

**Grupo 9: Educación y formación para el trabajo.**

**Una experiencia en el terreno de la lucha sindical por la salud docente  
El proyecto “Salud y Condiciones de trabajo en el sector docente: diagnóstico y respuestas posibles” (Ademys-TEL)<sup>1</sup>**

**Oscar Martínez**

(Taller de Estudios Laborales)  
omartinez@tel.org.ar

**Hernán Rubio**

(Taller de Estudios Laborales)  
hrubio@tel.org.ar

**Julia Soul**

(Taller de Estudios Laborales – CEIL – CONICET)  
jsoul@tel.org.ar

Taller de Estudios Laborales (TEL) [www.tel.org.ar](http://www.tel.org.ar) Rivadavia 717

**1 – Presentación: un proceso de construcción conjunta de conocimiento**

Durante el 2010 el Taller de Estudios Laborales (TEL)<sup>2</sup> y la comisión directiva de Asociación Docentes de Enseñanza Media y Superior (ADEMYS)<sup>3</sup> impulsaron un proyecto de investigación sobre las relaciones entre las condiciones de trabajo y la salud en el gremio docente. Los objetivos del proyecto eran tres:

- 1 - conocer el proceso y las condiciones de trabajo de los docentes de la ciudad de Buenos Aires para elaborar un diagnóstico
- 2 – desarrollar procesos de capacitación y formación de militantes sindicales en la problemática de salud laboral

---

<sup>1</sup> El material que presentamos aquí fue elaborado para su difusión entre militantes y activistas sindicales docentes y será objeto de una próxima publicación. Al presentarlo en este ámbito, pretendemos difundirlo para profundizar el debate y el intercambio sobre estas experiencias.

<sup>2</sup> El Taller de Estudios Laborales (TEL) es una organización independiente, constituida por profesionales (en ciencias sociales, derecho, salud y seguridad laboral) que, desde 1990, produce conocimiento, formación, asesoramiento y otros recursos destinados a elevar la capacidad de intervención de los trabajadores y sus organizaciones en las relaciones laborales en particular y en la sociedad en general. [www.tel.org.ar](http://www.tel.org.ar)

<sup>3</sup> Ademys fue fundado en 1983, y es uno de los más numerosos de los 17 sindicatos docentes existentes en la Ciudad de Buenos Aires. Su página web es [www.ademys.org.ar](http://www.ademys.org.ar).

3 - elaborar colectivamente posibles líneas de acción sindical relativas a las problemáticas detectadas en el transcurso del año.

En este trabajo se relatarán las principales características que tuvo este proceso, la dinámica de trabajo y las actividades que se desarrollaron, así como una mirada sobre las potencialidades y los obstáculos de este tipo de iniciativas. También se plantearán sintéticamente los principales resultados alcanzados a partir de cada una de las actividades.

Este proyecto constituye una línea de intervención sindical de alcance global, en donde es central la participación del conjunto de los compañeros y compañeras en la construcción de información y en el análisis de los problemas que se detecten. En los últimos años, ha crecido la preocupación sindical por las problemáticas referidas a la salud de los trabajadores y trabajadoras; en parte debido a que se ha vuelto más evidente la relación entre condiciones de trabajo deterioradas o precarizadas y la creciente incidencia de malestares, enfermedades y accidentes laborales.

Mientras las políticas de las patronales (públicas y privadas) y las ARTs tienden a promover una visión reparatoria en donde la respuesta a los accidentes y enfermedades laborales es la indemnización, la visión sindical de estas problemáticas tiene que poner en el centro la cuestión de la **prevención**. Para los trabajadores y trabajadoras el objetivo es no enfermarse ni lastimarse en el trabajo, por lo que se trata de modificar las condiciones en las que se trabaja en función de prevenir accidentes y enfermedades.

Algunas organizaciones sindicales han construido distintas herramientas para tratar estas problemáticas: desde comisiones de salud integradas por activistas y militantes sindicales – que no son delegados necesariamente - hasta la formación de delegados especializados en estos temas, pasando por la capacitación de todos los delegados sindicales en problemáticas relacionadas con los riesgos del trabajo y la salud laboral. El Taller de Estudios Laborales ha colaborado con muchas de estas iniciativas gremiales, a través de actividades de capacitación y asesoramiento con sindicatos o comisiones internas de trabajadores telefónicos, bancarios, de la industria del neumático, petroleros, metalúrgicos, de casinos, estatales, etc.

Las características que tiene la experiencia que se relata en este escrito, que abarca los objetivos de investigación, capacitación/formación y perspectivas de intervención, deja enseñanzas importantes en el momento de pensar las formas de la intervención sindical en las problemáticas de salud laboral.

## **2 – El proyecto, la propuesta y la visión del TEL**

El proyecto fue diseñado por el TEL y debatido con los compañeros de ADEMYS durante el primer trimestre de 2010. La propuesta se basa en algunas premisas fundamentales acerca de las relaciones entre salud y trabajo, desde las que se desprenden consecuencias para la intervención sindical.

En primer término, se asume que para una gran parte de la población el trabajo es el eje a partir del cual se organiza la vida cotidiana; por lo cual es posible afirmar que las formas y condiciones en que se desarrolla la actividad laboral son determinantes en la salud de los trabajadores; no sólo en lo relativo a sus consecuencias inmediatas y evidentes en el corto plazo; sino también en relación con los malestares, padecimientos y enfermedades que se manifiesten incluso después de que finaliza la carrera laboral. Desde esta perspectiva también forman parte de las relaciones entre trabajo y salud la influencia que tienen las Condiciones de trabajo en el desarrollo de la vida familiar y social de los trabajadores, es decir, con el uso del tiempo de no – trabajo (por ejemplo, cómo condiciona las relaciones familiares y sociales el trabajo en turnos o la realización de dobles jornadas de trabajo).

Teniendo en cuenta este enfoque, el proceso de investigación se enfoca en dos elementos que están obviamente relacionados en la vivencia cotidiana del trabajo, pero que es necesario distinguir porque ameritan diferentes discusiones e intervenciones: por una parte el proceso de trabajo ‘en sí’, con su carga laboral específica y, por otro lado, las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) están constituidas por el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, condicionan las tareas laborales e influyen en la salud del trabajador. Este conjunto de propiedades comprende diferentes aspectos; que implican diversos tipos de riesgos: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, relativos a instalaciones y equipos, organizacionales y psicosociales. Los límites entre los aspectos organizacionales y psicosociales del trabajo son difusos y son materia de discusión, especialmente en trabajos como la actividad docente. De modo general comprenden todo lo que hace a los aspectos específicamente organizacionales de la situación de trabajo (régimen de turnos, horarios y salarios, formas de contratación, ritmos de trabajo y apremios de tiempo, modalidades de supervisión, contenido de las tareas, relaciones de grupo y con los superiores, posibilidades de tener iniciativa y creatividad, etc.) y su impacto físico y psicológico, y es la categoría que permite incorporarlos en el análisis. Es relevante plantear que estos aspectos del proceso de

trabajo no son reconocidos ni ponderados como agentes de riesgo por las empresas ni reconocidos por la legislación laboral.

La forma dominante de abordar la descripción y el diagnóstico de las CyMAT, así como la medición de riesgos y el impacto que tienen en la salud de los trabajadores, consiste principalmente en “mediciones objetivas” de la presencia o ausencia, excesos o defectos de determinadas sustancias o factores en el espacio de trabajo que causan determinadas patologías en los trabajadores considerados individualmente. De esta manera se pierden las consecuencias que tiene *el conjunto* de las Condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores. Otra consecuencia que se deriva de estos abordajes es que se tiende a actuar sobre los síntomas y las enfermedades de los trabajadores, antes que a actuar sobre las mismas Condiciones de trabajo generando políticas de prevención a través de la eliminación de los riesgos.

En contraste con esta perspectiva, el TEL retoma propuestas como la de la medicina social latinoamericana o la del modelo obrero italiano que consideran que los procesos de salud / enfermedad de los trabajadores se explican a partir del conjunto de las Condiciones de trabajo y de la forma que asume el proceso laboral en su desarrollo diario y cotidiano y no a partir de considerarlas y tratarlas por separado. Por eso mismo es que la actividad de identificar, reconocer y diagnosticar los riesgos debe ser llevada adelante por los trabajadores mismos que son quienes conocen y padecen diariamente las condiciones de trabajo. El rol de los profesionales y expertos es el asesoramiento y la colaboración con estas tareas de identificación y relevamiento.

En esta perspectiva, el proyecto contempla la construcción de conocimiento sobre el conjunto de las condiciones y formas de trabajo de los trabajadores de la educación a partir de la participación de los mismos en el desarrollo, el diseño y la aplicación de elementos de recolección de datos y de análisis de los mismos para la identificación de los agentes de riesgo presentes en el trabajo diario, la *desnaturalización* de los malestares y padecimientos cotidianos y su puesta en relación con las CyMAT y la construcción de posibles respuestas y líneas de acción tendientes al mejoramiento de las mismas.

### **3 – La organización del equipo de trabajo. La dinámica de trabajo**

La metodología participativa supone la conformación de instancias de trabajo conjuntas entre los ‘expertos’ y los trabajadores y trabajadoras, en las que se planteen los pasos a seguir, se produzcan los intercambios y debates necesarios y se acuerden líneas de acción.

La propuesta inicialmente contemplaba dos instancias de trabajo: la formación de un grupo de trabajo en el que se discutieran las herramientas de recolección de datos y su implementación, así como el análisis y la interpretación de los datos recabados y una serie de talleres más amplios para debatir de conjunto los diferentes resultados a los que se fuera arribando.

La conformación de un grupo de trabajo de estas características es un proceso complejo, en el que se ponen en juego las expectativas, visiones y demandas de todos los participantes. Para los militantes sindicales se trata de enfrentar un trabajo sostenido y sistemático que, en cierto sentido, tiene características diferentes de las actividades sindicales más comunes – incluso las de formación –. Además, en el trabajo colectivo está la posibilidad de confrontar supuestos y percepciones y de asumir que los procesos de salud y los malestares son parte de los procesos y las condiciones en las que trabaja el colectivo, y no se explican por características individuales de los compañeros y compañeras. Para los colaboradores ‘expertos’ se trata de poder aportar herramientas conceptuales y experiencias de otros colectivos que puedan profundizar el intercambio y esta percepción de la salud como un proceso colectivo. Además, es fundamental que puedan incorporar en el diseño de las herramientas de recolección de datos el conocimiento que tienen los trabajadores y trabajadoras acerca de las condiciones específicas del trabajo.

A lo largo de las reuniones quincenales se fue consolidando un equipo de trabajo compuesto por cinco compañeros de ADEMyS, de niveles medio e inicial principalmente y cuatro integrantes del TEL encargados del proyecto (dos sociólogos, una antropóloga y un especialista en salud laboral). Estas reuniones tenían dinámica de taller. Fue importante para la continuidad del proceso lograr y mantener estos encuentros sistemáticos a lo largo del año, porque ello permitió un trabajo profundo sobre el diseño de cada una de las herramientas de recolección de datos y un seguimiento de su implementación; debatiendo los problemas y dificultades que se encontraban y ajustando diseños permanentemente.

Este trabajo continuo también fue fundamental para ir identificando colectivamente ‘núcleos duros’ del malestar docente; explicitando las causas que se percibían como las más importantes y debatir la forma de incorporarlas a las diferentes herramientas de recolección de

datos. En relación con esto, algunas reuniones se convirtieron en talleres sobre temas puntuales: carga de trabajo, puntaje y formación, etc.

En cuanto a los talleres más amplios, se espera que sean espacios ampliados de socialización de lo construido por el grupo de trabajo y de discusión/reelaboración de las herramientas de recolección elaboradas. Asimismo, se conciben como espacios de producción de formas de participación del proyecto, que lo extendieran a más establecimientos o a otros niveles. Debido a la dinámica que adquirió el trabajo en el año – que se desarrolla en el apartado siguiente - la realización de los talleres es la tarea pendiente para comenzar el 2011.

#### **4 – El trabajo del año. Las actividades que se realizaron. Las dificultades y los logros.**

A lo largo del año se realizaron aproximadamente quince reuniones del grupo de trabajo durante las que se desarrollaron diferentes actividades. En primer término, se realizó una presentación del proyecto y de la dinámica de trabajo de co – investigación que se proponía. Es importante pensar a la dinámica de co – investigación – y a la conformación del grupo de trabajo que la lleva adelante – como un proceso dinámico que está en permanente construcción y va retroalimentándose a medida que se desarrollan las actividades.

A partir de la experiencia del año se pueden hacer algunas observaciones respecto de esto: el primer logro es la conformación del grupo y la sistematicidad en las reuniones de trabajo. Como se mencionó, la militancia gremial comprende un número importante de actividades en múltiples espacios (la escuela, el sindicato, los distritos) y en relación con numerosos temas, desde problemas propios de la escuela o de compañeros puntuales, hasta problemáticas más generales como la cuestión salarial, de precarización, edilicia. Todo esto usualmente se realiza fuera del horario de trabajo, por lo que la decisión de integrar el grupo y sostener el trabajo del año implica un esfuerzo que no siempre puede llevarse adelante.

Esto tiene que ver con las características de las compañeras que sostuvieron el trabajo del grupo. Si bien es importante marcar la potencialidad que tiene el tema de la salud laboral como ‘gancho’ para que los compañeros se acerquen a la organización sindical y profundicen su participación; en este grupo el trabajo cotidiano estuvo sostenido por militantes sindicales que tenían múltiples tareas. De hecho, en la última parte del año y mientras se estaba lanzando la encuesta sobre percepción del malestar y riesgos psicosociales; tuvieron lugar dos acontecimientos fundamentales en la vida de las organizaciones sindicales: las elecciones de Comisión Directiva y las elecciones de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) a la que

pertenece ADEMYS. Obviamente, las tareas que suponen los procesos electorales, distrajeran energías del proyecto. Sin embargo, las compañeras y compañeros desarrollaron estrategias para ‘reunir’ la militancia electoral en las escuelas con la presentación del proyecto y de la encuesta, que posiblemente potenció el alcance de la misma y posibilitó el acercamiento del sindicato a docentes de base.

Otro logro que se alcanzó fue el desarrollo de un conjunto de herramientas que se produjeron y se pusieron en práctica y los mismos procesos de producción y discusión de las mismas. A partir de una lectura previa desde el TEL, sobre el tipo de datos que era importante relevar, se propusieron cuatro herramientas de recolección de datos y construcción de información: un relevamiento del estado edilicio de las escuelas a través de una *Guía grupal de relevamiento edilicio* y de relevamientos de establecimientos – tipo realizados por el especialista en salud y seguridad laboral que integra el equipo del TEL por escuelas seleccionadas por los compañeros - que se complementó con la recolección de actuaciones de la Defensoría del Pueblo y de noticias periodísticas -; la evaluación de la *carga laboral* a través de descripciones de días de trabajo y una serie de entrevistas y una encuesta (*Relevamiento sobre salud y condiciones de trabajo*) para relevar percepción del malestar y riesgos psicosociales.

Las herramientas se fueron elaborando en el grupo de trabajo, a partir de esquemas básicos propuestos por el TEL. La problematización colectiva de esas herramientas fue fundamental para contemplar en su diseño las especificidades del trabajo docente. Al mismo tiempo, en el trabajo del taller iban surgiendo otros ‘nudos’, más allá del diseño de las herramientas, sobre el problema del trabajo docente.

Por ejemplo; una indicación en torno del ‘malestar docente’ surgió durante la construcción de la “*Guía grupal de Relevamiento Edilicio*”. Esta planilla contiene una lista de posibles “agentes de riesgo”<sup>4</sup> y su llenado consiste en marcar cuáles son los que están presentes en el establecimiento y proponer – si es que hay – formas de mitigarlos. Desde el equipo del TEL se insistía, a partir de otras experiencias, en que el llenado fuera colectivo, puesto que en un grupo formado por varios compañeros, con vivencias y puestos de trabajo diferentes es

---

<sup>4</sup> Los “agentes de riesgo” son aquellos factores presentes en el medioambiente laboral que pueden ocasionar enfermedades o accidentes (por ejemplo, aulas sometidas a temperaturas extremas sin medios de calefacción o refrigeración o instalaciones eléctricas en mal estado, deficiente ventilación, etc.). Los riesgos se clasifican de acuerdo al origen de los agentes (físicos, químicos, biológicos, de instalaciones y equipos, ergonómicos y organizacionales y psicosociales). Los dos últimos tipos de riesgos fueron relevados a través de una herramienta especial y son la vía para pasar de la discusión de las “*cyamat*” al “proceso de trabajo”, como se desarrollará.

posible que aparezcan más datos. Se esperaba que esta variedad aumentara en las escuelas que tenían laboratorio donde se dictaba biología o química, biblioteca, salón de usos múltiples o patio donde trabajaban los profesores de educación física, cada uno con sus particularidades. Sin embargo, las compañeras insistían en la dificultad de encontrar momentos de encuentro durante la jornada escolar para poder juntarse y dedicarse al llenado de la planilla. Esta dificultad tenía varias causas: los tiempos de descanso son insuficientes o se usan para hacer tareas administrativas y burocráticas, o bien para trasladarse de una escuela a otra y la falta de momentos de encuentro entre los docentes de la misma escuela. Esta dificultad llevó a poner esta ‘soledad’, este no sentirse parte de un grupo de trabajo, como uno de los elementos que pueden ser causa de malestar y padecimiento<sup>5</sup>.

Así ante esta situación concreta, se pensaron formas alternativas de avanzar con la confección del relevamiento y se propuso pensar esta dificultad de reunión en su relación con el proceso de trabajo y las cymat. En el trabajo colectivo se fueron estableciendo relaciones con lo salarial y la sobrecarga de trabajo, con la disposición e infraestructura de las escuelas y con los mecanismos de promoción, titularización y ‘elección’ de cargos.

En este proceso de trabajo colectivo, en el que iban surgiendo elementos que relacionaban las condiciones de trabajo con la organización del proceso, desde el TEL se propuso reflexionar en torno del “*sistema de puntaje*”, ya que este elemento enlaza varias problemáticas: la de la extensión de la jornada de trabajo con tareas extra – áulicas necesarias para acumular puntaje (fundamentalmente en capacitación); la de relaciones de competencia entre compañeros y compañeras; la de los cambios en las políticas educativas que valorizan algunos aspectos del trabajo docentes y desvalorizan otros, las relaciones con los superiores y la evaluación de los docentes. Aunque se desarrollarán los resultados de este trabajo en el apartado siguiente, es necesario mostrar aquí cómo el mecanismo que regula el acceso, la permanencia y las posibilidades de mejora en la situación laboral de los y las docentes genera una serie de ansiedades, expectativas y prácticas que se relacionan directamente con la forma en que realiza sus tareas y que tienen impacto fundamentalmente (pero no sólo) en su estado anímico. Al mismo tiempo, la percepción de este sistema como el ‘menos arbitrario’, lo

---

<sup>5</sup> Esta vivencia de la ‘soledad’ resulta contrastada por distintos mecanismos, que también fueron registrados en las reuniones quincenales y en las entrevistas: las intervenciones de los directivos en algunos casos (que propician reuniones y proyectos conjuntos); en otros casos, se trata de docentes que pueden concentrar gran cantidad de horas en el mismo establecimiento y sentirse parte de la ‘institución’. Sin embargo, especialmente entre los docentes de nivel medio, es muy fuerte la percepción de ‘andar a las corridas’ y no tener posibilidades de integrarse en la vida de la escuela, a veces ni siquiera de conocer a sus compañeros y compañeras de trabajo.



asegura – en la vivencia de los docentes – como la mejor forma de acceder y permanecer en el sistema educativo.

## **5 - Los primeros resultados alcanzados**

### *a - Carga laboral*

Una de las tareas fue establecer mediante entrevistas y trabajo en taller, los principales componentes de la carga laboral, entendida como el conjunto de elementos físicos, mentales y psíquicos puestos en juego en la realización de las tareas docentes. Sigue una síntesis de los principales resultados alcanzados. En cuanto al componente **físico** de la carga laboral evidencia la persistencia de problemas relevantes: los principales están vinculados con el sobreesfuerzo de la voz - que se agrava en cursos o grados superpoblados - así como los problemas posturales y de levantamiento de peso que se presentarían con mayor intensidad en el nivel inicial y en el nivel especial. El componente **psíquico** de la carga laboral es importante, ya que se trata de una actividad que implica constantes relaciones interpersonales y, básicamente, responsabilidad sobre niños y jóvenes. De manera que un ‘piso’ de carga psíquica está dado por la presión que implica esa responsabilidad y que se extiende hacia la responsabilidad por lo que podríamos llamar la ‘integridad de los estudiantes (que no se lastimen o golpeen; que no pierdan cosas). En el caso de los docentes de inicial o especial esta situación es constante y se ve agravada por la imposibilidad de dejar solos a los niños o jóvenes. Además, en estos niveles, una parte de la carga laboral en su dimensión psíquica, se da porque los alumnos no tienen pautas institucionales introyectadas, y esto se agrega como tarea al docente.

La dimensión psíquica de la carga laboral se vincula también con la dinámica de las instituciones escolares y la organización del trabajo docente: fundamentalmente se marca la falta de espacios – y tiempos - de contención y tratamiento colectivo de los problemas derivados de las relaciones cotidianas. Asimismo, se menciona que no se proveen los recursos necesarios para desarrollar las tareas exigidas, lo que provoca frustración y mayor autoexigencia por parte de los docentes. La necesidad de obtener puntaje, y las pautas disciplinarias son otros de los elementos que constituyen una importante carga psíquica. Este punto, como se señaló, fue objeto del trabajo en el equipo de co - investigación. También es una problemática la vivencia de la desvalorización del rol docente por parte de padres y alumnos y la dificultad de ser aceptados como figuras de autoridad por parte de los niños, que

provocan a veces situaciones de agresión verbal o roces con los padres. En referencia al factor **mental** de la carga laboral gran parte de lo elaborado remite a distintas tareas que se fueron incorporando al trabajo docente: desconexión entre planificación/contenidos que se exigen y contenidos que realmente se pueden desarrollar, pérdida de las herramientas pedagógicas, sobreesfuerzo mental para realizar ‘proyectos institucionales’. Una cuestión relevante es que muchas de las situaciones en que se origina la carga mental tienen que ver con la adición de tareas administrativas y de proyectos a los docentes o con la forma en que desde la supervisión o la dirección o el ministerio, se requiere que se lleven adelante determinadas tareas (por ejemplo la planificación, los proyectos institucionales). Entre las tareas que demandan alto esfuerzo mental y que están directamente asociadas al dictado de clases, la principal fue la corrección de exámenes o cuadernos o carpetas en los niveles primario y medio. En los niveles inicial y especial, es la dedicación hacia los grupos de niños durante la jornada escolar la tarea que requiere el mayor esfuerzo mental por los niveles de atención que demanda. Aunque se trata de tareas diferentes ambas fueron enunciadas como las que demandaban mayor concentración.

En síntesis, en esta primera aproximación a la carga laboral docente en los diversos niveles, se pudieron establecer los principales factores que la componen; así como aspectos comunes y algunas diferencias entre los distintos niveles del sistema educativo.

#### *b - Relevamientos de establecimientos tipo*

En la medida que en las reuniones previas a la puesta en marcha del proyecto y luego en las entrevistas exploratorias, el mal estado de los establecimientos y su equipamiento aparecía entre uno de los problemas que deben enfrentar los docentes, se definieron varias líneas de acción para dar cuenta del problema, entre ellas las de relevar cinco establecimientos tipo de diferentes zonas de la ciudad de Buenos Aires. Esta tarea, llevada a cabo como se indicó, por el especialista en salud y seguridad laboral que integra el equipo del TEL sobre escuelas seleccionadas por los compañeros, fue delineada en base a la sistematización de la información proveniente de tres fuentes principales: i) Relevamiento del estado edilicio a través de la planilla que completaban los docentes, ii) Denuncias presentadas y actuaciones llevadas adelante en la Defensoría del Pueblo y, iii) Medios de comunicación. Aunque sin duda el “parque” edilicio escolar es heterogéneo, los edificios tienen distinta estructura, antigüedad y calidad, y las fuentes de información son de tipo muy diferente, se observa la

existencia de una serie de problemas que se repiten, que son coincidentes con los relevados en los establecimientos visitados y que demuestran un deterioro creciente, falta de mantenimiento e inversión. Así, la documentación de la existencia de problemas y riesgos recurrentes y ampliamente extendidos (problemas de calefacción y/o red de gas seguidos de problemas en los sanitarios y condiciones edilicias/habitabilidad), ligados a las vivencias diarias y percepción del colectivo de trabajo lograron dar más fuerza a las bases intervinientes al verse identificadas con las razones de sus reclamos.

#### *c - La percepción de problemas y malestar de la salud y la atención médica*

En base a las entrevistas, el trabajo grupal y los datos de la encuesta realizada, se pudo comprobar y ampliar el conocimiento sobre el grado de malestar y sufrimiento físico presente entre los docentes. La amplia mayoría de ellos sintió algún tipo de dolor, malestar o problema de salud por motivos laborales, y el sentirse agotado al finalizar la jornada laboral, es una realidad muy extendida.

También, es notable la cantidad de docentes con problemas vinculados con la voz, y la presencia de varices. Entre las principales dolencias o malestares se encuentran los dolores de espalda, los dolores de cabeza, las contracturas, los dolores en las piernas y los malestares gastrointestinales.

Por otra parte se comprueba que una parte significativa de los docentes estaban bajo atención médica. Incluso es mayor la proporción de docentes que consumen medicación. Es interesante señalar que en numerosos casos, en la encuesta se señalaba que no se consumía medicación, pero en la pregunta referida al tipo de medicina marcaban que utilizaban analgésicos y/o relajantes musculares. Es decir que se ha naturalizado tanto cierto tipo de malestar que no se considera que tomar un analgésico o un relajante muscular sea tomar un fármaco.

#### *d- Consecuencias de la tarea sobre el estado anímico*

Pero el desarrollo de la tarea docente no sólo demuestra generar problemas de orden fisiológico, sino que también afecta al estado de ánimo de los docentes. Una gran proporción manifiesta trabajar nervioso o tenso por motivos laborales, sentirse irritable y con problemas para concentrarse.

*e -Condiciones generales de trabajo, riesgos organizacionales y riesgos psicosociales*

**Las exigencias psicológicas:** entre los principales problemas señalados se encuentra el alto nivel de concentración que requieren las tareas propias del trabajo docente y el tener que esconder sus emociones para poder realizar el trabajo. Es así que un número importante siente que su trabajo lo afecta emocionalmente, y que le cuesta olvidar los problemas laborales. A su vez existe una percepción que se deben realizar tareas que se consideran innecesarias, (acorde a la queja acerca del cúmulo de tareas burocráticas, ajenas a la tarea pedagógica que han surgido en numerosas charlas), y que se reciben exigencia o pedidos contradictorios en relación al trabajo.

**Relación con compañeros de trabajo y autoridades:** en general se percibe una relación positiva con los pares, aunque no se llevan adelante gran cantidad de tareas o proyectos en equipo. Esto explicaría que mientras se tiene una perspectiva positiva de compañerismo o camaradería, el término “soledad” es recurrente para marcar el sentimiento que se tiene en el momento de estar frente a los alumnos y de enfrentar los problemas y contratiempos que se presentan en el transcurso de la jornada. La situación se torna más compleja, al analizar la relación con los directivos, y es coherente con lo manifestado por muchos docentes, en el sentido que la situación es muy variable de acuerdo a la forma de conducción del directivo.

**Relación con padres y alumnos:** A pesar de una imagen muy instalada acerca de la mala relación entre docentes, alumnos y padres, los casos concretos de maltrato verbal o físico por parte de alumnos o padres, aparecen como marginales.

## **6 – a modo de conclusión**

### **Los procesos de salud – enfermedad en los docentes**

El proyecto de co – investigación no ha alcanzado resultados definitivos. Como se ha mencionado, es fundamental socializar, debatir y contrastar estas aproximaciones con colectivos más amplios de docentes, para complejizarlas y ubicarlas en el contexto de las reivindicaciones gremiales. Sin embargo, es posible plantear algunos núcleos centrales respecto de las relaciones entre salud y trabajo en el ámbito de la docencia, que surgen del conjunto de herramientas que se elaboraron y se aplicaron durante el año; así como del registro sistemático de los debates que se dieron en los talleres quincenales.

Se pueden trabajar los resultados desde dos dimensiones, por una parte la constatación de los padecimientos y problemas de salud típicamente asociados con las tareas docentes: aquellos derivados del uso de la voz, los relacionados con la postura (várices, contracturas, dolores de piernas, etc.) y aquellos derivados la fatiga y el agotamiento (dolores de cabeza, molestias gastrointestinales).

También se evidenciaron numerosos padecimientos vinculados con el conjunto de relaciones que enfrentan los docentes – con los niños, los padres, las autoridades y directivos, etc. – y las percepciones que tienen alrededor de esas relaciones. Las representaciones de las relaciones sociales no coinciden con esas relaciones mismas, sino que están condicionadas por las posiciones y las prácticas que cada uno de los actores ocupan en ese conjunto. Desde esta perspectiva, es necesario avanzar colectivamente en el cuestionamiento y la reflexión acerca de las relaciones que cada uno enfrenta cotidianamente. Como parte del proceso de reflexión colectiva, se sistematizan en lo que sigue los principales elementos que forman parte de la visión que los docentes construyen sobre el malestar en el trabajo y sus causas.

### **El malestar en el trabajo: la visión docente sobre sus causas**

**Existe una especie de *diagnóstico docente*** sobre la situación que aporta elementos a partir de los cuales es posible trabajar para construir explicaciones sobre el malestar que produce la actividad laboral. Este *diagnóstico docente* contiene tres elementos fundamentales<sup>6</sup>:

- Hubo un conjunto de cambios sociales que los docentes *no están preparados* para afrontar. Estos cambios son valorados en forma negativa, y afectan principalmente a los padres (son muy permisivos, no aceptan los consejos del docente, son jóvenes, están separados, son inmigrantes, cuestionan al docente, son despreocupados, son agresivos) y a los niños (no prestan atención, son dispersos, no tienen interés en aprender, no saben expresarse, no tienen pautas introyectadas, están sobreprotegidos, son caprichosos, son desordenados, son

---

<sup>6</sup> Estos elementos se han identificado a partir del trabajo en los talleres y las entrevistas individuales y grupales. Se expresan de diferentes maneras en cada ‘discurso’ pero forman parte de la percepción general que tienen los docentes acerca de su trabajo, los problemas y las causas.

inmigrantes o hijos de inmigrantes, tienen otra cultura, les falta capacidad intelectual, si son adolescentes no tienen proyectos a largo plazo, les falta afecto, son agresivos, no tienen contención familiar). También son parte del problema – aunque en menor medida – los directivos y el conjunto de instancias institucionales en los que se desarrolla la tarea docente, en general porque son ineficaces para resolver problemas y lentos para responder a las demandas de los docentes.

- Junto con la idea de que la causa está en los niños, se da la tendencia a *patologizar a los diferentes*, a partir de la apropiación de un conjunto de desarrollos psiquiátricos y psicológicos que han diagnosticado un conjunto de ‘síndromes’ “de atención” o “de desobediencia”, que hacen que cada niño sea individualizado en función de las desviaciones de conducta que presenta, segregándolo del conjunto y haciéndolo objeto de un tratamiento especial que puede implicar derivaciones a otras instituciones escolares, medicación con psicofármacos<sup>7</sup> y tratamientos especiales.

- La dificultad para enfrentar estos cambios se debe en parte a la *formación del docente*, que no prepara a los futuros docentes para los problemas con los que se deben enfrentar (se remite a un momento anterior en el que la escuela y la sociedad habrían estado ‘en sintonía’) y también presenta problemas en lo específicamente pedagógico (se mencionaron desfasajes entre la realización de las prácticas y la formación pedagógica específica, los cambios curriculares en la formación docente que van en detrimento de las herramientas necesarias para desenvolverse en el aula).

- al problema de la formación se suma la dinámica de la *capacitación docente*, intrínsecamente ligada al *sistema de puntaje* – método de evaluación y promoción laboral de los docentes. La dinámica para acumular puntaje supone que la capacitación adquiere una lógica instrumental. Ya no se relaciona con las necesidades e inquietudes que surgen de la práctica docente, sino que se subordina a la necesidad de acumular puntos. Al mismo tiempo, existe un ‘mercado del puntaje’ que es relativamente independiente de la calidad de la formación y se relaciona con arreglos entre ciertas organizaciones privadas y el Ministerio. Esto tiene dos consecuencias, la primera, como se señaló, es que la capacitación se hace para acumular puntaje y la segunda es que se interrumpe una vez que se ‘satura’ el puntaje que puede otorgarse por capacitación.

---

<sup>7</sup> Aunque excede el marco de esta investigación, es necesario remarcar que el problema de patologización y medicalización de los niños es un tema que debería ser ampliamente debatido en el ámbito docente

- Estos cambios *desvalorizan el rol del docente* y de su tarea pedagógica, ya que con sus decisiones debe ‘conformar’ a los padres, a los directivos y a los equipos de gestión educativa; por lo que ‘cualquiera puede opinar sobre su tarea’ a la vez que poco importan las inquietudes e iniciativas propias. Esta desvalorización no sólo se relaciona con las actitudes de padres y alumno, sino que está incluida en el mismo esquema institucional de diseño y gestión del sistema educativo, que no considera los aportes que los docentes puedan realizar a la mejora de sus condiciones de trabajo, en la realización de sus tareas, en la dinámica de las escuelas, etc.

Estos son los principales núcleos de explicación que pueden reconstruirse a partir de las intervenciones que los docentes realizaron en distintas actividades del proyecto. Como en todo saber construido al calor de la experiencia, hay en este diagnóstico elementos de verdad que pueden motorizar la acción colectiva. Los principales elementos en este sentido, son los que ubican la cuestión docente como un problema laboral, que hacen del sindicato una herramienta válida para vehicular los reclamos y las demandas. También la concepción de los problemas docentes como problemas de política educativa permite dirigir los reclamos y reivindicaciones al Estado y a los distintos gobiernos. Sin embargo, en el *diagnóstico docente* estos elementos conviven con otros que encubren la complejidad de las relaciones y de las causas de los malestares que aquejan a los docentes, fundamentalmente porque en muchos casos tienden a la construcción de un sentido común desmovilizador y fundado en la *queja*.

Entre las causas de los malestares y padecimientos que les aquejan, los docentes consideran problemas denunciados frecuentemente por las organizaciones sindicales: el carácter privado de los cursos de capacitación, el hecho de que no se contemplen horas para capacitación, la superpoblación de aulas y cursos, la falta de espacio físico para realizar tareas extra áulicas como corregir o preparar materiales, la falta de personal auxiliar, los bajos salarios que llevan a la sobreocupación (en inicial y primaria trabajando más de un turno y más de 60 hs semanales en media y superior), etc. Estos problemas, que surgen como causas de malestares o padecimientos específicos, son parte efectiva de las denuncias de las organizaciones sindicales como parte del “*el ataque a la educación pública*” por el deterioro de las condiciones edilicias y de las condiciones de estudio y de trabajo.

La persistencia de la concepción del *carácter vocacional de la actividad docente* facilita el hecho de que los problemas gremiales sean planteados como problemas educativos, es decir que las reivindicaciones como trabajadores quedarían subordinadas a una supuesta mejora en la “calidad educativa”. Una vez más, esto no es incorrecto, básicamente porque abarca a quienes tienen que oponerse a las políticas educativas que deterioraron seriamente al sistema educativo (la llamada “comunidad educativa”). Es relativamente factible ver que con mejores salarios y capacitación en horas de servicio las condiciones mejorarían. Sin embargo, esto no cambia la lógica de la capacitación ni la acerca a las necesidades e inquietudes concretas que tienen los docentes por ejemplo. Tampoco resuelve el sentimiento de desvalorización del rol docente o de la ‘soledad’ en el aula, que hacen a la carga laboral y se relacionan con la forma en que se diseñan los contenidos y se planifica el trabajo. En definitiva, sin desvalorizar las reivindicaciones salariales ¿Qué pasa con el resto de síntomas y padecimientos que sufren los docentes? ¿Cuáles son las mejores herramientas para enfrentar sus causas? ¿Cómo pueden construirse esas herramientas?

### **Sobre las perspectivas para la intervención sindical en salud**

Se ha presentado una breve síntesis de la experiencia realizada conjuntamente por el TEL y ADEMyS con la expectativa de aportar al debate sobre las posibles formas de intervención sindical en las relaciones entre la forma de organización del trabajo y los procesos colectivos a través de los cuales los y las docentes identifican, otorgan sentido y mitigan su malestar.

Desde la perspectiva que sustenta el proyecto, las formas de organización de los procesos laborales son formas de uso y consumo de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, están íntimamente ligadas con formas de desgaste y malestar. En este sentido, se considera que la intervención en esta problemática, con una visión propia que tienda a ‘atacar’ a la fuente misma del padecimiento, es una tarea que compete a las organizaciones sindicales de manera fundamental.

La implicación de la organización sindical en la problemática de la salud laboral implica generar procesos de construcción de una visión propia, a través de la participación e involucramiento de los propios trabajadores y trabajadoras en la identificación de los problemas y en la elaboración de posibles respuestas y estrategias para solucionarlos. Esta concepción de la intervención sindical en el campo de la salud laboral tiene un contenido



# 10i

CONGRESO  
NACIONAL  
DE ESTUDIOS  
DEL TRABAJO

PENSAR UN MEJOR TRABAJO.  
ACUERDOS, CONTROVERSIAS Y PROPUESTAS.

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

profundamente democrático, toda vez que valoriza la participación y los saberes de los trabajadores. La dinámica que propone tiende a ampliar los espacios de participación y organización gremial y posibilita la construcción de reivindicaciones sindicales que trasciendan lo salarial y no por ello dejen de ser reivindicaciones profundamente sentidas por el conjunto de los compañeros y compañeras.

Promover la participación en las problemáticas de salud laboral del conjunto de los trabajadores y trabajadoras implica una dinámica de trabajo sistemático, iniciativas constantes y creatividad en la elaboración de estrategias que alienten el involucramiento en diferentes instancias de trabajo. El proyecto de co – investigación que se presentó aquí es una estrategia posible, que se articuló a partir de la preocupación de la Comisión Directiva de ADEMyS y pretende ayudar a sentar las bases para un trabajo sistemático en la problemática. Es posible esperar que a partir de esta intervención los y las docentes cuenten con una aproximación a la problemática que aporte en la organización de actividades de discusión y socialización, la creación de nuevas herramientas para recolectar información y la multiplicación de intervenciones asociadas al crecimiento de la participación. En definitiva, este proyecto puede considerarse como un valioso paso en una intervención sistemática desde la organización sindical en la problemática de la salud de los trabajadores.