

# **Impactos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo de docentes de escuelas medias en el Partido de General Pueyrredon durante 2020.**

María Andrea Grasso y María Eugenia Labrunèe.

Cita:

María Andrea Grasso y María Eugenia Labrunèe (2021). *Impactos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo de docentes de escuelas medias en el Partido de General Pueyrredon durante 2020*. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/727>

## **Impactos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo de docentes de escuelas medias en el Partido de General Pueyrredon durante 2020**

Grasso, M.A<sup>1</sup> y Labrunée, M.E<sup>2</sup>.

### **Resumen**

En esta ponencia se ofrecen descripciones acerca de cómo vivieron las y los docentes de nivel secundario del Partido de General Pueyrredon los cambios en el proceso de trabajo que impuso el ASPO en su quehacer cotidiano durante 2020. Los ejes de análisis se enmarcan en la noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -CYMAT- y los Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo -RPST-, considerando, a su vez sus propias características, las de su hogar y las posibles desigualdades de género que tengan lugar dada las reestructuraciones en la organización familiar impuestas por la pandemia.

Se realiza una triangulación de técnicas de investigación, por un lado se cuenta con información primaria, instrumentada mediante una encuesta aplicada en el mes de noviembre de 2020 (9 de noviembre al 2 de diciembre de 2020), por otro, con exposiciones académicas y en medios y la observación participante de las autoras en instituciones educativas.

En los resultados se observan las cargas y exigencias, tanto para adaptarse a nuevas tecnologías que median las tareas con estudiantes, pares, autoridades y como debido a las reorganizaciones familiares, frente a un contexto de pérdida del poder adquisitivo del salario.

### **1. Introducción:**

En esta ponencia interesa rescatar el modo en que las y los docentes de nivel secundario del Partido de General Pueyrredon -PGP- transitaron su quehacer cotidiano durante todo el ciclo lectivo de 2020 y los cambios en el proceso de trabajo que impusieron las medidas relacionadas con el Aislamiento y luego Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio ASPO y DISPO respectivamente-, específicamente, la no presencialidad de la educación.

---

<sup>1</sup> Lic. en Economía. Universidad Nacional de Mar del Plata, Esp. en Pymes de la UNMDP. Docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Doctoranda en Trabajo Social de la Universidad Nacional de Rosario. Directora del Centro Educativo de nivel secundario nro 468. Email: maria.andrea.grasso@gmail.com

<sup>2</sup> Lic. en Economía. Universidad Nacional de Mar del Plata. Mg en Economía y desarrollo Industrial Universidad Nacional de Sarmiento. Docente e investigadora Adjunta exclusiva del Grupo Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Email: melabrun@mdp.edu.ar

Los y las docentes se desempeñan en un sistema de gestión pública y privada de acuerdo a la estructura del nivel medio (Resolución CFE No 84/09). La formación brindada es de 6 años con un tronco común y orientaciones en los últimos años. También se ofrecen modalidades como las escuelas con orientación artística, y las de orientación técnica y agraria -con un año adicional con la particularidad de aula-taller aspecto que incide en las prácticas educativas-, la escuela media de Adultos con las variantes de los Centros Educativos de Nivel Secundario (CENS) de tres años de duración y el Programa FiNES de aprobación de materias cuatrimestral menos institucionalizado, cuya duración teórica es de tres años pero puede reducirse, según la trayectoria anterior del estudiante.

Otro aspecto que incide en las prácticas educativas se relaciona con la obligatoriedad del nivel y la suscripción a un paradigma inclusivo contemplados tanto en la Ley de Educación Nacional (LEN) N° 26.206 de 2006 como en su versión provincial (Ley 13688/07). En todo el país, los censos del Ministerio de Educación dan cuenta de una expansión progresiva del sistema educativo en el número de estudiantes, cargos docentes y auxiliares. También las tasas de egreso mostraron ascensos hasta 2003, luego descensos y nuevos incrementos desde 2011 (DIEE, 2018).

En esta oportunidad se pone el foco en las y los profesores con horas y cargos docentes en estas escuelas ubicadas en el Partido de General Pueyrredon, el cual abarca las ciudades de Mar del Plata y Batán, y aglomera a 650.000 personas. Según la división en regiones educativas este Partido pertenece a la Región XIX y, . Es de destacar que éste es el cuarto distrito de mayor matrícula total en la provincia y, particularmente, de secundario, luego de La Matanza, Lomas de Zamora y La Plata -según el censo del 2017 (DPE, 2018)- e incluye a uno de los sistemas de gestión educativa municipal más desarrollado de la provincia, en todos los niveles y modalidades. Se encuentran 121 escuelas de gestión pública (17 de ellas municipales), tanto secundarias, como aquellas de modalidades agraria, artística y técnicas, y suman una matrícula de 39.484 estudiantes en 2018, -cerca del 10% de ellos y ellas asisten al sistema municipal-. Las escuelas de gestión privadas<sup>3</sup> del nivel son 67 (66 medias y una técnica) y abarcan a 22.576 estudiantes. Esta caracterización del sistema educativo da cuenta de la complejidad del ejercicio docente para garantizar aprendizajes de manera inclusiva y atender a la multiplicidad de necesidades de los y los estudiantes y los requerimientos burocráticos, todas cuestiones que motivan a indagar sobre los nuevos cambios que este contexto pandémico tan particular implica.

---

<sup>3</sup> Mapa de escuelas de SAD, Distrito de General Pueyrredon, extraído de <http://educarmdp.net/mapas/>

Para ello, se recolectó información primaria mediante una encuesta aplicada a 111 docentes de nivel medio entre el 9 de noviembre y el 2 de diciembre de 2020<sup>4</sup>. A su vez, se consideran otros estudios que se consideran antecedentes e información propia, producto de la observación participante durante todo el ciclo lectivo por parte de las autoras en su interacción con docentes y directivos de escuelas medias y la recuperada a partir de medios locales. El análisis de la información relevada se estructuró considerando los ejes de análisis que ofrece la noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -CYMAT- y los Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo -RPST-, así como las características de cada docente, las de su hogar y las posibles desigualdades de género que tengan lugar dadas las reestructuraciones en la organización familiar impuestas por la pandemia.

La bibliografía que enuncia y explica las dimensiones de las CYMAT, que implican los riesgos objetivos y medibles que acarrearán determinados puestos de trabajo y que referencian a:

...los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores....(Neffa, 2015a, p.9)

Por su parte, los RPST, refieren a los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, los cuales a la vez impactan sobre la organización o empresa donde los y las trabajadoras se desempeñan (Neffa, 2015b). Entre las dimensiones que entran en juego aquí y es posible analizar entre los y las docentes de escuelas secundaria del Partido, se encuentran las siguientes: la intensidad del trabajo, las demandas emocionales (exigencias de control de las emociones en la interacción con el trabajo) y el grado de autonomía sobre la tarea. También quedan incluidas la calidad de las relaciones sociales en el trabajo, así como las relaciones con las remuneraciones. Se consideran aquí a su vez, y las inseguridades respecto a la situación

---

<sup>4</sup> Para el diseño e implementación de la encuesta se utilizó la herramienta Google Forms, dadas las restricciones durante el DISPO, y difundido mediante redes sociales, bajo el método bola de nieve discriminatorio para docentes, cada uno de los respondientes recomienda a otros y otras docentes (Vogt, 1999) por lo cual el relevamiento es no probabilístico. Esta herramienta, si bien es económica y sencilla de implementar, no ofrece una muestra que pueda ser representativa de la totalidad de los y las docentes de escuela secundarias del Municipio y, además, requiere acceso a internet para todas/os posibles encuestada/os.

laboral, por cambios en las tareas y las condiciones en que se realizan<sup>5</sup>. Eventos como el despido o la reestructuración o las imposiciones a un aislamiento social preventivo de forma obligatoria por la pandemia, pueden hacer que algunos de estos factores sean más sensibles. Estas cuestiones son abordadas de modo exploratorio, de acuerdo a las respuestas a la encuesta y para hacer un análisis más profundo, se requieren metodologías cualitativas, las cuales serán desarrolladas en otro estudio.

El siguiente apartado parte por situar el contexto económico y laboral en el cual se desenvuelven estos trabajadores y trabajadoras. Posteriormente se avanza en los resultados, donde quedan visibles, por un lado, los cambios en los procesos del trabajo docente considerando aquellas reestructuraciones de la vida cotidiana que impusieron las medidas de ASPO y DISPO, para luego, describir las percepciones de los y las docentes, las diferencias o profundizaciones en las problemáticas laborales debido a las medidas de ASPO y DISPO, organizadas en función de las dimensiones que conforman las CYMAT y RPST.

## **2. La pandemia: contexto económico**

Al momento de la irrupción de la pandemia por COVID 19, Argentina transitaba por cambios políticos, un nuevo período de gobierno, esta vez con orientación nacional y popular, luego de 4 años de gestión orientada hacia el mercado y ajuste fiscal. A nivel económico se enfrentaba a una situación de vulnerabilidad, con altos niveles inflacionarios -50% anual-, aumentos del tipo de cambio y presiones en el plano fiscal. A ello se sumaba la necesidad de revisar los planes económicos debido a la mayor deuda externa contraída en 2018. En el esquema macroeconómico, esta vez, la opción fue la regulación de divisas, con el objetivo de ordenar las variables económicas, recomponer los ingresos de sectores vulnerables y el mercado interno. La pandemia, alteró el escenario global y local, con la reducción de actividades y de la circulación de personas e impactó fuertemente sobre las problemáticas de empleo e ingresos tanto a nivel nacional<sup>6</sup> (CEPAL, 2020; Beccaria y Maurizio, 2020); como en el Municipio de General Pueyrredon (GrET, 2020). En Mar del Plata, la Encuesta

---

<sup>5</sup> La bibliografía referenciada indica que entre estos factores de RPST se deben analizar las posibilidades de integración, justicia y reconocimiento entre pares y con las jerarquías así como las patologías de las relaciones sociales, como el acoso moral, el sufrimiento por conflictos de valores o éticos, las perspectivas de ascenso y la adecuación de tareas, las evaluaciones y atención a su bienestar.. Estas cuestiones dadas las características del relevamiento no pueden profundizarse aquí, y serán consideradas en los objetivos de otro estudio.

<sup>6</sup> En 2020, la caída del producto fue del 9,9%, el consumo público disminuyó un 4,7% y el consumo privado un 13,1% con respecto a 2019, y el aumento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) fue del 36,1%. Aunque la cuenta corriente presentó superávit, el peso de los servicios de la deuda y formación de activos externos, implican el descenso de las reservas internacionales y por ende presión sobre el mercado de divisas, lo cual explican, en parte, el aumento de precios (GrET, 2020).

Permanente de Hogares muestra un incremento muy importante del desempleo desde fines de 2019 al 2do trimestre de 2020, del 13.4 al 26%, aumento que debe interpretarse como parte de un efecto combinado de aumento de personas que buscan empleo y un aumento de la inactividad generada por las medidas de aislamiento. Las políticas públicas que generó el gobierno para asistir a la población más vulnerable permitieron que estas cifras no fueran aún más alarmantes. Entre ellas, el Estado llevó adelante una reasignación de recursos hacia la atención de la emergencia sanitaria y seguridad y tomó medidas, como el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la producción (ATP), destinado a empresas, el cual aportó parte del salario de trabajadores y trabajadoras registradas, con la intención de amortiguar el impacto sobre las actividades económicas y mantener capacidades productivas. Para atender la población con ocupaciones sin registro, e ingresos bajos, se implementó el Ingreso Familiar de Emergencia.

### **2.1. La actividad y los salarios docentes en el contexto económico de pandemia**

La Rama de Actividad Enseñanza redujo su participación en el nivel de actividad en un 5% durante el 2do trimestre de 2020 a nivel nacional respecto al mismo periodo del año anterior (CEPAL, 2020). Esta fuente también verifica pérdidas de puestos de trabajo, concretamente en el sector privado, en un 4%. Por otro lado, los puestos mensualizados en el sector educativo público se mantuvieron estables. Una medida estatal de relevancia fue la prohibición de despidos sin justa causa y por causales de falta o disminución del trabajo, la cual alcanzó a escuelas de gestión privada, las cuales no cuentan con la misma estabilidad que caracteriza a los puestos de trabajo en el sistema de gestión pública.

En este contexto, cabe describir las relaciones salariales y sistemas de remuneración del colectivo de docentes, como parte de las CYMAT, concretamente, en cuanto a los montos salariales en términos reales. Entre 2016 y 2018<sup>7</sup> los salarios docentes en la provincia de Buenos Aires habían perdido un 11% en términos de poder adquisitivo. A su vez, se produjo un retroceso de 20 puntos -entre 2016 y 2019- en la evolución del presupuesto destinado a Educación y Cultura (UNdAV, 2020).

Al inicio de 2020 inicia un proceso de recomposición, de acuerdo a lo ya pautado en 2019 y, además, en enero el Gobierno nacional restituye la discusión paritaria docente periódica, que había sido suspendida por la cláusula de actualización automática<sup>8</sup>, la cual acoplaba la variación del salario educativo mínimo nacional a la variación del salario mínimo vital y móvil (Observatorio Argentinos por la educación, 2020). En ese momento se acordó que, a

---

<sup>7</sup> Medido en capacidad de compra de cantidad de canasta básica total del INDEC

<sup>8</sup> La modificación de 2020 se dio a través del Decreto N° 92/2020.

diciembre del 2020, el promedio de aumento de bolsillo anual sería de un 30,73% para profesores con carga laboral en escuelas secundarias (con incrementos escalonados en marzo, junio y diciembre).

Como resultado, en el primer semestre de 2020, estos salarios tuvieron un incremento nominal del 30% y del 51% interanual. Sin embargo, en términos de salario de bolsillo, la variación se encontraba por debajo del promedio ponderado nacional (Ministerio de Educación, 2020b). Para el segundo semestre, los gremios de la provincia aceptaron "por amplia mayoría" la propuesta de recomposición salarial formulada por el gobierno, que consistió en un aumento escalonado del 15 por ciento (Ministerio de Educación, 2020b). Estos ajustes salariales se relativizan debido a las presiones inflacionarias que, a pesar de la recesión económica, se sostuvo durante este período -36.9% de variación interanual acumulada (INDEC, 2021). De acuerdo a las encuestas realizadas, los ingresos insuficientes representan un problema para el 73% de los y las docentes.

### **3. Cambios en el proceso de trabajo de docentes de escuelas durante 2020**

Los cambios en los procesos de trabajo de enseñanza y aprendizaje sufrieron una modificación esencial: el traslado a las viviendas de las y los propios docentes. Éstas pasaron a ser el ámbito de desarrollo de todas las dimensiones de la vida, incluso la educación de hijos, el cuidado y el trabajo a distancia. Las posibilidades reales de mantener el confinamiento y las condiciones de vida dependió de las condiciones habitacionales y la calidad de la vivienda, por lo cual resaltaron ciertas inequidades socioculturales, sobre todo aquellas que resultan menos visibles, como la distribución de tareas y tiempos de cuidado en la familia que, en términos generales, agudizan las desigualdades de género y entre generaciones (Beccaria y Maurizio, 2020, Salvia y Poy, 2020; Actis di Pasquale et.al.2020). En esos estudios, se documenta que las mujeres enfrentan mayores cargas, por un lado, debido a su mayor participación en actividades de servicios y, además, por recaer sobre ellas en mayor medida las responsabilidades de cuidado familiares (Ernst y López Mourelo, 2020 y Arza, 2020). En definitiva, este confinamiento puso en crisis las dimensiones vinculadas con la reproducción social, las cuales impactan en las vivencias y percepciones de los y las trabajadoras en su puesto, las CYMAT y los RPST.

Entre los y las encuestadas, 59% son mujeres, y el resto varones, con una distribución balanceada por edad. Viven en todas las zonas urbanas del Partido. En su mayoría - 67.6%-, habitan en zonas con mayor accesibilidad y servicios. El 48% conviven con niños, niñas y adolescentes en edad escolar y todos son responsables de su cuidado, a excepción de dos casos. Casi de forma completa, estos y estas trabajadoras (94%) han evidenciado

cambios o ajustes en la organización familiar debido al pasaje de la no presencialidad de la escolaridad de sus hijos e hijas. En esta oportunidad se observa una segmentación por género, como era de esperar: quienes respondieron que se hace cargo exclusivamente del cuidado fueron el 54% de las mujeres y el 24% de los hombres. Tal como expone Arza, (2020). la concentración de la demanda de cuidado en el hogar ante el cierre de todas las posibilidades de desfamiliarización del cuidado pone en debate nuevamente su impacto en la participación laboral de las mujeres y sobre las condiciones de trabajo y posibilidades de conciliación de aquellas que mantienen su puesto laboral bajo el formato de teletrabajo.

Teniendo en cuenta esto, en los resultados de la encuesta es posible advertir el peso de las sobrecargas. Vale la pena mencionar algunas cuestiones puntuales donde los y las docentes encuestadas que conviven con dos integrantes o más en su hogar manifestaron mayores dificultades por contar con dispositivos insuficientes o compartidos, en comparación con aquellos que viven solos. O que la falta de espacio adecuado afecta en mayor medida a los y las trabajadoras docentes que viven con menores de 16 años. Sin embargo, no se advierten diferencias por género significativas en las percepciones, tal como se ahonda más adelante en los resultados, dado que el análisis se limita a identificar cómo estos y estas trabajadoras vivencian este cambio, sin avanzar en un estudio de la cantidad de horas efectivas ni la intensidad de las tareas reproductivas. Se hipotetiza que, para quienes no estaban habituados/as a involucrarse al acompañamiento y cuidado al interior del hogar, el cambio de dinámica resulte más notorio (más allá del aumento en el tiempo efectivo que ello demande).

Por otra parte, los cambios en el proceso de trabajo áulico y organizativo partieron de ciertas condiciones previas, como el multiempleo y la diversidad en la carga horaria. Ya en 1998, Tenti Fanfani describe las situaciones de multiempleo del trabajo docente a finales de los años 90. Aduce que se condicen con la necesidad económica de estos trabajadores y trabajadoras y la baja intensidad horaria de cada cargo docente. También hace mención al desempeño en otras actividades ajenas a su profesión y asocia esta cuestión a la fragmentación, fundamentada en la gran proporción de puestos interinos o suplentes (60% en 1994, de acuerdo al Censo docente) favoreciendo la alta rotación. Esta situación, según el autor, es un condicionante para que se diseñen y pongan en marcha estrategias de largo plazo de las instituciones. Esta descripción aún da cuenta de la realidad de hoy de los puestos de trabajo docentes, aunque existen acciones estatutarias (Movimiento Anual docente y acrecentamiento) tendientes a concentrar horas en instituciones educativas, que sólo se logra en la medida que aumenta la antigüedad docente en el sistema. Los y las docentes encuestados se desempeñan, en una amplia mayoría, en escuelas secundarias de



educación pública (76.6%), el 35% de éstos también trabajan en otras modalidades en forma simultánea. Asimismo, el 9% se desempeña exclusivamente en escuelas secundarias privadas, 4% en secundarias de gestión nacional. El resto se ocupan en diferentes modalidades, es decir, el multiempleo es una característica del grupo de docentes alcanzados por la encuesta (84,7%), mostrando una alta fragmentación e intensificación del trabajo. Además, 43,2%, complementan sus ingresos con otras actividades, -la composición incluye, el 18% en actividades no relacionadas a su formación y el 25,2% en otra cercana a su carrera.

Además del multiempleo, sucesivas transformaciones del sistema educativo en el que se desempeñan estas y estos trabajadores ofrecen aristas adicionales de análisis. Esta actividad está fuertemente regulada desde sus inicios, lo cual resulta en que los y las trabajadoras tienen un limitado control o autonomía sobre el ejercicio de tareas cotidianas. Por un lado, las prácticas están reguladas por ordenamientos objetivos que dejan poco espacio para el desarrollo profesional (Tenti Fanfani, 2005). Los y las docentes se convierten en agentes de estructuras (legislación, reglamentos, contenidos, modelos de financiamiento y gestión) que actúan sobre ellos (Bucci y Gerassi, 2019). Por otro, se mantiene la tensión de considerarse como profesional o trabajador que se refleja en la autonomía del docente en términos de posibilidad de ejercer el control y decidir sobre su propio trabajo en un sistema complejo y ante una demanda creciente de toda la comunidad educativa. Asimismo el paradigma de la educación como derecho y la inclusión como subproducto, repercuten en un cúmulo de tareas extras no necesariamente tipificadas a priori entre sus actividades laborales.

En el estudio realizado por Dirie y Pascual (2011) hacían referencia a reformas educativas, especialmente las de los años 90' en adelante, que agregan demandas laborales que implican además de una reducción del control sobre la tarea, una intensificación del trabajo. Las reformas continúan, en los últimos años, con reestructuraciones, especialmente de reubicación de horas entre secundario, CENS, Adultos, Aulas de Aceleración<sup>9</sup>, las cuales exigen mayor flexibilidad y disponibilidad de labor docente, generan incertidumbres y repercuten sobre la organización del trabajo escolar. Estas mayores demandas resultan difíciles de satisfacer, por falta de medios y condiciones de trabajo adecuadas, que forman parte del contexto estructural en esta actividad

---

<sup>9</sup> Estrategia que inició en 2018 (Disposición 34/18) para acompañar a los adolescentes que no comenzaron el Ciclo Básico del Secundario o no lo completaron y continuidad en el Ciclo Superior, por vulnerabilidades de sus hogares, y otros aspectos relacionados a la institucionalidad y formato escolar que en ocasiones resulta expulsivo, garantizando así el derecho a la educación secundaria.

En este período de ASPO y el paso a la modalidad virtual para la enseñanza, se suma la exigencia de una mayor dedicación horaria para el mismo puesto de trabajo. Esto implica una carga de trabajo pedagógico administrativo con diferentes pautas, en tanto la digitalización durante la pandemia exigió una adaptación de los y las docentes a requerimientos y estándares de cada institución - tipo de plataformas utilizadas, pautas y frecuencias de trabajo con familias y de inclusión, articulaciones con éstas y entre docentes, proyectos especiales, y hasta actos en formato virtual-. Además, hay requerimientos adicionales dado el contexto, algunos presenciales, con protocolos sanitarios, como la entrega de alimentos y eventos de cierre de año. El ausentismo de docentes, dejó de ser un problema relevante, en tanto la virtualidad permite recuperar clases, en la mayor parte de los casos, a excepción de aquellas escuelas que exigen clases sincrónicas frecuentes.

En este sentido, la observación participante permite reconocer que la virtualidad generó nuevos aprendizajes, sobre todo respecto a lo comunicacional, tanto para los y las estudiantes como para sus familias y para las y los propios docentes. Se requirieron nuevas y variadas estrategias para revincular estudiantes<sup>10</sup> ya sea, la entrega de módulos en papel en ocasión de las entregas de alimentos, distintas estrategias virtuales, juegos, actos conmemorativos con participación estudiantil y docente en la virtualidad, tutorías, y otros, dependiendo de cada institución y predisposición docente. Todo lo cual tiene implicancias en las percepciones de las y los docentes respecto a sus condiciones de trabajo. Gran parte de estas actividades se realizan por fuera de los horarios establecidos y presentes en las declaraciones juradas que los docentes presentan.

La problemática de desvinculación de estudiantes producida ante la extensión del aislamiento, quedó visibilizada, se puso en agenda pública e implicó cambios en procesos y modalidades de trabajo: Así se diseñó el programa de Acompañamiento a las Trayectorias y Revinculación (ATR), el cual fue implementado desde octubre hasta mediados de diciembre de 2020 y durante el verano 2021-2021. Se trata de un dispositivo de acompañamiento<sup>11</sup> a estudiantes que requieren una continuidad pedagógica de mayor intensidad y aquellos que directamente no tienen una vinculación cotidiana con la escuela. Este programa se instrumentó mediante visitas domiciliarias de docentes designados a tal fin y estudiantes avanzados, de 3° y 4° año de institutos superiores de formación docente de gestión estatal y

---

<sup>10</sup> La escuela ya poseía dificultades para sostener el interés en un mundo con escasa vinculación del mundo de trabajo con la educación así como otras propias del desinterés adolescente y de la pérdida del valor simbólico de la escuela en la sociedad, cuestiones que vienen siendo estudiadas en el país y en América Latina (por mencionar algunos, Pinto, 2020, Román, 2013)

<sup>11</sup> Este programa buscaba asistir a 225 mil estudiantes en toda la provincia de Buenos Aires y otros 54 mil que directamente no tienen una vinculación cotidiana con la escuela.

privada<sup>12</sup>. La implementación en el PGP se dio con atrasos, a la espera de materiales de protección (barbijos, otros).

Algunos autores, destacan que la modalidad impuesta para la continuidad pedagógica además acentúa desigualdades ya existentes entre los y las estudiantes, como las dificultades de conectividad (Picherili y Tolosa, 2020 y Pinto, 2020), esto no es ajeno a la comunidad docente que aquí ocupa, y se agrava en caso de docentes con horas o cargos en múltiples escuelas, por la diversidad de propuestas de las instituciones entre plataformas contratadas o gratuitas y los dispositivos adecuados que esta situación plantea.

#### **4. Nuevas complejidades en las condiciones de medioambiente de trabajo (CYMAT) y los Riesgos Psicosociales del Trabajo (RPST)**

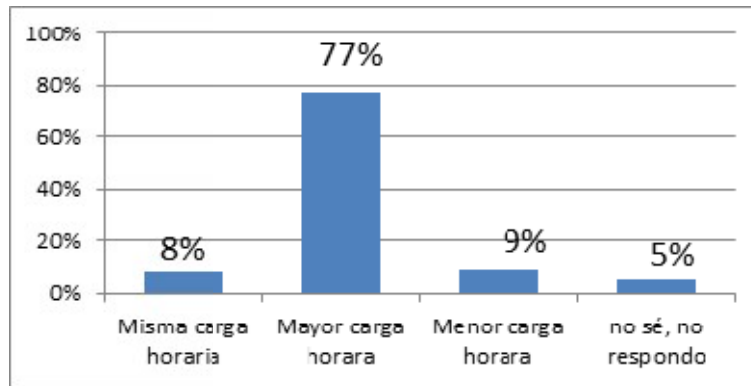
El siguiente análisis se organiza a partir de dimensiones que conforman las CYMAT, factores que interactúan según las relaciones sociales en el trabajo que se presenten, ya sea entre jerarquías, colegas, subordinados y los usuarios del servicio, en este caso, -estudiantes y sus familias-, y que amplían los riesgos en dimensiones vinculadas a la salud física, psíquica y mental del trabajador, y por ello su desempeño.

La intensidad de trabajo y tiempo de trabajo es el primer factor que es posible analizar a partir de la información primaria. Esta intensidad refiere al aumento en la cantidad de bienes y servicios ofrecidos en una misma unidad de tiempo, producto de un incremento en el ritmo de trabajo o de una disminución de la porosidad de la jornada, bajo fuentes de exigencias que pueden ser internas o intra-organizacionales como externas o provenientes de la demanda tal como se fue describiendo en el apartado anterior. De acuerdo a las encuestas, 6% de los y las docentes indicaron que mantienen la carga horaria, 9% que se redujo y, para el 79% queda evidenciada una mayor intensificación de las horas dedicadas, -Gráfico 1-. Ello ocurre en más de dos horas diarias para el 70% del total de los casos y entre 1 y 2 horas para el 9%-. También en otros estudios que indagaron las condiciones de trabajo entre docentes que se desempeñan en escuelas de gestión privada, como el de SADOP (2020) también reflejan una mayor carga horaria, para el 47% de sus encuestados.

#### **Gráfico 1: Intensificación de la carga horaria durante el ASPO.**

---

<sup>12</sup> Estos y estas trabajadoras en formación recibían una beca mensual de \$8.000, tenían asignados 6 estudiantes, a quienes debían asistir dos veces por semana; las visitas se definían según la cercanía geográfica y en cumplimiento de protocolos sanitarios (DGCyE, 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria

En el contexto del trabajo docente en 2020, el teletrabajo amplifica estas situaciones - de acuerdo a los datos de la encuesta, la mayor carga horaria, se relaciona con la necesidad de indagar en nuevas estrategias para el desarrollo de actividades con la modalidad virtual. En términos más generales, las nuevas modalidades de teletrabajo exigieron su regulación mediante el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Ley 27.555), donde se dispone acerca de las pautas de jornadas laborales, derecho a la desconexión, las tareas de cuidado y compensaciones que entrarían en vigor luego de 90 días de finalizado el ASPO y cuya reglamentación fue decretada en enero del 2021. En junio de 2020, se firmó el acuerdo paritario nacional sobre condiciones de trabajo en el marco del ASPO el cual regula la sobrecarga laboral donde se estipula que debe respetarse la carga horaria por el cual cada docente fue designado más allá de la excepcionalidad impuesta por la pandemia.

Otra particularidad que explica la mayor carga horaria declarada por las y los encuestados, es que en el 50% de los casos, son los primeros profesionales en su familia. Esto implica mayores esfuerzos para lograr establecerse profesionalmente, sumar puntaje y concentrar horas, debido al menor caudal de información precisa en cuanto a los mecanismos de acceso y a la necesidad de adicionar otras actividades económicas en su trayectoria para complementar sus ingresos.

Vale la pena referenciar a Henry, (2017), quien explica que la intensidad laboral incide fuertemente en aquellas actividades vinculadas a servicios públicos, como el estudiado aquí. Advierte sobre los problemas que genera, y que la encuesta permitió verificar, que no sólo se refieren a malestares físicos (postura forzadas, ausencia de descansos, proclividad a errores y accidentes), sino también impacta en las capacidades psíquicas y mentales que pone a prueba, y que generan tensión, ansiedad, conflictos internos, estrés, y aumentan la carga de trabajo en términos globales.

Por otro lado, el 34% de los y las encuestadas se consideran subocupados (porcentaje que contrasta con el 14% de subocupación de la población económicamente activa de Mar del Plata), y han manifestado la intención de tomar más horas docentes, pero no lo han logrado en el contexto de pandemia. A su vez, 30,6% manifiestan estar dispuestos a sumar horas docentes, y se encuentran ocupados en otras actividades para complementar sus ingresos. Esta condición de contar con otras fuentes laborales está inversamente relacionada con la antigüedad docente<sup>13</sup>.

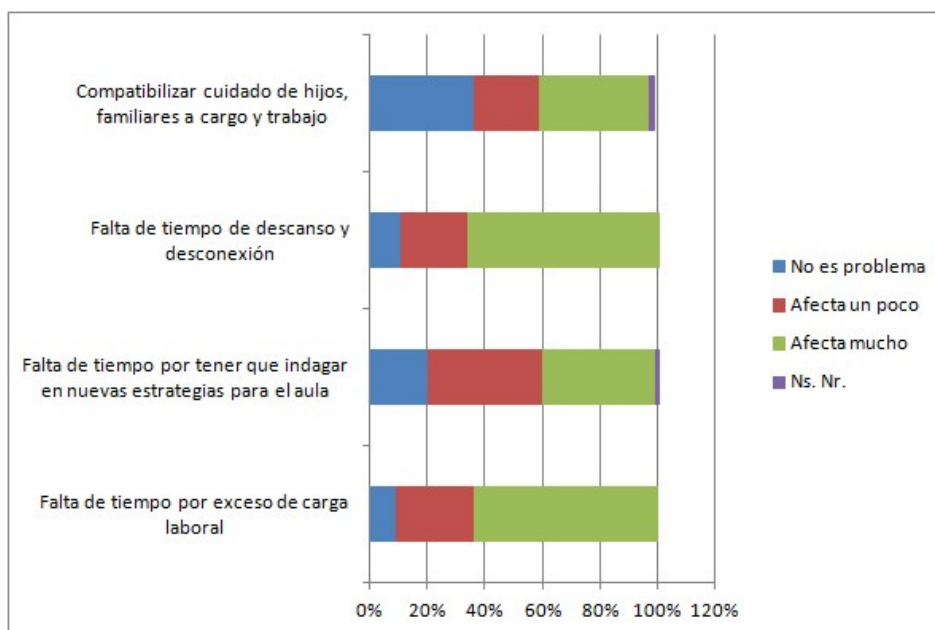
El multiempleo y la intensificación son percibidas como causas de insatisfacciones, enfermedades, frustraciones y una carga a nivel físico, mental y psíquico. La falta de tiempo para el ocio, las relaciones sociales y recreación cuando se referían a las horas que trabajan en sus casas, incluso los fines de semana, formaba parte de las percepciones de los y las docentes antes de la pandemia (Dirie y Pascual, op.cit) y se mantienen y aumentan en el marco de ASPO y DISPO.

Los y las encuestadas expresan repercusiones directas sobre su tiempo disponible Gráfico 2-, sin encontrar diferencias significativas de acuerdo al género, carga de cuidado de niños y niñas, ni rangos etarios, como ya fue mencionado. La nueva modalidad de trabajo, con su sobrecarga, implica falta de tiempo (90% de los y las encuestados manifiestan esta situación) tanto para su ocio, como para compatibilizar el trabajo reproductivo, e incluso actividades formativas vinculadas a la tarea docente. El relevamiento realizado por SADOP para docentes del ámbito privado también expone dificultades para limitar los horarios de trabajo y desconectarse (en el 44% de los casos).

**Gráfico 2: Escasez de tiempo percibida por los y las docentes durante el ASPO. En porcentajes.**

---

<sup>13</sup> El 51% de quienes tienen una antigüedad de menos de 5 años, desarrollan otras actividades laborales, para quienes tienen entre 6 a 10 años de ejercicio, este porcentaje se reduce menos del 40%, luego al 20% para los más antiguos, de acuerdo a tabulados propios.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria

Los y las docentes se sienten afectados en su salud, -y se observan referencias levemente mayores entre mujeres-. Todos y todas mencionan sentir cansancio, estrés, angustia y falta de sueño (90% en el caso de mujeres frente a 85% de los varones), malestares físicos por la posición respecto a la PC (88% frente a 72%) y necesidad de atención y controles oftalmológicos.

Como ya se hizo referencia, la relación con el espacio físico cambió durante el ASPO. Generalmente, en la prepandemia, las problemáticas se vinculaban a la falta de infraestructura y equipamientos de los establecimientos educativos<sup>14</sup>, sobre todo en escuelas de gestión pública, cuestiones que la virtualidad invisibiliza. Pero también vale la pena rescatar que, durante 2020, se ejecutó el programa Escuelas a la Obra, que mejoró las condiciones edilicias de 21 escuelas del Partido.

Otro cambio relevante facilitado por la virtualidad refiere a la posibilidad de trabajo en equipo y la articulación entre docentes (Grasso y Carozzo, 2020). En la presencialidad esto resultaba dificultoso por los traslados continuos de docentes entre escuelas, como ya se mencionó, debido al multiempleo. El teletrabajo también implicó una reducción de gastos en transporte, en comidas fuera del hogar y vestimenta (tal como menciona el 50% 43 y 45% los y las encuestadas respectivamente,).

<sup>14</sup> Distintas escuelas comparten edificios, y son insuficientes los asientos, pizarrones, tizas, otros materiales o equipos para proyecciones audiovisuales.

Como contracara, emergen otras problemáticas, el 67% de los y las encuestadas declaran haber tenido problemas de conectividad durante este período, y ello ocurrió sin diferencias según las zonas en las cuales habitan. También resalta la insuficiencia de dispositivos electrónicos adecuados (66%). Asimismo, si bien se redujeron ciertos gastos, otros se incrementaron: en electricidad, adecuación y adquisición de dispositivos electrónicos - acceso a wifi, telefonía, celulares, tablets, accesorios de audio y video (85%, es decir, 96 de las y los docentes encuestados indicaron que subió -poco o mucho- la proporción del gasto en este rubro), mayormente adquiridos con recursos propios<sup>15</sup>. Por lo tanto, tuvo lugar un cambio en la composición de rubros de gastos vinculados al quehacer laboral diario. Se reconoce que ni el Estado ni las empresas han respaldado a sus trabajadores y trabajadoras en este aspecto. En acotadas situaciones se facilitó el financiamiento de equipos. Si bien la Ley de teletrabajo en su artículo 9 especifica que el equipamiento tanto en hardware como software, así como las herramientas de trabajo y soporte para las tareas corre a cuenta del empleador, así como los costos de instalación, manutención y reparación. (Ley 27555/2020 Art.9), ello recién comienza a regir en la pospandemia. Entonces, si bien esta coyuntura ofrece la posibilidad de potenciar el uso y diseño de herramientas administrativas, pedagógicas, didácticas y comunicacionales vinculadas a las TIC, y consecuentemente el aggiornamiento del sistema educativo, todo ello queda trunco sin el apoyo estatal que evite sobrecargas financieras a trabajadores.

Continuando con los riesgos de orden psicológico, ya en 2011, Dirie y Pascual, (op.cit).destacaban que las y los propios docentes percibían una baja valoración de la sociedad sobre su tarea, presiones por parte de las autoridades de la escuela y los cuestionamientos de padres, madres y estudiantes. Todo esto representaba una fuente de angustia y frustración. También se veían afectados emocionalmente por los problemas sociales de sus estudiantes, lo cual generaba insatisfacción por la imposibilidad de resolverlos. Los resultados de la Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas laborales y cotidianas en tiempos de COVID-19 de TRAGEVIC<sup>16</sup> da pautas de que esta situación se mantiene. Allí queda expuesto que la mayor parte de las y los adultos responsables de estudiantes (demandantes del sistema educativo) consideran difícil que sus hijos e hijas aprendan desde el hogar, por recibir menos explicaciones, correcciones y devoluciones y la percepción de que el proceso reduce la atención a tareas y entregas (Viego y Actis Di Pasquale, 2020).

---

<sup>15</sup> Sólo 16 declaran haber sido adquiridos mediante créditos bancarios, 6 por créditos otorgados desde el gobierno y sólo uno accedió a crédito gremial.

<sup>16</sup> TRAGEVIC referencia a la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana.

Nuestro relevamiento permite ver, esta vez, desde la posición de los y las docentes, bajo las circunstancias del ASPO, que se mantiene la alta carga emocional, e incluso se potencia debido a las acciones de mediación tecnológica, actualización y exposición de la propia persona en filmaciones, su vida cotidiana y su lugar de trabajo en el hogar. La intensificación y cambios de la tarea, ya descrita, y la suma de estas exigencias internas y externas, se traducen en situaciones de agotamiento, angustia, estrés y falta de sueño, ya reseñadas.

**Tabla 1: Demandas percibidas por los y las docentes durante el ASPO. En porcentaje.**

| Percepciones   | No es problema | Sí, afecta un poco | Si, afecta mucho | Ns. Nr. | Total |
|--|----------------|--------------------|------------------|---------|-------|
| Dificultades para vincularse con estudiantes               | 16%            | 35%                | 48%              | 1%      | 100%  |
| Exceso de mensajes/comunicaciones fuera de horario laboral | 6%             | 18%                | 74%              | 2%      | 100%  |
| Incertidumbre respecto a las pautas de trabajo             | 15%            | 36%                | 48%              | 1%      | 100%  |
| Agotamiento, Angustia, estrés, falta de sueño              | 12%            | 31%                | 57%              | 1%      | 100%  |
| Dificultades de concentración y organización               | 20%            | 33%                | 44%              | 3%      | 100%  |
| Exigencias de clases sincrónicas (zoom, Meet, otros)       | 20%            | 33%                | 45%              | 2%      | 100%  |

En el 83% de los casos advierten dificultades para relacionarse con sus estudiantes, lo cual representa un impacto importante en sus condiciones de trabajo y el aumento de tiempo para diseñar e implementar actividades para sostener el vínculo (Hernandez, 2020, Picón, et.al, (2020) -ver Tabla 1-. Esta problemática muestra resultados diferenciados de acuerdo a las responsabilidades de cuidado de niños en edad escolar, una brecha de 10 puntos (87% vs. 78%), seguramente debido a la escasa disponibilidad de tiempo para generar estrategias comunicativas adicionales con los y las estudiantes, quienes suelen organizar su



comunicación en horarios diferentes a los propuestos por los docentes, por diferentes motivos, -hábitos en el uso de las redes, imperativos de la organización familiar, como compartir dispositivos, escaso acceso a internet, entre otros-. Pero además, el peso de las dificultades de vinculación de los y las estudiantes representa una fuente adicional de stress para la población estudiada. En este período, las condiciones económicas familiares impulsaron a una parte de los y las estudiantes niños/as y jóvenes a trabajar, tanto para el mercado como para el cuidado de otros integrantes del hogar (MECON y UNICEF,2021). A su vez, estas condiciones de las familias, ya sea económicas como por el capital cultural disponible, limitan la disponibilidad de tiempo y posibilidades de acompañamiento en las trayectorias a hijos e hijas. También es posible hipotetizar que, a nivel local, las indefiniciones respecto a las evaluaciones en el sistema educativo durante buena parte del año coadyuvaron al desincentivo de los y las estudiantes. Sostener el lazo en este contexto repercute en ambas partes del proceso de enseñanza -aprendizaje.

Las y los encuestados refieren dificultades comunicacionales con sus pares y autoridades (58% informa considerarlo como un problema en este período tal como informa la Tabla 1 y se mantienen diferencias entre quienes han visto incrementada la carga de cuidado y a quienes no (62% vs 54% respectivamente). Por lo cual, fue afectada la calidad de las relaciones sociales en el trabajo y se tradujo, incluso, en conflictos entre docentes y autoridades, ante los cambios vertiginosos y permanentes en las pautas, exigencias e intensidad laboral..Sin embargo, como ya se expuso, también es posible rescatar situaciones donde la virtualidad facilita el trabajo en equipo, la generación de articulaciones entre materias para el abordaje de contenidos. Las y los profesores trabajan en conjunto, pueden generar actividades para abordar un mismo contenido con aristas diferentes.

Entre los riesgos vinculados con las inseguridades para mantener los puestos de trabajo, quienes necesitan cubrir más horas para alcanzar mejores ingresos, han visto reducidas las oportunidades, porque durante ASPO se suspendieron los actos públicos para la cobertura de horas, aún cuando hubiera puestos vacantes por licencias, jubilaciones, renuncias, u otras situaciones particulares. Todo esto agrega precariedades, es decir, inseguridad socioeconómica y el riesgo de cambio de las tareas y condiciones de trabajo. Justamente, en CEPAL (op.cit), se daba cuenta de la pérdida del 12% de puestos de trabajo para los asalariados no registrados y no asalariados en la Rama Enseñanza Privada en el 2do trimestre de 2020 (variación interanual).

## **5. Reflexiones finales**

Los cambios en las tareas y pautas organizativas que exigió el ASPO y DISPO por Covid 19 muestran por un lado, la intensificación de problemáticas ya vigentes de las CYMAT y RPST, y dio lugar a otras nuevas, que los y las docentes enfrentaron aumentando las horas de trabajo, -sin mejoras salariales correspondientes-, poniendo a disposición e invirtiendo en recursos propios, con impactos en su vida cotidiana, su salud física y mental. Las percepciones respecto a una mayor sobrecarga e intensidad del trabajo resultaron mayores para quienes tienen carga de cuidado en sus familias, de forma similar entre hombres y mujeres, tanto respecto a mayores demandas en términos de tiempo, exigencias de aprendizaje de nuevas modalidades de ejercer el trabajo y vincularse con pares, jerarquías, estudiantes y sus familiares.

Todo ello, ocurrió en un contexto que ponía en discusión los esfuerzos y utilidad de las prácticas ofrecidas durante la no presencialidad. La calidad educativa fue puesta en duda, sin analizar las condiciones en las cuales se estaba ofreciendo este servicio esencial y básico, garante de derechos de niños, niñas y adolescentes, ni las diferencias en las condiciones organizativas, de disponibilidad de herramientas, dispositivos y espacio físico.

Cabe reflexionar, entonces, acerca de la posibilidad de ofrecer una mejor calidad educativa, en un contexto con docentes mal remunerados, sobre todo aquellos que se desempeñan en las nuevas modalidades que fueron diseñadas para revincular a estudiantes que se vieron expulsados hacia el mercado de trabajo o no pudieron adaptarse a la virtualidad, por falta de recursos o desincentivos. Además, mientras estas y estos docentes se enfrentan a una sobrecarga laboral y multiplicidad de empleos, la sociedad cuestiona constantemente las prácticas docentes, pero ¿Puede pensarse una sociedad en la que la educación haga la diferencia cuando los propios docentes se enfrentan a desigualdades?

Post scriptum

Al momento de presentar este artículo se han producido algunos cambios que vale comentar. El regreso seguro a clases presenciales con algunas fases y variaciones según distritos. Esto implicó el retorno a las escuelas de forma presencial con una modalidad de burbujas, aunque, dependiendo de las condiciones edilicias, lo más habitual fue la bimodalidad, alternando una semana de presencialidad y otra de virtualidad, con reducción horaria en la mayoría de los casos. Además, a fines de 2020 se decretó que el ciclo lectivo fuera bianual, por lo cual los y las docentes debieron compatibilizar horas de plataformas virtuales para un grupo, con horas presenciales en otro, así como corrección y acompañamiento a estudiantes que durante 2020 no acreditaron los espacios. Todas estas

cargas adicionales, no fueron consideradas en la discusión paritaria y finalmente, en agosto 2021 se acordó un aumento de ingresos para este año en tres cuotas totalizando un 45%.

## 6. Bibliografía:

Actis Di Pasquale, E.; Barboni, G.; Florio, E.M.; Ibarra, F. L. y Savino, J.V. (2020). "El impacto del aislamiento social preventivo y obligatorio por COVID-19 sobre el trabajo, los ingresos y el cuidado en la ciudad de Mar del Plata". En: Trabajo y Sociedad, 21(35), pp.83-108. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/3366/>. F/c. 4/12/2020.

Arza, C. 2020. "Familias, cuidado y desigualdad". En CEPAL, (2020) Cuidados y mujeres en tiempos de COVID19: la experiencia en la Argentina. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46453>- F/c.: 1/2/2021

Beccaria L. y Maurizio,R. (2020) "Los impactos inmediatos de la pandemia: cuando la diferencia es entre quienes continúan percibiendo ingresos y quienes lo perdieron". En: Alquimieas Económicas,. Disponible en: <https://alquimiaseconomicas.com/2020/04/24/los-impactos-inmediatos-de-la-pandemia-cuando-la-diferencia-es-entre-quienes-continuan-percibiendo-ingresos-y-quienes-lo-perdieron/>. F/c.: 16/10/2020

Bucci, I., & Geraci, A. (2019). "Relevamiento de las condiciones del trabajo docente en la escuela secundaria. Un estudio de casos en el Partido de General Pueyrredon, provincia de Buenos Aires, Argentina". En: Revista de educación, (17), 89-112. Disponible en: [http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/download/3432/3386](http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/download/3432/3386). F/c. 15/11/2020.

CEPAL, (2020) "Cuidados y mujeres en tiempos de COVID19: la experiencia en la Argentina". Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46453>. F/c.:2.2./2021

DIEE (2018). La escolarización de los adolescentes de 13 a 17 años. Boletines de Estadística, 2. Buenos Aires: Dirección de Información y Estadística Educativa, Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/02-serie-boletines-escolariz-23-04-2019.pdf>. F/c.:16/12/2020

Dirie C. y Pascual L. (2011) "La rama de enseñanza en la Provincia de Buenos Aires:Evolución reciente y condiciones laborales". Concurso Bicentenario Biale Masse. Ministerio de Trabajo. Disponible en: [:https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a\\_dirie-pascual.pdf](https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_dirie-pascual.pdf) F/c: 10/102020.

DGCyE, 2020 “Los docentes del programa PIEDAS deberán postularse en los Actos Públicos Digitales” Octubre 2020. Disponible en: <http://abc.gob.ar/los-docentes-del-programa-piedas-postularse-en-los-APD>. F./c.: 15/2/2021

DPE, 2018. Censo Provincial de Matrícula Educativa 2017 .Provincia de Buenos Aires Extraído de [http://www.estadistica.ec.gba.gov.ar/dpe/images/Informe\\_CPME-2017.pdf](http://www.estadistica.ec.gba.gov.ar/dpe/images/Informe_CPME-2017.pdf). F./c.: 1/2/2021

Ernst, C., & López Mourelo, E. (2020). “La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política”. Nota técnica. Buenos Aires: OIT. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_740742.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf) F./c.: 1/3/2021

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). “Medir los factores psicosociales de riesgos en el trabajo para manejarlos”. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia. Traducción Irene Brousse. Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Disponible en: [https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Medir%20los%20factores%20psicos\\_Golliac.pdf](https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Medir%20los%20factores%20psicos_Golliac.pdf) F./c.: 1/3/2021

Grupo Estudios del Trabajo (2020). Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. (Informe No. 30). Mar del Plata: GrET. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/3397/> F./c.: 4/1/2021

Grasso, M., & Carozzo, R. (2020). Diálogos escolares, pandemia y... ¿oportunidades? / School dialogues, pandemic and... opportunities?. *Revista de Educación*, 0(21.2), 227-236. Disponible en [http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/4586/4616](http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4586/4616). F./c.: 20/11/2020

Henry, M. L. (2017) “La intensificación del trabajo como factor de riesgo psicosocial en las actividades de servicios” ponencia presentada en el 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2-4 de Agosto, Buenos Aires. Disponible en: [https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/10\\_Henry.pdf](https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/10_Henry.pdf) F./c.: 1/10/2020

Hernández, A (2020). “Acceso, usos y problemas en la educación virtual: una aproximación a las experiencias de estudiantes y docentes durante la cuarentena obligatoria en Argentina” En: Pacha. *Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global* 1(1), pp. 68-75. <https://doi.org/10.46652/pacha.v1i1.5>. F./c.: 1/11/2020

INDEC (2021). Índice de precios al consumidor. Informes técnicos / Vol. 5, n° 7, Disponible en: [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc\\_01\\_21CD878A2A5B.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_01_21CD878A2A5B.pdf). F./c.: 16/3/2021

MECON y UNICEF (2021). Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niños, niñas y adolescentes a cargo de mujeres. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)/ Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG), Buenos Aires. Disponible en: [hogares\\_pandemia\\_final\\_29.04.pdf \(argentina.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/hogares_pandemia_final_29.04.pdf)

Ministerio de Educación (2020a). Evaluación de la educación secundaria en Argentina 2019. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/evaluacion-informacion-educativa/evaluacion-de-la-educacion-secundaria-en-argentina-2019> F./c.: 16/12/2020

----- (2020b) Informe Indicativo del Salario Docente Período Diciembre de 2019- Junio de 2020 Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo. F./c.: 20/12/2020

----- (2020c) Informe indicativo del salario docente. Enero-Junio 2020. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/planeamiento/documentacion/informes-salarios-docentes> F./c.: 20/12/2020

Neffa, J.C. (2015a) "Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)". En Voces en el Fenix, Revista del Plan Fenix. año 6 nro. 46. Julio. Disponible en: [http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero\\_pdf/fenix46%20baja\\_0.pdf](http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/fenix46%20baja_0.pdf). F./c.: 16/12/2019

----- (2015b) "Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio". Universidad Nacional de Moreno, Buenos Aires 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en <https://core.ac.uk/download/35154340.pdf>. F./c.: 16/12/2019

Observatorio Argentinos por la Educación, (2020) "¿Cuánto gana un docente en Argentina? Abril. Disponible en: [https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/Cuanto\\_gana\\_un\\_docente\\_en\\_la\\_Argentina\\_\\_1.pdf](https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/Cuanto_gana_un_docente_en_la_Argentina__1.pdf) F./c.: 16/12/2020

Picherili, M., & Tolosa, M. "Educación en pandemia y desigualdad". 2020. En: Observatorio Socioeconomico UCALP. Disponible en: <https://www.ucalp.edu.ar/wp->

<content/uploads/2020/09/Educaci%C3%B3n-en-pandemia-y-desigualdad.pdf>

F./c.:

10/12/2020

Picón, G. A., de Caballero, K. G., & Paredes, N. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. F./c.:

16/12/2020

Pinto, M.F. (2020). "Pobreza y Educación: Desafíos y Políticas". Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 265, Julio, 2020, CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/99844/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/99844/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

F./c.: 14/12/2020

SADOP (2020). Encuesta Nacional "Contanos para cuidarte". Un primer análisis de resultados. Departamento de CYMAT. Secretaria Gremial SADOP Nación. Mayo. Disponible en: <https://sadop.net/wp-content/uploads/2020/05/Encuesta-Contanos-para-cuidarte.-An%C3%A1lisis-de-Resultados.pdf>.

F./c.: 10/12/2020

Tenti Fanfani, E. (1998) "El maestro en la jaula de Hierro". En: Isuani, A., & Filmus, D. (1998). La Argentina que viene. 1er edición. Norma, Buenos Aires. Disponible en:

[http://www.terras.edu.ar/biblioteca/8/SOCE\\_Tenti\\_2\\_Unidad\\_4.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/8/SOCE_Tenti_2_Unidad_4.pdf) F./c.: 10/10/2020

----- (2005). "Crisis de la enseñanza media: transformar el mundo...de la escuela". En: Encrucijadas N 32. Universidad de Buenos Aires. Disponible en:

[http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsdli/collect/encrucij/index/assoc/HWA\\_563.dir/563.PDF](http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsdli/collect/encrucij/index/assoc/HWA_563.dir/563.PDF)

F./c.: 10/10/2020

Terigi, F (2008) "Los cambios en el formato de la escuela secundaria argentina: por qué son necesarios, por qué son tan difíciles". En: Propuesta Educativa, núm. 29, pp. 63-71 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Buenos Aires, Argentina Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041701008> F./c.: 10/11/2020

UNdAV 2020. Presupuesto de la Provincia de Buenos Aires. Observatorio de Políticas Públicas.

Viego, V. y Actis di Pasquale, E. 2020. Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas laborales y cotidianas en tiempos de COVID-19. Principales Resultados. Documento del comité ejecutivo de la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana.

F./c.: 10/2/2021

Vogt, W. P. (1999) Dictionary of Statistics and Methodology: A Nontechnical Guide for the Social Sciences. London: Sage.

### **Fuentes Jurídicas**

Ley de Educación Nacional. N° 26.206 (2006)

Ley Nacional de Régimen legal del Contrato de Teletrabajo N° 27.555/2020.