

# La educación en debate #69

Suplemento

abril  
2019


 Universidad  
Pedagógica  
Nacional

## ¿En qué condiciones trabajan los docentes?

por Diego Rosemberg\*

La derogación de la paritaria nacional docente y la preponderancia que tomó en los últimos años la discusión salarial ante la aceleración inflacionaria invisibilizan en los debates otras condiciones laborales de los maestros y profesores que resultan tan problemáticas como el nivel de retribución monetaria por su trabajo. Para echar luz sobre ellas, la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (Ctera) publicó a fines del año pasado los resultados de la Encuesta Nacional de Salud y Condiciones Laborales, para la que fueron consultados 2.283 docentes de 14 provincias (1). Sobrecarga horaria, trabajo extra no remunerado, aislamiento laboral y malas condiciones de infraestructura son algunas de las conclusiones obtenidas por el estudio que, a su vez, las vincula con patologías profesionales.

Si antaño, habitualmente, el salario docente era el segundo ingreso de un hogar de clase media acomodada, hoy esa situación se modificó. De acuerdo a la encuesta, el 65% de los maestros o profesores aportan el único o el principal ingreso de sus familias. La vida de los maestros, entonces, parece compleja: en el momento de la publicación de los resultados, en agosto de 2018, el piso salarial docente fijado por el gobierno nacional era de 12.840 pesos, mientras que la Canasta Básica Total, utilizada para delimitar qué familia es considerada pobre de acuerdo a sus ingresos, se situaba en 20.869 pesos.

### Labor invisible

Para enfrentar esta realidad e incrementar sus ingresos, la mayoría de los

docentes toma más de un cargo. Según revela la encuesta de Ctera, el 54% de los maestros y profesores trabaja entre 24 y 45 horas reloj semanales, mientras que un 8% lo hace aún más tiempo. Sólo el 38% cuenta con un único cargo, equivalente a 15 horas cátedra semanales o 23 horas reloj. Esta carga horaria se circunscribe exclusivamente al tiempo laboral en la escuela, por lo que no contempla las tareas realizadas fuera de ella. Esta realidad –concluye el informe– “expone a una sobrecarga laboral que impacta en la salud y en la posibilidad de desarrollar adecuadamente el trabajo de enseñar”. La investigación asegura, además, que existe una correlación entre el mayor uso de licencias médicas y la mayor cantidad de horas trabajadas.

El 99% de los docentes encuestados contestó que dedica horas de trabajo por fuera del tiempo remunerado. El 54% lo hace entre 3 y 9 horas semanales, el 21% entre 8 y 12 horas y un 11% aporta más de 12 horas extras. Entre las tareas que realizan fuera de la escuela, maestros y profesores mencionaron la preparación de materiales didácticos, la elaboración de informes, el diseño y la corrección de las evaluaciones, las reuniones con otros docentes, tareas administrativas y actividades de formación. La carga horaria extendida ocupa un lugar preponderante en el desgaste del docente, según el informe.

El estudio recuerda que la profesión docente está altamente feminizada (78% de quienes trabajan frente a un aula son mujeres), y son ellas, también, quienes se encargan mayoritariamente de las tareas domésticas. Además, señala la investigación, la segunda causal de licencias laborales de maes-

tros y profesores está relacionada con el cuidado y atención de familiares.

Un dato que llama especialmente la atención es que menos de la mitad de los docentes –el 46%– trabaja sólo en una escuela. La mayoría, en cambio, lo hace en más de un establecimiento. El 33% da clase en dos instituciones, y el 21, en tres o más. Algún profesor, incluso, declaró concurrir a siete instituciones diferentes.

“Tener más de un cargo significa para los docentes –subraya el informe– tratar con las exigencias de varios trabajos que implican diferentes comunidades educativas, distintos equipos de conducción y numerosos grupos heterogéneos de estudiantes. Esto representa un obstáculo para que establezcan un anclaje institucional y puedan desarrollar colectivamente proyectos educativos.” Y luego agrega: “El alto porcentaje de docentes con cursos en dos o más escuelas significa jornadas laborales fragmentadas que, agravadas por la falta de tiempos institucionales, producen aislamiento en el trabajo e impacto en la salud de los trabajadores y en el proceso de enseñanza y aprendizaje”.

### Infraestructura y otras yerbas

Después de la muerte de la vicedirectora Sandra Calamano y del auxiliar Rubén Rodríguez, tras la explosión por un escape de gas en la escuela N°49 de Moreno, la preocupación por el mantenimiento de la infraestructura escolar amagó con ingresar en agenda. Sin embargo, a pesar de que centenas de escuelas del conurbano cerraron sus puertas a la espera de reparaciones de urgencia, con el correr de los días el tema perdió presencia tanto en los medios de comunicación como en los discursos políticos. En la encuesta realizada por Ctera,

el 53% de los docentes consultados señaló que los problemas de infraestructura y mantenimiento “son un obstáculo” para desarrollar su trabajo cotidiano. El 64% respondió, por ejemplo, que en su establecimiento hay una climatización inadecuada. Entre los principales problemas edilicios, los docentes mencionaron el mal funcionamiento de los baños (43%), dificultades con la instalación eléctrica (40%), instalaciones de gas inadecuadas (31%), problemas de accesibilidad (20%) y falta de provisión de agua potable (17%).

Más allá de estos guarismos, las malas condiciones de infraestructura y mantenimiento fueron señaladas recién en el tercer lugar en el orden de importancia dentro de los problemas que dificultan la adecuada realización de la tarea docente. Los dos primeros resultaron la falta de espacios institucionales y equipos de apoyo para realizar tareas colectivas y, en segundo orden, los problemas sociales y económicos de los estudiantes, “que suponen una exigencia emocional y pedagógica que hacen necesario contar con recursos específicos (psicólogos, psicopedagogos, trabajadores sociales)”, subraya el informe y agrega: “Sin embargo, actualmente el Estado no garantiza ninguno de estos recursos y espacios. De hecho, la gestión de la Provincia de Buenos Aires está en un proceso de reducción sistemática de los equipos de orientación y apoyo escolar”.

Sobre la falta de espacios y tiempos institucionales –la primera dificultad señalada por los docentes–, el 81% de los entrevistados manifestó que pueden realizar intercambios con colegas del mismo establecimiento en momentos breves o en ratos ocasionales en los que no tienen estudiantes a cargo. Sólo un 17% dijo que cuenta con reuniones de trabajo y un 2% reconoció que no tiene intercambios sobre cuestiones laborales con compañeros. “Estos datos –sentencia el informe– preocupan a la hora de hablar de educación de calidad.”

Los docentes consultados, además, vincularon las malas condiciones laborales con los problemas de salud que los afectaron en los últimos doce meses. El 87% relacionó el clima de trabajo con patologías como el estrés y la disfonía. Un 68% lo vinculó con problemas osteoarticulomusculares, un 48%, con problemas digestivos, y un 42%, con dificultades respiratorias. Según el informe gremial, algunas de las condiciones laborales que →

Elisa Antokolec, *Ciudadela*, 1999 (fragmento)

→ pueden asociarse a padecimientos, como el estrés, son precisamente aquellas que se desprenden de la propia encuesta: salarios insuficientes, cargos múltiples, fragmentación del trabajo en diversas escuelas, falta de espacios institucionales o áreas de apoyo y la impotencia y el desgaste emocional al enfrentarse con los problemas socioeconómicos y familiares de los estudiantes.

#### ¿Ganan mucho?

En los últimos años, las constantes discusiones por el salario de los maestros y profesores permearon a toda la sociedad. La decisión del gobierno de Cambios de confrontar con los sindicalistas docentes colocó a las medidas de fuerza gremial y al debate por los aumentos de sueldos sobre el tapete. Según un informe elaborado a fines del año pasado por el Observatorio Educativo de la Universidad Pedagógica Nacional (UNIPe), las remuneraciones que perciben los trabajadores de alta calificación de quince de las dieciocho ramas de la actividad económica están por encima de los sueldos que cobran los docentes (2).

Los únicos trabajadores con alto nivel educativo que perciben menos ingresos que los docentes son aquellos vinculados a las ramas laborales relacionadas con el arte o con los servicios de alojamiento y comida.

En la Ciudad y en la Provincia de Buenos Aires, jurisdicciones que tienen los mercados de trabajo más dinámicos del país, los docentes cobran sueldos entre un 25 y un 30% inferiores a trabajadores de otros rubros que también poseen alta calificación. Como contrapartida, en La Rioja, si bien los docentes cobran por debajo del promedio nacional, al mismo tiempo su salario está por encima del resto de los profesionales que trabajan en esa jurisdicción.

#### ¿Qué los motiva?

A principios de la década, Emilio Tenti Fanfani –uno de los principales especialistas del país en educación– dirigió una investigación en los institutos de formación docente (IFD) que, entre otras cosas, procuraba descubrir qué motivaciones llevaban a un joven a elegir la carrera de maestro o profesor (3). Las razones que obtuvieron la máxima adhesión –por encima del 60% de las menciones– son las que tienen que ver con la “propia personalidad” y el “proyecto de vida”. Enseguida, aparecen las respuestas que refieren a la vo-

**“La vocación es lo que la sociedad valora a la hora de evaluar el trabajo docente”, dice Emilio Tenti Fanfani.**

cación: más de la mitad (54,5%) de los estudiantes señaló que siempre quiso ser docente. Los valores trepan al 63% en el conurbano bonaerense y a casi el 58% en la región pampeana, Mendoza y Santa Cruz. Esta fundamentación resulta aún más frecuente en las estudiantes mujeres que en los varones: 58,4% y 40,5%, respectivamente.

Según Tenti Fanfani, la vocación es un viejo componente del oficio docente que tiene que ver con varias dimensiones interrelacionadas: innatismo, desinterés material, compromiso moral con el otro y entrega al trabajo, más allá de su valor instrumental como fuente de ingresos. Sin embargo –

agrega– para darle un sentido real al peso que tendría el factor vocacional en la elección de la carrera docente, es preciso revisar también otros datos. Por ejemplo, el alto porcentaje –un 44%– de alumnos de profesorado que manifiestan que han cursado o cursan otras carreras, distintas de la docencia, en institutos terciarios o en universidades. Además, un 60% de estudiantes de carreras docentes manifestaron su interés en estudiar otra cosa, no vinculada a la enseñanza, una vez finalizadas las carreras actuales.

“Estas ambiciones –sostiene el investigador– obligan a pensar el estatuto de la decisión de estudiar en un instituto de formación docente. Por un lado, pudo haber sido la única opción a mano de muchos estudiantes de origen social desfavorecido que habitan poblaciones pequeñas donde no existen otras posibilidades de realizar estudios postsecundarios. Por otro lado, podría constituir una segunda alternativa para quienes, por diferentes motivos (costo, tiempo, dificultad), no han podido continuar estudios universitarios. En este caso, el IFD constituye una estación intermedia que puede tener un valor táctico: permitir el acceso relativamente garantizado al trabajo docente y de esta manera facilitar el estudio postergado de carreras universitarias o terciarias no docentes”.

¿Por qué este valor táctico no se explicita en las respuestas? Tenti Fanfani arriesga una hipótesis: “Para explicar el gran peso que tiene el motivo vocacional al momento de rendir cuentas de la elección de una carrera docente, hay que tener presente la historia de este oficio. En el momento fundacional e incluso en la actualidad, muchas expectativas sociales le dan un gran peso a este factor. La vocación es lo que la sociedad valora a la hora de evaluar el trabajo docente. Es común oponer el maestro ‘vocacional’ al maestro ‘mer-

cenario’, con toda la negatividad que este calificativo comporta. Esta situación es percibida por la mayoría de los docentes y futuros docentes por lo cual, cuando se los interroga, en gran parte tienden a proporcionar la respuesta políticamente correcta, la cual no siempre expresa las motivaciones profundas de tal elección”.

Quizá esa expectativa social sobre la vocación docente sea también una de las explicaciones por las que buena parte de la sociedad manifiesta malestar contra los gremios docentes cuando realizan medidas de fuerza en reclamo de mejoras salariales y condiciones laborales que permitan desarrollar su actividad con mayor eficacia. Pero, como plantea el estudio de Ctera, esas condiciones aún distan mucho de las necesarias para que los maestros puedan cumplir con los ideales educativos que demanda la sociedad. ■

1. Las personas consultadas respetan la distribución de la población docente total en cuanto a sexo, edad y nivel o modalidad en la que se desempeñan, tomando como parámetro el Censo Nacional del Personal de Establecimientos Educativos /CENPE 2014). La encuesta se llevó adelante durante octubre y noviembre de 2017 en Formosa, Chaco, Corrientes, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Córdoba, Entre Ríos, Santa Fe, CABA, Provincia de Buenos Aires, San Juan, Tucumán y La Rioja.
2. Leandro Bottinelli, “Docentes y otros profesionales: ¿Quiénes ganan más”, en *Datos de la Educación*, N°1, Unipe, agosto de 2018.
3. Emilio Tenti Fanfani, “Los profesores y estudiantes de los Institutos de Formación Docente y la construcción de la identidad profesional”, Buenos Aires, 2009. Se puede consultar en: [https://cedoc.infed.edu.ar/upload/010103ESTUDIANTES\\_Y\\_PROFESORESformaciondocente.pdf](https://cedoc.infed.edu.ar/upload/010103ESTUDIANTES_Y_PROFESORESformaciondocente.pdf)

\*Docente universitario y periodista. Editor de *La educación en debate*, *Datos de la educación* y revista *Tema (uno)*. Coordinador de ANCCOM.



MARIO OPORTO, EX DIRECTOR GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

# “Se necesita un gran acuerdo multipartidario”

por Diego Herrera\*

Lo que caracteriza al período 2016-2019 es la resolución política del gobierno de la Provincia de Buenos Aires (PBA) de enfrentar a los gremios docentes. Es tan fuerte esa decisión que en momentos parece ser la única política educativa vigente”, sostiene Mario Oporto, director General de Cultura y Educación de la PBA entre 2007 y 2011, y diputado nacional entre 2011 y 2015. Actualmente ejerce la docencia en varias universidades nacionales.

En 2018, considera Oporto, se llegó a una situación muy crítica en la PBA. No pudieron cerrarse las paritarias, pero, además, tuvo lugar un hecho trágico: la explosión de una garrafa causó la muerte del auxiliar Rubén Rodríguez y de la vicedirectora Sandra Calamano en la escuela N° 49 de Moreno. “Esa tragedia, que supera todas las especulaciones políticas, mostró la indiferencia del gobierno ante las advertencias previas a la explosión, pero también la falta de reacción posterior al hecho”, evalúa el ex funcionario. Y agrega: “El gobierno reaccionó con mucha frialdad, buscando crear antinomias y volcar responsabilidades en el Consejo Escolar, en el municipio o en los propios gremios”. A ese balance negativo de la gestión de María Eugenia Vidal se suma el deterioro salarial: los docentes perdieron gran parte de la capacidad de compra.

Oporto, que conoce de cerca la realidad educativa de la PBA, admite que resulta dificultoso mejorar las condiciones laborales: “En la PBA hay unos 10.000 edificios escolares y el margen de conflicto es permanente. Con un 10% de edificios con grandes dificultades, hay mil grandes problemas. Un 1% que esté en una situación insostenible suena a poco, pero, si consideramos que son cien escuelas, suena a mucho”. Sin embargo, señala: “Este gobierno no tuvo agresividad ni anticipación en el trabajo por las condiciones laborales y de infraestructura. No hay planes de mejora ni de inversión. Ni qué hablar de edificios nuevos. Debe de ser el primer gobierno de la democracia que va a terminar con menos establecimientos que cuando asumió, porque ha cerrado establecimientos y no ha inaugurado nuevos”.

La falta de reconocimiento salarial de las horas trabajadas fuera del aula afecta seriamente la calidad de la labor docente. Dice Oporto: “Reconocer ese trabajo, que sería justo, es de una erogación presupuestaria tan grande que casi siempre se deja para más adelante. Si uno piensa que, por cada cargo simple de cuatro horas, un docente dedica dos horas más en atención de alumnos y padres, y en planificación de clases y evaluación, un cargo lógico debería tener seis horas. Eso aumentaría un 50% la

masa salarial”. Pese a la dificultad presupuestaria señalada, afirma: “Es uno de los grandes temas incómodos que hay que tomar. Si hoy es imposible tener cargos de seis horas que reconozcan el trabajo fuera del aula, eso no significa que no podamos plantearnos que cada medida que se toma, aunque sea parcial, se dirija a ese objetivo”.

De acuerdo con Oporto, existen otros dos grandes desafíos para mejorar las condiciones en que se desarrolla la tarea de enseñanza. En primer lugar, se debería lograr la concentración horaria de los docentes del nivel secundario: “Que nadie trabaje en cinco establecimientos, sino que forme parte de un establecimiento único”. Otro objetivo, añade, es que los cargos directivos sean de dedicación exclusiva. “Habrá que pensar diferentes medidas parciales hasta que se puedan lograr esos objetivos. Sabemos que indefectiblemente vamos hacia esa discusión y sería bueno anticiparse”, opina.

La cantidad de alumnos por aula es otro de los factores que puede afectar el trabajo docente. “La discusión sobre cuál es el mejor número varía según la literatura –dice Oporto–, pero hay consenso en que un aula con 25 o 30 alumnos es mucho más manejable que una que supere esos números. Cuando el aula tiene 50 alumnos, el seguimiento es casi imposible.” Si bien el entrevistado cree que la pareja pedagógica representaría un salto de calidad, en lo inmediato no parecería viable duplicar la inversión en salario docente. En cambio, propone caminos intermedios: “Pueden designarse dos o tres docentes más por escuela que refuercen el trabajo con los alumnos con más dificultades en el aprendizaje”. Por último, entiende que la salud laboral de los docentes es un tema que debe tratarse con mucha seriedad, y que debe ser anterior al control del ausentismo: “Hay que sancionar a aquellos que usan las enfermedades como engaño. Pero son la excepción; no el promedio. En la educación hay una tendencia a hacer de la excepción el promedio”.

Para el ex funcionario, la discusión de las medidas que se dirijan a mejorar las condiciones en que trabajan los docentes no se puede seguir eludiendo y, además, requieren ser puestas en marcha “todas juntas”. Y sugiere: “Sería muy bueno que se genere un debate público para buscar consensos sobre algunos temas que siempre tensionan a la educación. Estas cosas no se resuelven en un año, pero hay que ponerse un objetivo y cumplirlo en etapas. Para eso se necesita un gran acuerdo multipartidario”. ■

\*Licenciado en Comunicación Social UBA e integrante del equipo editorial de Unipe.

CLAUDIA BALAGUÉ, MINISTRA DE EDUCACIÓN DE SANTA FE

# Mejores condiciones laborales, menos ausentismo

Desde 2013, Claudia Balagué está frente al Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe. Doctora en Bioquímica, antes de asumir como ministra fue Decana de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). “Desde hace 12 años –afirma–, sostenemos una amplia cantidad de propuestas de bienestar docente.”

## ¿Qué políticas se llevan adelante en Santa Fe para mejorar las condiciones laborales de los docentes?

Un ejemplo claro de esas políticas son los concursos anuales de titularización, tanto para el ingreso a la docencia como para el ascenso a cargo de directores o supervisores. Hoy tenemos un 70% de la planta docente con la estabilidad laboral que otorga la titularización.

## ¿Se reconoce salarialmente el tiempo trabajado fuera del aula?

El salario es integral, porque incluye, por supuesto, el trabajo en el aula, pero también todas las tareas que se desarrollan fuera de ella, como la preparación de clases. En Santa Fe, se convoca a paritarias a todos los gremios docentes. El año pasado, en particular, se incorporó una cláusula de ajuste automático del salario de acuerdo con la inflación. No sé si hay otro gremio que haya tenido un incremento del 47% del salario. El salario es integral y es muy discutido en cada proceso paritario. Nunca cerramos una paritaria unilateralmente.

## ¿Cómo se ven afectados los docentes que toman más de un cargo para llegar a un salario aceptable?

Por supuesto que lo ideal sería tener un solo cargo. Siempre es recomendable tener tiempo para sostener la capacitación y el trabajo que es necesario realizar fuera del aula. Aproximadamente un 35% de los docentes de la provincia tiene dos cargos y tratamos de que siga bajando. El reconocimiento salarial también apunta a que un solo cargo proporcione un salario que aporte significativamente a la familia.

## ¿Cómo es la situación en el nivel secundario?

Hace muchos años que intentamos que los docentes concentren las horas en una misma escuela. El 98% de los docentes de secundaria tiene concentradas sus horas cátedra en una, dos y, a lo sumo, tres escuelas. No permitimos que se tomen horas en una cuarta escuela: debe incrementarse la carga horaria en las escuelas en las que ya se está ejerciendo.

## ¿Qué cantidad de alumnos debería haber en un aula?

Para que pueda haber un seguimiento de las trayectorias educativas, nunca podemos superar los 25 alumnos. En Santa Fe tenemos un promedio de 22 alumnos por aula. Si se emplean otros dispositivos pedagógicos, ese número puede variar. Cuando, por ejemplo, se desarrolla un trabajo interdisciplina-

rio, tal vez hay más chicos en el aula pero también más docentes.

## ¿Cuáles son las enfermedades más comunes entre los docentes? ¿Cómo se las previene?

En Santa Fe, hacemos un seguimiento de los docentes a través del legajo digital. Allí figuran las patologías que han sufrido. Eso permite tener datos certeros que son muy útiles para encarar políticas públicas de prevención. Una de las patologías más frecuentes es la de la voz. Para ello hemos desarrollado un programa de atención fonoaudiológica y consultas con la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Rosario para que los docentes aprendan a prevenir esas patologías.

## Ese seguimiento, ¿redujo el ausentismo?

Logramos disminuir el ausentismo docente de un 18% a un 9%. Además de prevenir, también controlamos. A veces se dan situaciones de complicidad entre un médico y su paciente que llevan a que se tomen licencias médicas en exceso.

## ¿Impacta en el volumen de licencias que la mayoría de los docentes sean mujeres?

Por supuesto. Siguen recayendo sobre la mujer las tareas de cuidado y lo vemos con las licencias por familiar enfermo. A las docentes les damos prioridad para que sus hijos concurren a la escuela donde están ejerciendo su magisterio. Eso ayuda muchísimo.

## ¿Cómo afecta la infraestructura a las condiciones de trabajo?

La infraestructura escolar debe estudiarse en profundidad. Para nuevas prácticas educativas, ¿cuál es la infraestructura más adecuada? El año pasado invertimos 2.000 millones de pesos en infraestructura. En los últimos diez años, construimos 107 edificios escolares y desarrollamos un plan de construcción de 20 nuevos edificios para institutos superiores, que tradicionalmente funcionan en espacios no adecuados (por ejemplo, en un contraturno de una escuela primaria o secundaria). También nos desvela cómo garantizar cada vez más espacios culturales, deportivos y artísticos, donde los chicos puedan aprender fuera del aula con sus docentes.

## ¿La restricción presupuestaria nacional afecta la disponibilidad de recursos para esas obras?

Debimos absorber muchas inversiones con presupuesto de la provincia. En cuanto a infraestructura escolar, nunca se concluyeron los edificios del Plan 3.000 Jardines. El recorte de recursos que no tenían que ver directamente con el presupuesto educativo, como el Fondo Sojero, nos impacta porque también los utilizábamos para mejoras y reparaciones en infraestructura escolar. Lo que hay que tener claro cuando empiezan a escasear los recursos es dónde los destinamos. Tenemos la prioridad política de dedicarlos a educación, a salud y a obras públicas que mejoren la calidad de vida de la gente. ■

D.H.

HORACIO CÁRDENAS, DOCENTE

## Ansiedad, nerviosismo y estrés

Desde 2007, Horacio Cárdenas es maestro de la Escuela Primaria N° 15 de Villa Lugano. “Por los esfuerzos físicos y mentales que requiere, la docencia no es una tarea para hacer en doble cargo”, subraya. Y lo dice con conocimiento de causa: también es docente de Enseñanza de la Matemática en el Instituto de Enseñanza Superior “Juan B. Justo” de Villa del Parque y en la Escuela Normal Superior N° 3 de Villa Lugano.

### ¿Se reconoce salarialmente el tiempo trabajado fuera del aula?

Para empezar, las famosas cuatro horas de trabajo en la institución son cinco. Entro a las escuela a las 7.30 y nunca me voy antes de las 12.30. Pero nuestra tarea no se reduce a ese momento que requiere una atención constante: hay mucho tiempo de trabajo fuera de la institución que no está reconocido salarialmente. La planificación de las actividades implica elegir el material y garantizarlo (fotocopiar, recortar, etc.). Se dedica tiempo a la revisión de los trabajos de los alumnos.

### La mayoría de los docentes deben tomar más de un cargo para que el salario les alcance, ¿cómo los afecta esta acumulación de horas?

Eso explica la gran cantidad de enfermedades laborales. Cuando se habla de ausentismo no se reconoce esa realidad. Algunas enfermedades se expresan en lo físico, pero también vemos muchos trastornos de ansiedad, nerviosismo, estrés. Por un lado, hay que procesar exigencias profesionales: que los chicos, por ejemplo, sepan las fracciones. Pero, por otro, en la escuela se convive con las condiciones sociales de nuestros alumnos, que son cada vez peores. Quien tiene solidaridad con el resto sufre cuando los alumnos y sus familias están mal.

### ¿Qué cantidad de alumnos debería tener a su cargo un docente?

En nuestra escuela, venimos reclamando formalmente y con acciones comunitarias por el problema de la superpoblación. El reglamento escolar establece una cantidad de metros cuadrados mínima por estudiante (1,35 metros cuadrados por persona) y, antes de 2007, existía un artículo que establecía que, por más grande que fuera el espacio, no podía haber más de 27 alumnos por aula. Ese artículo se quitó, y si las aulas son grandes, podemos tener 35 alumnos. Como los docentes comprometidos no queremos perder de vista a nadie, esto recae sobre nuestras espaldas. Cuantos más chicos tenemos, más se acumulan tareas y más esfuerzo se dedica.

### ¿Cómo repercuten las condiciones de infraestructura en el trabajo?

Al menos en la Ciudad de Buenos Aires, no es el eje sobre el cual basar el reclamo (hay casos, como en Moreno, que llegan al límite de llevarse vidas). Nuestra escuela tuvo goteras, le pondría más espacios verdes. Es una crítica válida, pero para mí no es la central. Si de pronto todas las escuelas se transformaran en edificios como los de Finlandia, no cambiarían sustancialmente los malestares laborales.

### Otro reclamo habitual es la falta de espacios institucionales para el trabajo en equipo.

Parte de las horas que no se reconocen salarialmente son las que deberían dedicarse a la formación, y eso no consiste en acumular cursos, en juntar puntos virtualmente. Me refiero a momentos de pensamiento colectivo. El Estado garantiza muy pocos de esos momentos: unos cuatro encuentros al año. Los maestros necesitamos discutir aspectos concretos. Por ejemplo, qué hacemos con tal chico que no está aprendiendo; también qué es enseñar a leer y a escribir o por dónde pasan los aspectos más importantes de la Matemática. Quizá empezamos hablando sobre la didáctica de los números racionales y terminamos discutiendo nuestra participación en la elaboración de la política educativa. En definitiva esto también hace a nuestras condiciones de trabajo. ■

D.H.

MARÍA LUJÁN ENRIQUE, COORDINADORA DE LA UNIDAD DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD DE IOMA

## “Trabajar por la salud antes que contra la enfermedad”

El Instituto de Obra Médico-Asistencial (IOMA) es la mayor obra social de la Provincia de Buenos Aires (PBA) y brinda cobertura a unos 250.000 docentes. Desde julio de 2018, la médica María Luján Enrique coordina la Unidad de Prevención y Promoción de la Salud de esa institución. “Nuestro propósito –dice Enrique– es trabajar más por la salud y menos contra la enfermedad, como suele ser más habitual.”

De acuerdo con la especialista, cuando se trabaja con la prevención resulta muy importante conocer cuáles son los principales problemas de salud que sufren los docentes. “Padecen las mismas patologías que son recurrentes en el resto de la población, como la faringitis. Sin embargo, también se ven afectados por otras vinculadas con su trabajo específico”. Así, a los problemas relacionados con la exigencia de las cuerdas vocales, como las disfonías, se suman varias enfermedades incluídas en el área de la salud mental, tales como el estrés y la depresión.

En el caso de las disfonías, sostiene Enrique, muchos de los docentes no obtienen un tiempo de recuperación suficiente fuera de las aulas y eso hace que sea muy factible que en el corto plazo deban pedir una nueva licencia: “Es un problema que hay que reconocer y

estamos analizando cómo contribuir para mejorar la situación”. En cuanto a las patologías relacionadas con la salud mental, la médica indica que son mucho más habituales entre docentes de 1°, 2° y 3° grado: “Es el momento de la vida en que los chicos requieren mayor atención y, evidentemente, esa exigencia afecta a quienes están frente al aula”.

Si bien IOMA no puede incidir en las condiciones en que los docentes trabajan, las cuales, muchas veces, ocasionan enfermedades, la Unidad coordinada por Enrique se propone promover la salud mediante la difusión de pautas de cuidado sencillas. En esta dirección, se están ultimando los detalles para el lanzamiento de un programa de alertas sobre la salud docente. La idea es enviar recordatorios, ajustados a cada historial médico, para que se realicen los controles, vacunaciones y estudios necesarios. Por otro lado, señala la especialista, se pretende formar a los docentes en el autocuidado: “Caminar 30 minutos por día, dedicar un momento al esparcimiento y consumir frutas y verduras evitan en gran medida las enfermedades crónicas no transmisibles. Hay que educar desde el nacimiento a la población. Tratamos de actuar antes de que el docente llegue a tener una enfermedad crónica”. ■

### Salarios magros, letrinas y accidentes

“En Santiago del Estero, al docente ni siquiera se le reconoce salarialmente el trabajo que hace en la escuela. Ni hablar del que hace afuera. Con el último aumento percibido en febrero, se le paga 14.280 pesos a un maestro con hasta siete años de antigüedad. Hay localidades donde ni siquiera hay agua. Escuelas donde todavía hay letrinas. Los docentes que hacen itinerancia entre las escuelas rurales sufren muchos accidentes por el mal estado de los caminos. Acá el maestro tiene que interrumpir un rato antes las clases para asistir el comedor escolar, porque no hay personal para esas tareas. El Colegio Nacional Absalón Rojas –el más grande de la capital provincial–, la Escuela del Centenario y la Escuela Normal José Benjamín Gorostiaga de La Banda tuvieron que sacar a los alumnos de sus edificios: hay techos rotos, paredes electrificadas, se está cayendo la mampostería. En la ciudad de Añatuya, la Escuela Primaria Florentino Ameghino tuvo que cerrarse y la solución que encontraron es que los chicos estudien en la Escuela Técnica N° 4: una semana se cursa el nivel secundario, y la siguiente, el nivel primario.” (Darío Toledo, secretario general del Círculo Santiagueño de Docentes de Enseñanza Media y Superior –CISADEMS–)

### Novedades editoriales



Walsh, 1957. Acerca de Operación Masacre, de Vicente Battista



Genealogía de la política. Carl Schmitt y la crisis del pensamiento político moderno, de Carlo Galli

unipe  
EDITORIAL  
UNIVERSITARIA  
www.editorial.unipe.edu.ar

LUA  
Librería  
Universitaria  
Argentina

unipe  
Universidad  
Pedagógica  
Nacional



Visítenos en la 45ª Feria Internacional del Libro de Buenos Aires del 25 de abril al 13 de mayo de 2019. Predio Ferial La Rural Stand 315-414 Pabellón Azul

Librería Universitaria Argentina CIN-REUN

Fechas de las presentaciones:

8/5 a las 20:00 stand LUA

9/5 a las 20:30 sala Rodolfo Walsh

### Staff

UNIPE: Universidad Pedagógica Nacional

Rector  
Adrián Cannellotto

Vicerrector  
Carlos G.A. Rodríguez

### Editorial Universitaria

Directora editorial  
María Teresa D'Meza

Editor de *La educación en debate*  
Diego Rosemberg

Redactor  
Diego Herrera