguir trabajando entonces. Y precisamente debemos, ante este cambio de paradigma, interpelarnos sobre las diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje que la nueva coyuntura amerita. Hoy nos toca poner nuestra mirada sobre el impacto de los riesgos psicosociales de las y los trabajadoras docentes, agentes de cambio y monitoreo de sus condiciones y ambientes de trabajo, con el fin de confeccionar propuestas específicas de acción e instalar una nueva Cultura de Cuidado y Prevención de los Riesgos Psicosociales de la Docencia universitaria postpandemia de nuestro país.

### **Referencias Bibliográficas**

- Cobos Sanchiz, D., Martín, M. C., Tilves, M. R. y otros (2012) Salud Laboral, Aspectos Sociales de la Prevención (2013) Narcea, Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID), Madrid, ISBN 978-84-277-1941-5.
- Dejours, C. (1990), "Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo", en: *Humanitas*, Buenos Aires, Argentina.
- Marrau (2004), El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente, en: *Fundamentos en Humanidades*, Nro.10, pps. 53-68
- Moncada, S., & Llorens, C. (2004), "Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS-21 (COPSOQ)", *Gestión práctica de riesgos laborales, Madrid, España*.
- Neffa, J. C. (1988): ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Ed. Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas, Buenos Aires, Argentina.



Sanllorenti, P., Martin, M. C. y otros (2009) Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades Nacionales, en: *IEC-CONADU*, Buenos Aires, Argentina.