

RELEVAMIENTO CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DOCENTE 2025



*Informe elaborado en base a encuesta realizada a docentes de la Universidad Nacional
Arturo Jauretche entre mayo y junio de 2025*

Equipo responsable:

Asociación de Docentes, Extensionistas e Investigadores de la UNAJ
(ADEIUNAJ)

Florencio Varela, agosto 2025

SITUACIÓN DE LAS CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO 2025. RESULTADOS DEL RELEVAMIENTO

Este estudio que ADEIUNAJ desarrolla anualmente (salvo que situaciones excepcionales como las de 2024 lo impidan) presenta las condiciones en que se desarrolla nuestro trabajo y su impacto tanto en el desempeño laboral como en la vida cotidiana.

Los resultados nos permiten construir una agenda gremial acorde, para avanzar en mejorar las condiciones de trabajo relevadas y, por otra parte, comparar los datos actualizados con los resultados de años anteriores, lo que nos da una perspectiva del resultado de nuestra lucha y de la voluntad de la patronal de trabajar en ese sentido.

Las respuestas permiten, además, analizar cómo se distribuyen estas condiciones, de forma más equitativa o desigual, entre distintas dedicaciones, géneros y categorías.

Muestra

En principio vale mencionar que relevamos casi 600 opiniones que responden a las condiciones general de distribución por institutos, cargos, dedicaciones y situación laboral.

Respecto al género 59% de las personas encuestadas se identifican con el femenino, 40% con el masculino y 1% con otro género.

En cuanto a la pertenencia a institutos, Salud corresponde al 39% de las respuestas, Sociales y Administración al 26%, Iniciales 25% e Ingeniería 12%. El resto son pertenencias compartidas, Sec. Académica, etc.

Los años de ingreso reflejan con adecuada heterogeneidad todas las épocas con sus particularidades, lo mismo que los rangos etarios, más del 50% de las y los docentes se encuentran entre los 40 y 55 años.

SITUACIONES SOCIALES Y PERSONALES QUE ENMARCAN NUESTRO TRABAJO

El trabajo docente en las universidades se encuentra bajo una doble amenaza. Por un lado, desde el gobierno nacional se cuestiona su valor, es decir, la importancia que tiene en la producción de conocimientos y en la generación de saberes para la sociedad (se nos acusa de adoctrinar, de ñoquis, etc.) Por otro lado, como el resto de las erogaciones del Estado se encuentra afectado por el ajuste. En este contexto somos relatados y vivimos en sociedad, sumado a que los salarios que percibimos refuerzan y dan forma concreta a ese discurso porque son, en sí mismos, una desvalorización material de nuestra tarea.

Al abordar la descripción del escenario de actividad laboral, la pregunta sobre la cantidad de

empleos es una de las claves para entender cómo se construye nuestro colectivo en relación con el trabajo y los ingresos. En otros momentos –con diferentes políticas salariales– el multiempleo podía concebirse como un aspecto positivo: nuestras carreras son profesionalizantes en su gran mayoría, por lo que producir el trasvase áulico de la experiencia profesional resulta un factor positivo. Pero en el contexto actual no es lo que estamos viendo. La multiplicidad y heterogeneidad de fuentes de trabajo es abrumadora, y se vinculan directamente con los ingresos antes que con la calidad académica buscada en otras ocasiones.

✓ 89% de lxs docentes de la UNAJ manifiestan tener otras actividades laborales. La dedicación exclusiva a la UNAJ es una parte mínima, pero relevante en la toma de decisiones. Representa un desafío que ese grupo acotado considere todas las realidades en esa toma de decisiones, lo que toma aún más trascendencia en el actual contexto.

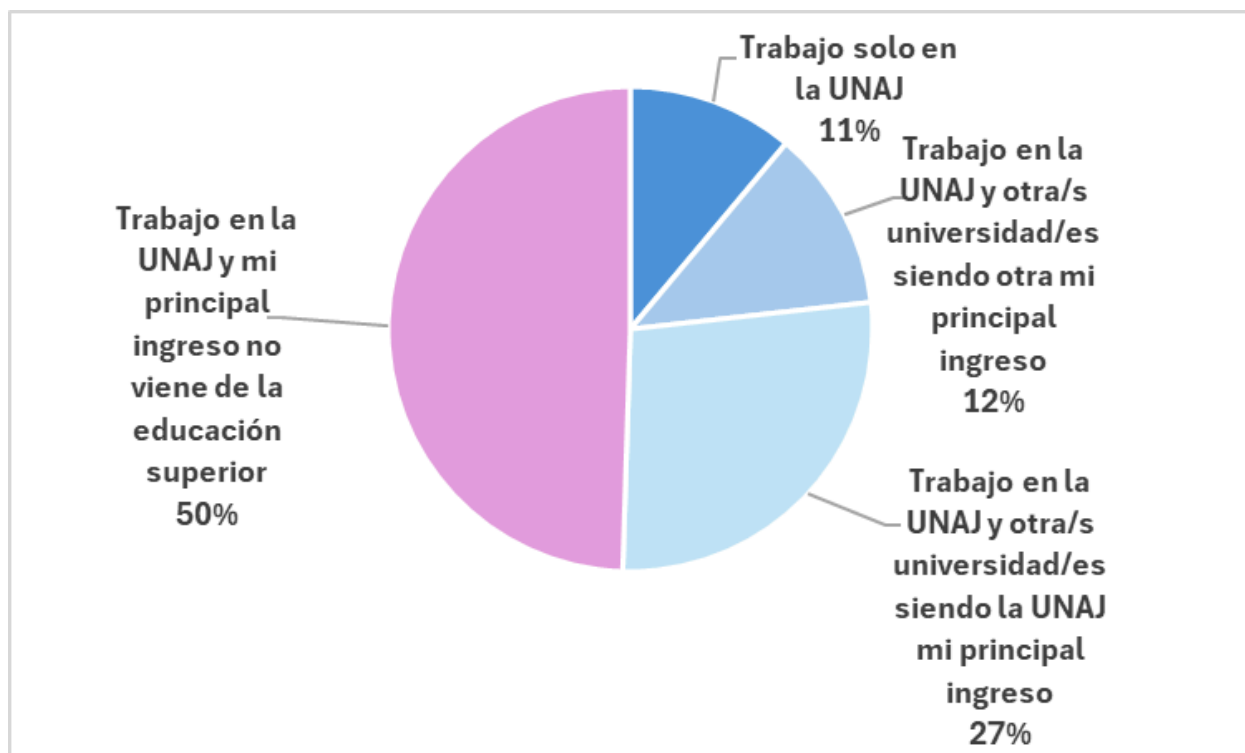
En la UNAJ en particular la **dedicación es más representativa de la cantidad de trabajo** que los cargos y se distribuye de una manera muy heterogénea. Un cuarto de docentes es reconocido con una dedicación que permite mayor involucramiento (aunque casi nunca remunerado) en otras funciones de la universidad tales como investigación o vinculación, y otro segmento con mayores dificultades a hacerlo conforme los ingresos, no encuentran su piso de caída desde hace casi 2 años. Así, las dedicaciones se distribuyen en 14% exclusiva, 13% completa por una parte y 43% semiexclusiva y 30% simple (sueldos promedios).

✓ Dentro de este panorama, la comunidad debe asumir que la carga de sostener la universidad recae **de cada 10 trabajadorxs docentes sobre 4 con sueldos promedio de \$560.000 y 3 con un salario promedio de apenas \$280.000.**

En ese mismo esquema cae la coordinación de carreras que se encarga de gestionar los aspectos académicos y pedagógicos. **Quienes ejercen la coordinación de carreras cobran por esa tarea apenas \$5.032**, más alguna dedicación que hayan logrado por disponibilidad u oportunidad.

Frente a la abrupta caída de nuestros ingresos se repiten historias sobre compañerxs que renuncian, que buscan nuevos ingresos o mayores dedicaciones (discusión que hace años venimos planteando incluir en la paritaria local y este año logramos incluir), por lo que nos interesaba en este contexto conocer el escenario al respecto.

El 50% de docentes de nuestra universidad vive de sueldos universitarios. De éstos el 25% trabaja exclusivamente en la UNAJ y es el único ingreso que perciben, el 53% tienen a la UNAJ como su principal ingreso y un 22% tienen a otra universidad como su principal ingreso.



✓ Cuando repetimos “sin salarios dignos no hay universidad, ni calidad educativa” estamos sintetizando esta cuestión, no es un slogan vacío. La responsabilidad por la calidad ofrecida por la(s) universidad(es) recae principal y mayoritariamente en docentes que tienen sueldos muy bajos y condiciones materiales como su realidad cotidiana. Sumar las funciones de investigación y vinculación (de manera onerosa por supuesto) implica ampliar el marco de exigencias y demandas sobre quienes las asumen.

Frente a la consulta sobre el impacto del ajuste en la actividad laboral general, casi la mitad de docentes respondió que sumó nuevos trabajos –en docencia o vinculadas a su disciplina–, un 19% en actividades no vinculadas a su profesión y 23% dijo que fue alguien más de su hogar quien sumó otra actividad laboral. El 28% manifiesta la necesidad de sumar nuevas actividades y apenas un 15% manifiesta no haber hecho cambios ni necesitarlos.

El problema del endeudamiento es mencionado repetidamente, es una consecuencia directa de la caída del salario, que fue tan violenta que no solo no dio tiempo a un cambio de hábitos al modo “ajuste”, sino que también obligó a sostener compromisos asumidos con anterioridad.

Camino General Belgrano N° 5802 - CP 1888 | adeiunaj@gmail.com | (011) 6268-8862

Esta problemática se evidencia en varias de las respuestas cualitativas obtenidas en la encuesta, es el caso de una docente que da testimonio de esta situación: *“Estoy endeudada para poder comer y viajar. Supongo que ir en mi auto podría darme más comodidad, pero ni siquiera evalué la posibilidad por el alto costo.”* No son pocos lxs docentes que viven el endeudamiento como un problema sostenido, así lo reflejan las respuestas que dan cuenta de la experiencia cotidiana: *“No tomé más horas laborales porque no tengo más tiempo. Hace 15 años que tengo dos trabajos y no tengo tiempo de tener otro, ya que me ocupo del cuidado de mi hijo. Lo que cambió es que la plata no me alcanza y estoy endeudada en al menos dos ingresos mensuales (es decir que debo lo que gano en dos meses).”*

✓ Bajo las políticas autoritarias del gobierno nacional en materia de ingreso para nuestro sector, la respuesta colectiva de la docencia se expresa en renunciaciones (como ocurrió en una universidad cercana, que perdió cerca del 10% de su plantel docente) o en la sobrecarga de obligaciones laborales, con jornadas extendidas que combinan la tarea académica con otras actividades, tanto afines como diferentes, como por ejemplo la venta por catálogo (Avon) o de chofer en plataformas como Uber.

Con el objetivo de conocer cómo el impacto del ajuste había golpeado nuestra vida personal y profesional preguntamos sobre la vida académica más allá de lo laboral en la UNAJ. Los resultados impresionan por la amplitud de aquello que termina afectado:

57% suspendió formación no obligatoria (posgrados, tareas de investigación, vinculación, etc) por falta de tiempo.

26% suspendió formación no obligatoria (posgrados, tareas de investigación, vinculación, etc) por falta de dinero.

23% abandonó el inicio de una carrera de posgrado por falta de dinero.

21% abandonó el inicio de una carrera de posgrado por falta de tiempo.

Por tratarse de una respuesta múltiple (es decir puede suceder que haya falta de dinero y falta de tiempo al mismo tiempo por la acumulación de nuevas responsabilidades) buscamos saber cuántas personas manifestaban alguna afectación:

74% de las personas respondieron afirmativamente sobre el abandono de actividades que hacen a la mejora en la calidad de la educación, es decir de su trabajo de formación disciplinar o en docencia universitaria.

✓ La pérdida o abandono de proyectos de formación (que no se acomodan siempre con cada momento vital de una persona) impacta en nuestra formación, carrera académica y proyecto de

vida profesional. Pero al mismo tiempo impacta sobre la calidad del sistema, al producir una caída en los lentos procesos de formación.

La mayor dedicación de tiempo de vida a generar ingresos tuvo también su impacto en las actividades no remuneradas pero que hacen a la salud física, mental y ánimo de las personas que nos desempeñamos como trabajadorxs docentes. Así es como:

57% abandonó actividades deportivas o de recreación, principalmente por falta de tiempo y luego por falta de dinero.

48% redujo actividades culturales.

24% tiene en su hogar algún miembro que abandonó actividades deportivas o culturales.

Esta cuestión refleja el nulo o poco tiempo del que disponen lxs trabajadores docentes para dedicar a realizar actividades físicas y/o recreativas, las cuales resultan esenciales para sostener una vida saludable tanto física como mental. El aumento del tiempo dedicado a trabajar y generar ingresos termina afectando otras áreas importantes de la vida. Muchxs trabajadorxs debieron suspender actividades físicas, recreativas o culturales, ya sea por falta de tiempo o por cuestiones económicas. Esto tiene impactos en la salud, el ánimo y también afecta a las familias, ya que se dejaron de lado espacios importantes para el bienestar y el disfrute que se realizaban en conjunto.

Pero el ajuste no impacta solamente en la vida o las actividades personales, también golpea de diferentes maneras en un enorme conjunto de factores que hacen a nuestra cotidianeidad y tiene consecuencias sobre nuestro estado físico y mental para llevar adelante nuestro trabajo.

Los hábitos saludables y la alimentación vienen siendo tema de preocupación para ADEIUNAJ, en tanto vimos incrementarse el consumo de frutas frescas y secas de manera desproporcionada. Decidimos profundizar en los datos que dieron un panorama desolador al respecto:

60% manifiesta no haber hecho cambios en este sentido, pero,

6% salteamos comidas para ahorrar dinero,

24% redujo la calidad de su alimentación para ahorrar dinero,

15% tiene registro de haber incrementado hábitos no saludables o adictivos.

Sumado a la poca o nula actividad física y recreativa que ya mencionamos, la progresiva mala alimentación y el incremento de hábitos poco saludables dan como resultado el progresivo deterioro de nuestra vida cotidiana.

Los aspectos sociales y el uso del tiempo se entrelazan, ya que las actividades que las personas realizan y el tiempo que les dedican reflejan sus contextos sociales. Factores tales como la vivienda, lo hogareño y el viaje al trabajo, que es algo estructural de nuestra universidad, impactan directamente sobre nuestra calidad de vida. Al indagar sobre estas cuestiones, se obtuvieron los siguientes resultados:

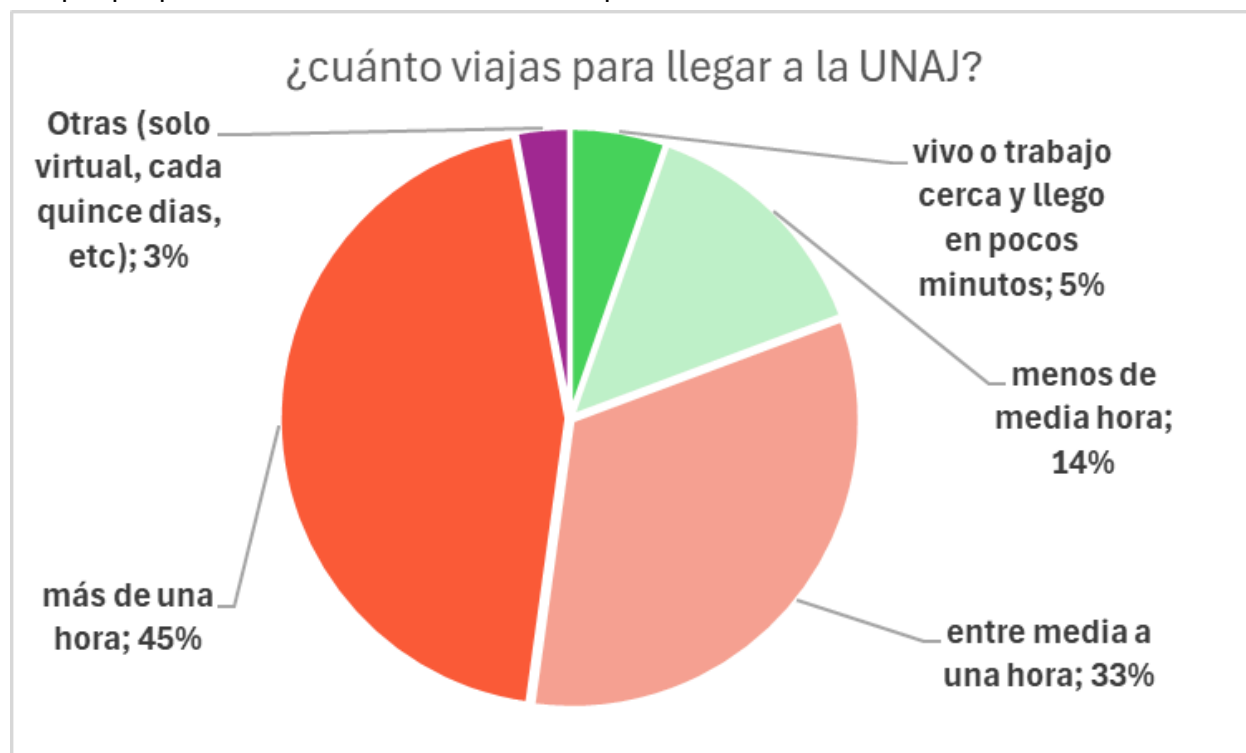
6,3% debimos mudarnos por el aumento del precio de los alquileres. Otrxs, buscamos trabajos o nuevos ingresos para sostener el tejido social en el que vivimos nosotros y nuestra familia.

13% tiene registro de pasar menos tiempo con su familia.

33% viaja menos de una hora para llegar a la universidad.

45% destinamos una hora de vida en llegar a la universidad (y otra en volver). La mayoría hace este viaje en auto propio o compartido y el resto en transporte público, cuyas condiciones son cada vez peores.

En este sentido, casi la mitad de lxs docentes suma a su jornada laboral al menos dos horas de viaje hacia la universidad, tiempo que no es remunerado y que termina impactando en el tiempo que podrían dedicar a sus actividades personales.



En cuanto a las **tareas de cuidado**, hemos consultado sobre las personas a cargo que tienen lxs compañerxs, porque esas responsabilidades no nos abandonan cuando entramos al trabajo. Por el contrario, forman parte de nuestra habitualidad. Reconocer esta dimensión es clave para entender cómo se organizan los tiempos, las energías y las posibilidades de participación en la vida universitaria.

Entre los resultados más interesantes encontramos que, en relación a lxs hijxs 11% tienen hasta 5 años y 29% de 6 a 18. Por otra parte, un 5% tenemos a cargo a personas con discapacidad y 6,3% a personas adultas mayores. Solo 43% no tenemos a cargo el cuidado de personas.

Más de la mitad de lxs docentes tenemos personas a cargo que dependen tanto de nuestro cuidado, lo cual requiere tiempo, como de nuestros ingresos. Esta doble responsabilidad incide directamente en nuestra organización cotidiana y en las condiciones en las que sostenemos el trabajo universitario.

✓ En ADEIUNAJ entendemos que una verdadera representación sindical debe incluir, además de su rol como trabajador/a, a la persona en su integralidad, porque todos esos aspectos constituyen a las personas que representamos. Naturalmente no existe paritaria de “actividades recreativas” pero contar con esa información permite construir políticas acordes a las necesidades de nuestrxs afiliadxs.

NUESTRO TRABAJO: SITUACIONES EN LAS QUE SE DESARROLLA

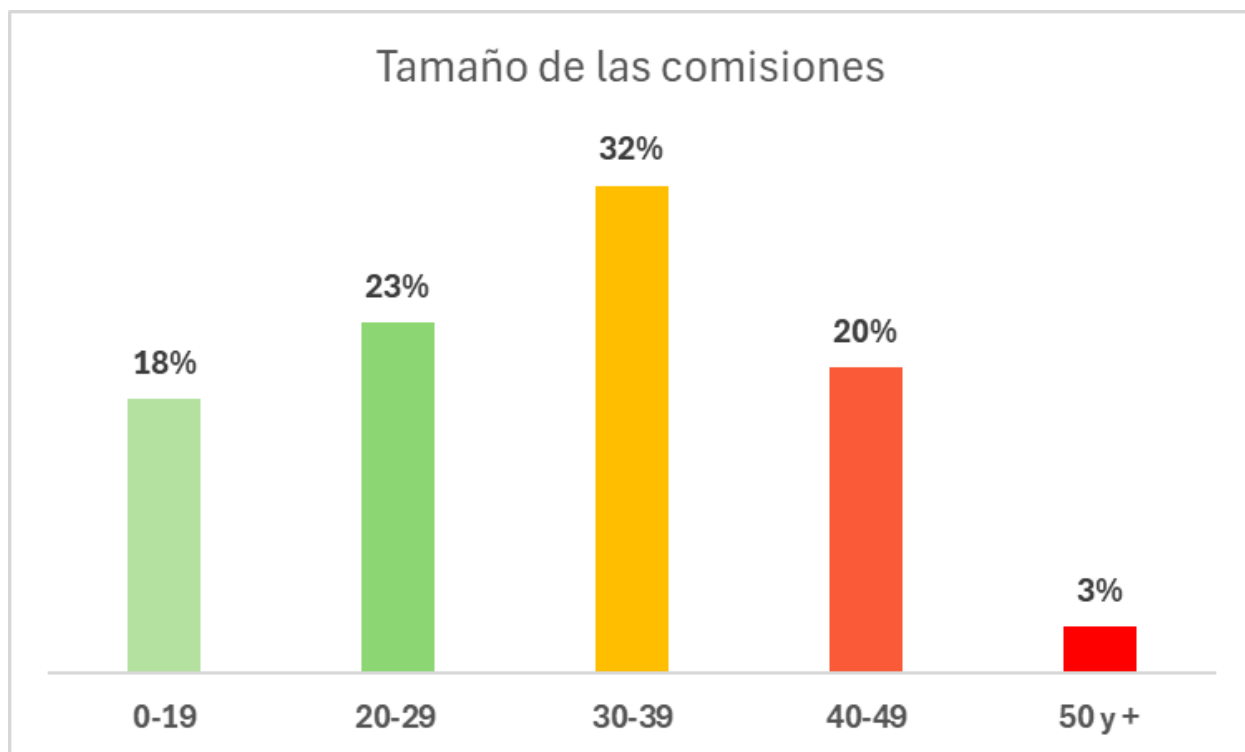
El aula

La cantidad de estudiantes por comisión ha sido un problema sostenido desde el inicio del ajuste en la era Macri. En aquel momento se cruzaban y potenciaban las políticas que sostenían que “la definición de inclusión es meter estudiantes en las aulas”, con las condiciones estructurales que impedían mantener mínimas condiciones de infraestructura, porque –precarización mediante– esos fondos se usaban para otros fines, como más designaciones docentes. En aquel momento convivían comisiones numerosas en aulas inundadas, sin vidrios en las ventanas, marcando un deterioro general de las condiciones de la universidad.

La pospandemia nos permitió poner este tema como problema prioritario a resolver ([ver](#)) y en este tiempo hemos avanzado de distintas maneras en esta cuestión. Por un lado, la universidad impulsó una nueva edificación que incluye mayor cantidad de aulas, se limitaron los cupos en

las comisiones acorde a la cantidad de aulas disponibles y, por otra parte, se incorporó la opción de clases remotas para aliviar la falta persistente de aulas.

En nuestros relevamientos la carga de trabajo por comisión es un tema permanente, y en este caso es posible observar alguna mejora en la distribución, pero persiste la proporción de comisiones **numerosas** y **muy numerosas**¹, considerando la definición institucional de política académica. Es importante destacar que el relevamiento se hizo a mediados del 1er. cuatrimestre, por lo que la cantidad asignada refleja la realidad de ese momento y no la del inicio de ciclo.

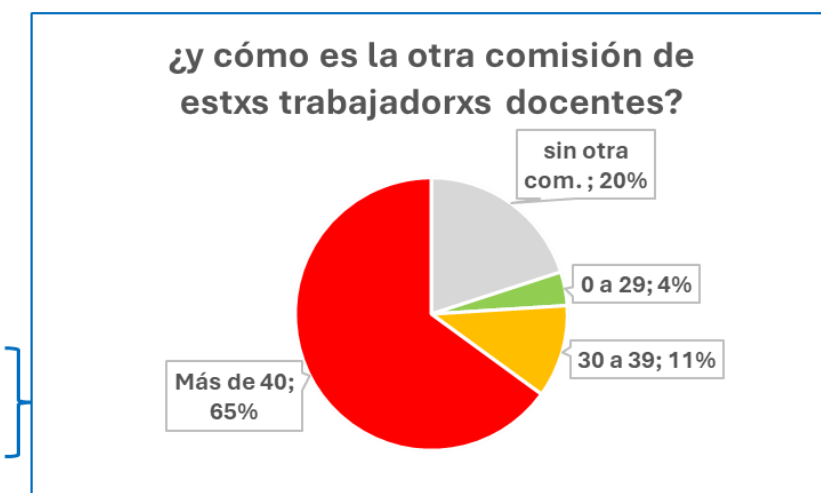


Al analizar la evolución histórica, observamos que en 2025 se produjo un retroceso respecto a las mejoras alcanzadas en 2023 en cuanto a la distribución del trabajo. Con dos mediciones consecutivas realizadas bajo la misma metodología, también podemos identificar cómo se

¹ Denominamos numerosas a las que tienen entre 30/39 personas y muy numerosas a las de más de 40 personas que impiden el mandato institucional de “enseñanza personalizada” (situación que se agrava con la hibridez) y son uno de los elementos de valoración mas importantes para quienes egresan de la UNAJ.

configura la carga laboral total, especialmente en el caso de lxs compañerxs que concentran mayor cantidad de tareas.

	2023	2025
TAMAÑO 1a COMISIÓN	%	%
1-19	22	18
20-29	29	23
30-39	23	32
40-49	19	20
50 Y +	3	3
	100	100



Cargas simbólica e institucional

La cultura institucional, los modos de relacionamiento y las “exigencias” –que no siempre son explícitas– suman presión a las personas que desempeñan normalmente su labor. Para ADEIUNAJ es particularmente importante construir en la institucionalidad estrategias de cuidado de lxs trabajadorxs docentes que permitan que el trabajo sea una actividad cuya consecuencia esperada sea el cansancio, pero no el daño a la salud física o mental de quienes lo llevan adelante. En contextos de ataque a la universidad las reacciones de quienes conformamos la comunidad pueden ser definitorias en las maneras en que el resto percibe a la institución.

Las dimensiones culturales y las formas en que se organiza el trabajo también inciden en cómo se perciben y experimentan las molestias, la presión y el malestar laboral. No se trata solo de factores materiales como los salarios o el pluriempleo.

Hicimos dos consultas respecto de las exigencias. Una comparativa con otras universidades y otra sobre el tiempo dedicado al trabajo en la UNAJ.

En la primera se pidió comparar el nivel de exigencia de la UNAJ comparado con el de otras universidades.

Para la mitad (52%) es la misma exigencia, sin embargo, quienes perciben que es mayor (21%) triplican a quienes ven que es menor. La tendencia de opinión es clara inclinándose hacia las mayores exigencias, lo que se refleja en lo que sigue.

En la segunda de estas dos preguntas sobre tiempo de trabajo² pedimos precisiones respecto a diversas actividades académicas (aula, preparación de materiales, participación en congresos o actividades académicas, investigación, vinculación, trabajo virtual, etc.).

Los resultados hablan por sí mismos:

- Quienes tienen **dedicación simple destinan promedio 27 hs** semanales al total de sus actividades.
- Quienes tienen **dedicación semiexclusiva destinan promedio 32 hs** semanales a estas actividades.
- Quienes tienen **dedicación completa o exclusiva destinan 40 hs** semanales a estas actividades.

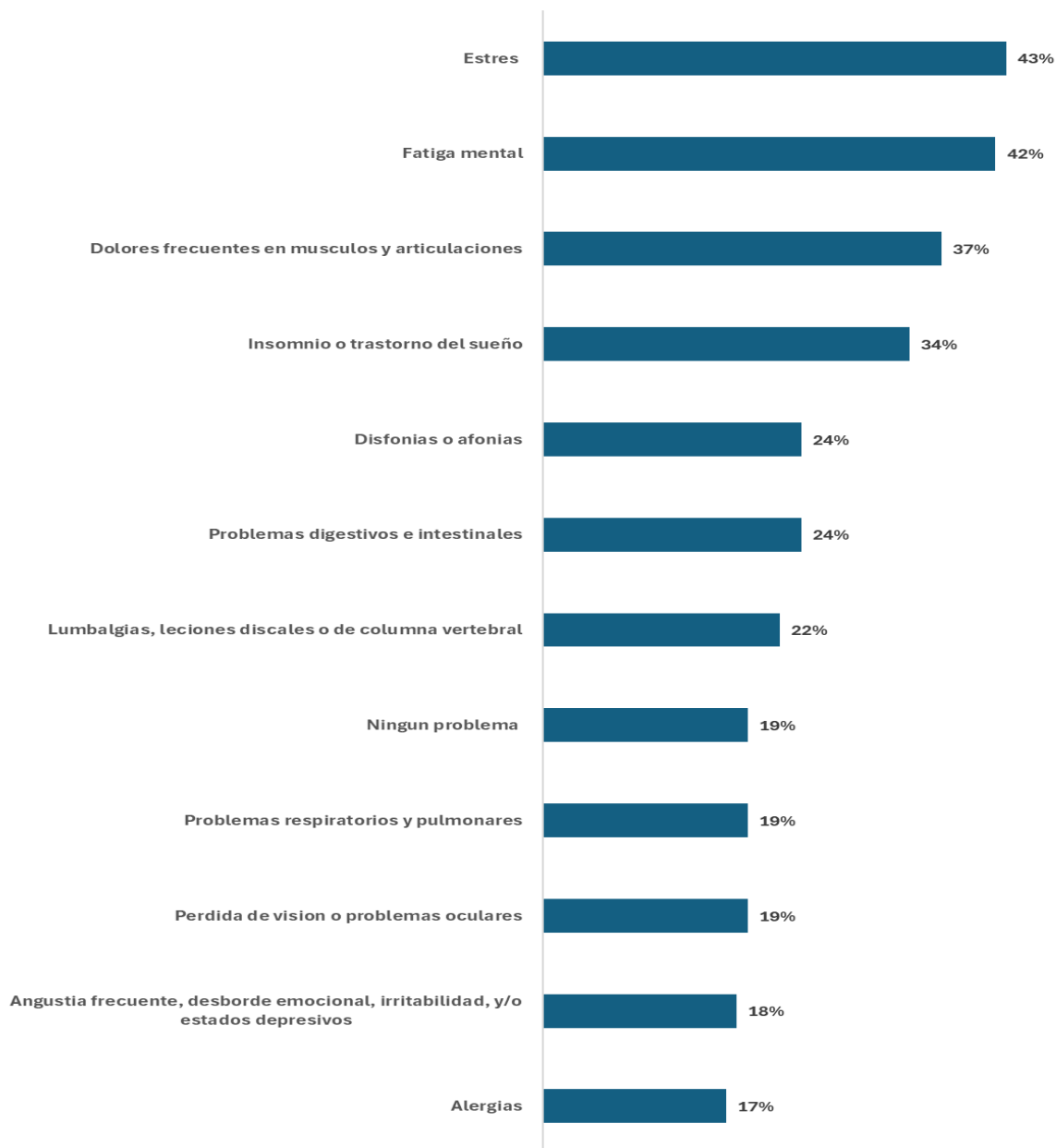
En todos los casos las mujeres destinan un poco más de tiempo (una hora o dos, conforme crece la dedicación) que sus pares varones a las actividades. Lo mismo sucede con quienes tienen cargos de ayudantes o JTP.

✓ Esta situación también es el reflejo de un problema estructural que la UNAJ acarrea desde casi su creación: una cantidad enorme de tareas que se agregan a la labor docente que es la única que se remunera. Vaya como ejemplo que hay cerca de 50 dedicaciones asignadas a investigación, pero la universidad cuenta con más de 500 personas participando en proyectos de esta índole.

La salud física y psíquica es donde se percibe más contundentemente la situación general. El 43% de las personas encuestadas manifiestan padecer “estrés”, 42% “fatiga mental” y 37% “dolores frecuentes en músculos y articulaciones”. Si bien desarrollaremos este tema en detalle, resulta pertinente adelantar aquí algunas impresiones sobre las sensaciones que deja el trabajo cotidiano y como se construye nuestra percepción sobre la propia situación de salud.

² Cuantificamos las respuestas siguiendo los siguientes criterios: No aplica: 0 hs, Menos de 2 hs semanales: 1 hora, Entre 2 y 6 hs semanales: 4 hs, Más de 6 hs semanales: 6 hs.

Este año 2025, ¿tuviste algún problema de salud? cuál/es?



Carga física

Un análisis pormenorizado nos permite tener un detalle de cada una de las percepciones de carga física.



En el gráfico es posible identificar los principales problemas de orden físico que lxs trabajadorxs docentes encontramos en nuestra cotidianidad. Se señalan dos particularidades: la dificultad en los baños es el problema más mencionado por hombres y el de los ruidos por las mujeres.

También podemos compararlo con la percepción de hace dos años y analizar la evolución:

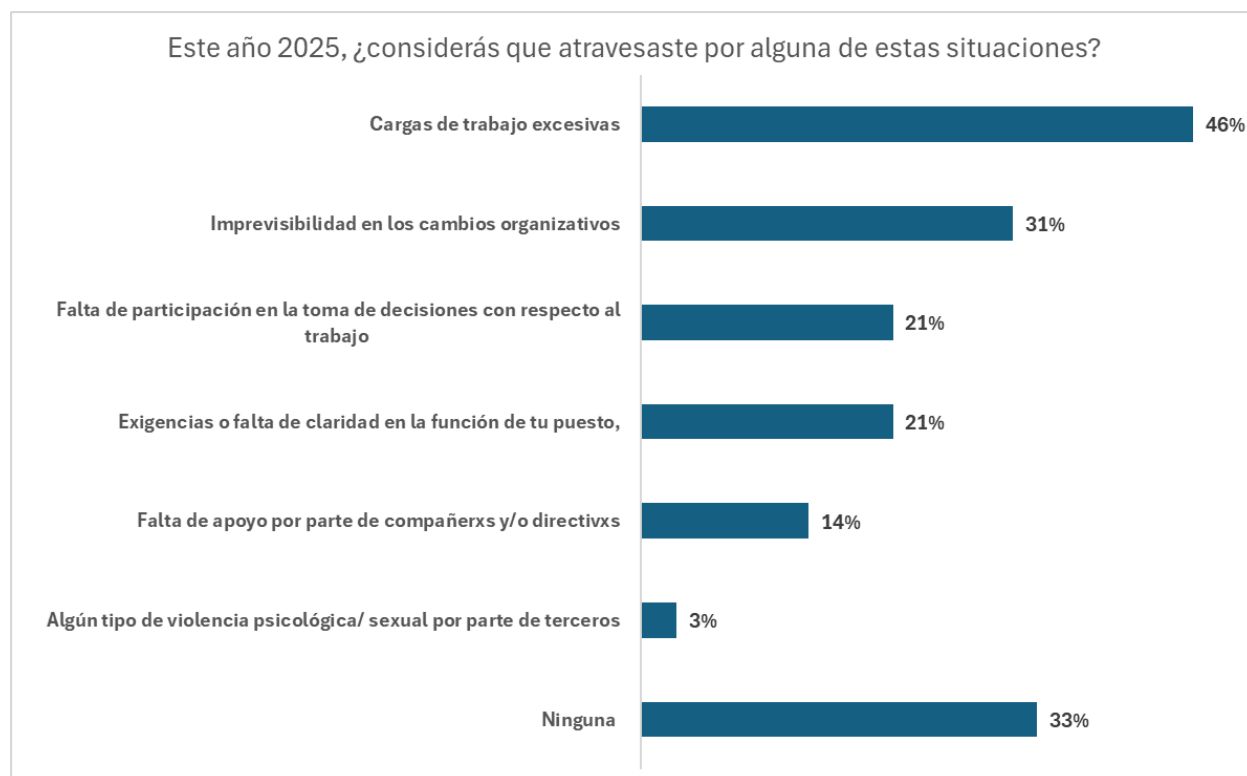
ASUNTO	2023	2025
Ausencia o mal estado de los sanitarios	57%	58%
Temperaturas extremas muy bajas o muy altas	63%	53%
Mala iluminación o reflejos molestos	44%	50%
Problemas de ventilación o corrientes de aire molestas	38%	45%
Falta de orden y limpieza	45%	40%

Es posible ver que aquello que resultaba el principal problema hace dos años comenzó a bajar su incidencia, esto obedece, entre otras cosas, a la posibilidad de darle visibilidad con acciones concretas como este relevamiento.

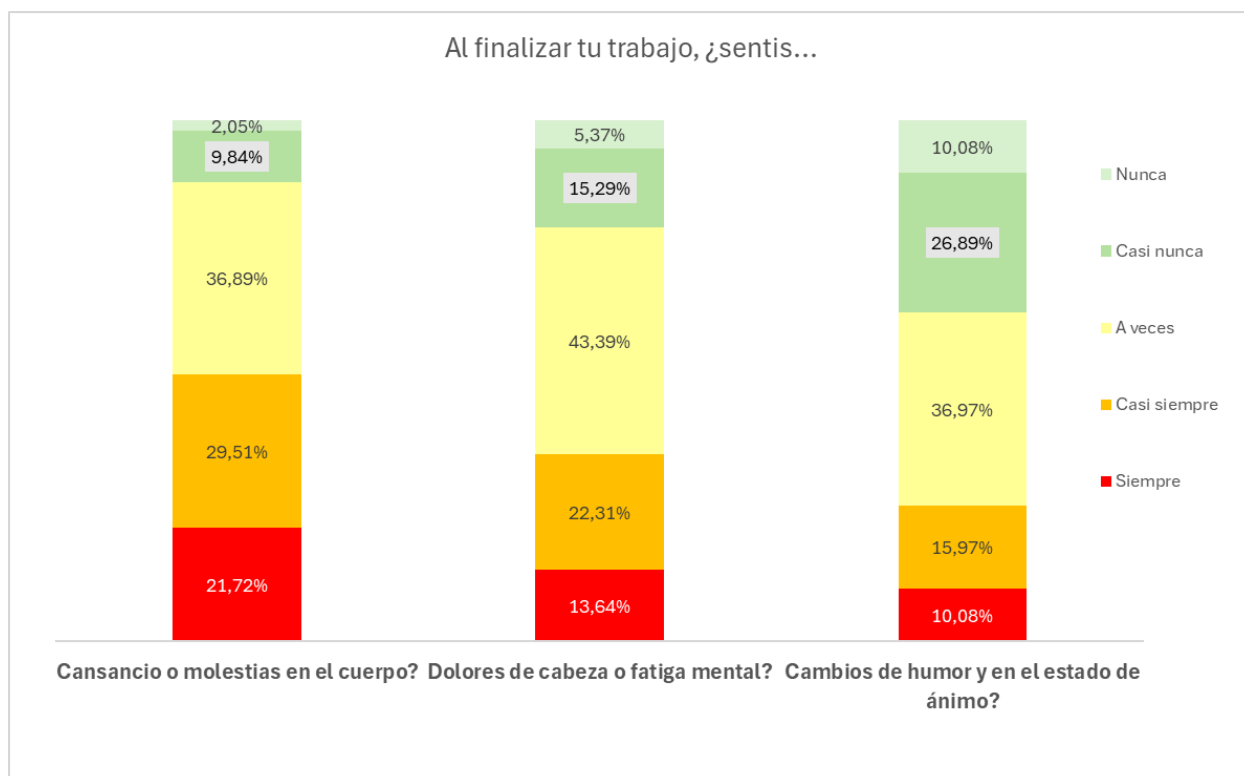
En otros casos, en los que los problemas se elevan o aparecen, será parte de la tarea de nuestro sindicato incluirlo como tema de relevancia en la paritaria local. La cuestión de los baños aparece como una preocupación constante que atraviesa de forma transversal otras variables, como el horario de cursada. A diferencia de lo que sucede con la temperatura en las aulas, señalada con mayor frecuencia por quienes trabajan en el turno de 12 a 18 hs.

Carga psíquica

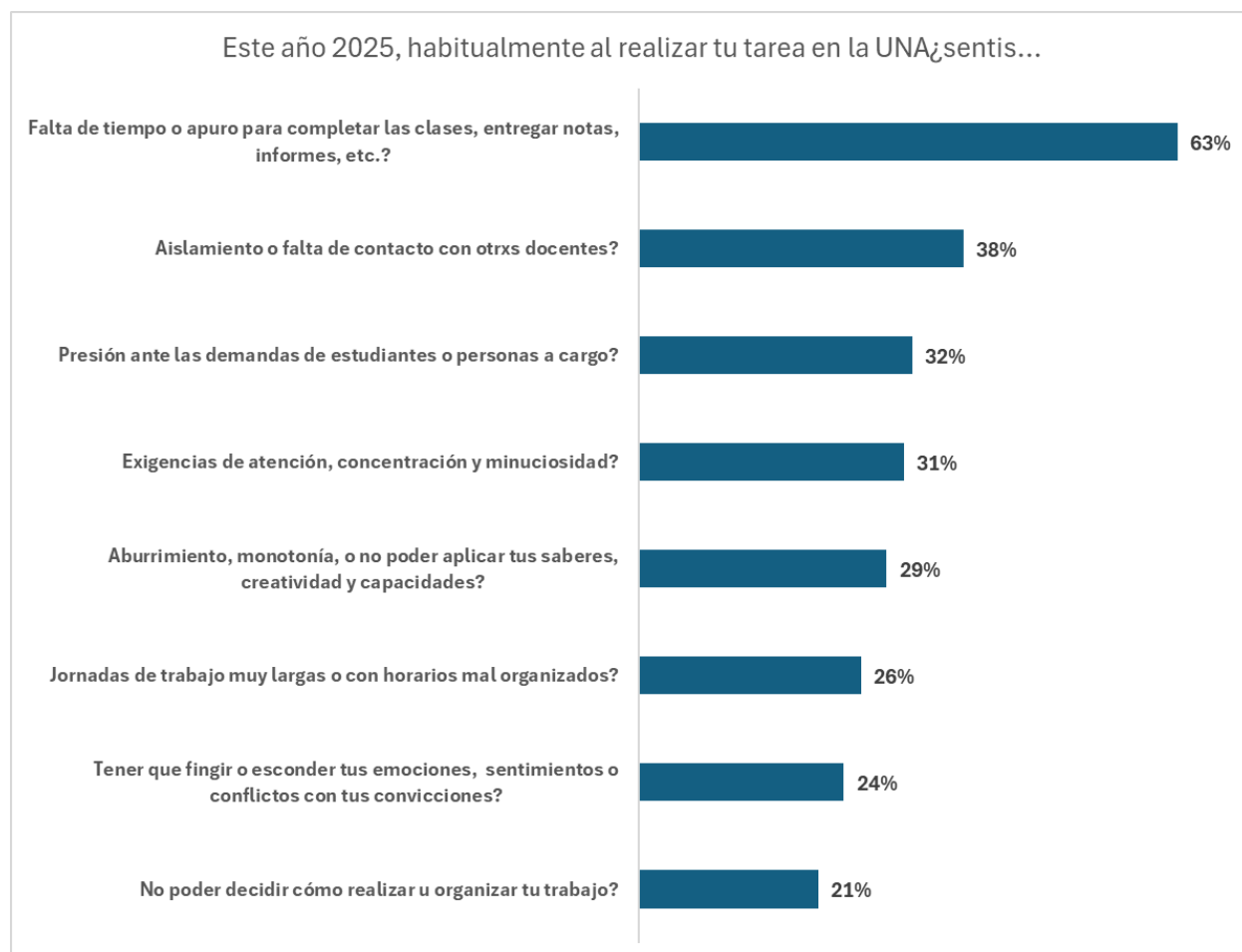
La carga psíquica sobre lxs trabajadorxs docentes va más allá de la sensación de presión por investigar, por vincular, se relaciona con tareas que terminan superando ampliamente el tiempo pagado de trabajo. El tiempo disponible para las distintas tareas es de lo más escaso en estos momentos, también es posible identificar algunas cuestiones relevantes.



Las situaciones descriptas en el gráfico, atravesaron a casi 7 de cada 10 docentes, tiene impacto en la forma en que nos preparamos para el trabajo o sobre cómo nos sentimos luego de haberlo realizado. Si bien es natural que el trabajo genere cansancio, cuando comienzan a aparecer otro tipo de sensaciones adversas nos encontramos frente a problemas que pueden ser abordados oportunamente a fin de resolverlos.



Siguiendo esta línea de análisis, se realizaron preguntas para indagar sobre las cuestiones que concretamente generan malestares en el trabajo



Dando respuesta a aquello que apareció en el principio de este apartado en relación a la carga simbólica e institucional, la principal causa de malestar psíquico aparece fuertemente asociado a la **falta de tiempo para cumplir** con las tareas académicas que exceden por mucho aquello que se remunera.

El aislamiento de compañeros (38% de las menciones) que podría incluso asociarse a la imprevisibilidad de los cambios 31% y la falta de participación en las decisiones 21% configuran una relación docente-universidad caracterizada por la ajenidad en relación a una acción como la educación que es intrínsecamente un acto colectivo como es la sucesión de materias y contenidos que enseñamos a cada estudiante. De aquí deviene la necesidad de pensar formas de construir diálogos y convocatorias que hoy aparecen como un espacio vacante. La



creatividad política, académica es una condición indispensable para asegurar con presencialidad el éxito en la resolución de estas cuestiones pendientes pero que preocupan a nuestros compañeros trabajadores docentes.

LA VOZ DE LOS DOCENTES



ADEIUNAJ

ASOCIACION DE DOCENTES EXTENSIONISTAS
E INVESTIGADORES DE LA UNAJ

PERSONERÍA GREMIAL N° 1952



En la encuesta dimos espacio para profundizar las respuestas respecto de las tareas, las cargas y los padecimientos en el trabajo. Para obtener mayor precisión sobre las cargas físicas y psíquicas que implica trabajar en la universidad, incorporamos preguntas de tipo cualitativo que permitieran recuperar experiencias en primera persona. De esas respuestas elegimos aquellas que, si bien no necesariamente representativas del conjunto, son frases que permiten

comprender algunos de los malestares que aquejan a algunxs compañerxs y ofrecen ideas para abordarlos. A modo de ejemplo compartimos algunas respuestas:

“Estuve todo este cuatrimestre con una condición de salud que tuve que atender (con certificado médico de reposo) e igualmente tuve que dar clases virtuales y gestionarme mis propios reemplazos para que vayan a tomarme los parciales de forma presencial. Esto me generó un estrés extra, para ocuparme de que todo estuviera en orden. Lo hice por los alumnxs y para no tener problemas en la materia y en la UNAJ (ya que me dijeron que no había dinero para pedir un reemplazo y no quise insistir). Recién para el segundo cuatrimestre al parecer podré gestionar una licencia por salud.”

“A la cantidad de horas áulicas se suma prácticamente el doble o triple de horas de trabajo en casa, de corrección, gestión de las tareas de los estudiantes, evaluación, preparación de clases, etc. Esto sumado a que no se puede vivir del sueldo docente, implica que luego de finalizar una jornada laboral de un trabajo es necesario emprender un "doble turno" con las tareas docentes de la semana. El resultado es estar totalmente quemado de la cabeza.”

“Carga permanente de no llegar con los tiempos a corregir todo, no tengo ningún día libre, corrijo hasta los domingos, las comisiones son muy numerosas y demandan mucho tiempo ya que es necesario también acompañar a estudiantes en situaciones complejas que se acercan a charlar y buscar contención.”

“Estamos trabajando bajo mucha presión y por sueldos muy magros. La presión viene desde fuera de la universidad con un discurso despectivo y amenazante hacia las universidades públicas, sobre todo las del conurbano bonaerense.”

“Dolor de espalda, cervical, dolor de cabeza.”

“Me siento siempre cansada, tengo la sensación de tener pendientes todo el tiempo, eso me genera ansiedad y estrés.”

“No tiene que ver con la carga de la UNAJ, sino con el resto de las actividades laborales que realizo. Cuando salgo de la UNAJ a las 10 de la noche estoy mareada, con dolor de cabeza y náuseas. Y eso me pasa todas las semanas. Se lo atribuyo a un nivel de estrés que excede a la UNAJ.”

“El problema económico conlleva a ansiedad y angustia.”

“Estoy agotada, me siento muy demandada, no paro nunca.”

“Este año, particularmente, me cuesta superar la contractura en la espalda y tengo dolor en los miembros superiores. Estoy iniciando tratamiento. Además, se me han asignado tareas sin consulta previa y con poca claridad en cuanto a las directivas sobre ellas. Eso me produjo incomodidad e incertidumbre al punto en que tuve temor de hacer comentarios al respecto a los coordinadores.”

“No tengo aula, estoy dando teórico por Zoom.”

“Me entristecen las dificultades del estudiantado para comprender y redactar textos porque entiendo que si esto les cuesta ¿qué hay de las dificultades para entender la complejidad de la sociedad actual? Si uno cree que hay que formar profesionales, no deberíamos bajar la exigencia y sin embargo siento que lo estamos haciendo, más allá de las decisiones puntuales de cada profesor.”

“Estoy algo desmoralizada ya que desde el 2021 la materia viene dando los mismos materiales sin mucho resultado y sin que a la coordinadora de la materia le importe modificarlos. Además de su poca permeabilidad a cambiar las formas de evaluación que no están dando resultado. Me salva el poder compartir estas problemáticas con mis compañeras de otras comisiones.”

“En este cuatrimestre por alguna razón percibo que los estudiantes no tienen ganas de estudiar, de trabajar en la materia, de aprender o mejorar y eso me afecta porque a veces siento que no tiene sentido enseñar, o que hay algo que no estoy haciendo adecuadamente en la cursada.”

“Con la falta de docentes por enfermedad o puesto vacante, se nos agregan alumnos de otras comisiones.”

“Lo que menos me cansa es dar clases y las tareas de enseñanza-aprendizaje. Lo más agotador psicológicamente para mí en la UNAJ es el ambiente laboral, los modos de comunicación de mis superiores, los malos tratos, la sobrecarga de trabajo y la falta de comunicación clara y profesional. Siempre en relación a mis superiores jerárquicos (coordinación de la carrera).”

Analizando el contenido de esas casi 400 respuestas es posible ordenar de la siguiente manera algunos de los conceptos que se incluyen:

Refieren en relación a:

A) Carga física:

Postura y dolor corporal

Uso de pantallas

Extensión y organización de la jornada

Se identifican molestias frecuentes en cervical, espalda, piernas y miembros superiores asociadas al tiempo prolongado en posturas incómodas (de pie o sentados frente a pantallas), así como condiciones preexistentes como hernias o tendinitis.

El uso intensivo de computadoras y celulares genera fatiga ocular, dolores de cabeza y tensión física constante.

Las jornadas laborales pueden extenderse de 8 a 19 hs o más, y muchos docentes desempeñan funciones en múltiples instituciones. Esto se traduce en cansancio físico, insomnio y síntomas físicos asociados al estrés (mareos, vértigo, hipertensión).

B) Cargas Psíquicas y mentales

Sensación de agotamiento mental y emocional

En relación a las cargas psíquicas y emocionales se percibe una fuerte sensación de agotamiento mental y emocional y una marcada frustración respecto a lo laboral. Predomina una sensación generalizada de estar “quemadx”, atravesada por el estrés, la ansiedad y la desmotivación. Muchos reportan dificultades para descansar o desconectarse del trabajo y manifiestan síntomas como ataques de pánico o trastornos de ansiedad.

Las emociones negativas asociadas al trabajo incluyen frustración, angustia, culpa por la vida familiar desatendida y pérdida de gratificación en la tarea docente. Manifiestan sobrecarga por mensajes y demandas fuera de horario, así como frustración por la falta de compromiso estudiantil. También deben acompañar situaciones complejas como salud mental, violencia o dificultades cognitivas. La IA es visto como una cuestión problemática que genera situaciones de tensión difíciles de resolver.

Las cuestiones vinculadas a problemas de salud en el aula o en el ámbito de la materia y la falta de respuestas adecuadas (atención de emergencia en un caso y los obstáculos para las licencias en otro) también generan situaciones de tensión y/o malestar.

Esta percepción de exigencias institucionales, el compromiso que sentimos con el proyecto de la UNAJ, más los problemas lamentablemente recurrentes de negación de licencias por enfermedad o embarazo llevan a que **61% hayamos ido a trabajar sintiéndonos enfermxs**. Aun considerando que hay enfermedades que pueden “llevarse” al aula, entendemos que es un problema que el ajuste ha instalado y la institución no ha resuelto adecuadamente, por lo que esta como tema pendiente en la paritaria local, al menos una parte de este problema que es el otorgamiento de licencias y remuneración de la suplencia.

✓ Algo más de un décimo de las respuestas señalan a la UNAJ como una posible causa de los malestares laborales, pero eso no implica que afecte nuestra vida en esta universidad y el resto de empleos. Asumir esta dimensión implica incorporar estas voces en la construcción de definiciones y políticas institucionales que contemplen las condiciones reales de quienes hacemos posible el funcionamiento de la universidad.

Vale solo mencionar que la gran mayoría 77% manifiesta no tener información sobre riesgos laborales, confirmando la necesidad de una intervención institucional sobre el tema, no solo de parte de nuestra organización gremial.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Las respuestas obtenidas en la encuesta 2025 sobre Condiciones y Ambiente de Trabajo reflejan un panorama complejo, atravesado por el desgaste, la precariedad estructural, la sobrecarga de tareas y el pluriempleo, todo en el marco de una crisis económica persistente que no da tregua. El impacto general sobre la mayoría de lxs docentes se traduce en una sensación constante de estrés y agotamiento.

Las respuestas cualitativas permiten comprender en profundidad que ser docente en la UNAJ hoy implica afrontar una carga física y emocional significativa, en un entorno institucional que no siempre brinda el acompañamiento necesario, y en un contexto social y económico adverso. Aun así, la vocación y el compromiso con lxs estudiantes continúan siendo un motor fundamental que caracteriza a nuestra comunidad universitaria desde sus inicios. El acompañamiento, la cercanía y la responsabilidad con la formación de lxs estudiantes se sostienen a pesar de las dificultades que se incrementan día a día.

Frente a este escenario, resulta más que urgente pensar e implementar en comunidad medidas que acompañen y contengan a lxs trabajadorxs, que contemplen las realidades materiales, psíquicas y simbólicas de quienes hacemos cotidianamente a la universidad y consolidamos su prestigio. A nuestra organización en particular, este instrumento invaluable nos permite y nos obliga a organizar una agenda de trabajo que refuerce el cumplimiento del rol de representación de una organización comprometida con sus trabajadorxs.

A las autoridades este informe les permite repensar entre varias cuestiones dos puntuales, la primera el desafío de pensar acciones y políticas que incluyan y comprendan a ese 70% de docentes que hace universidad pero que sus ingresos promedian \$580.000 o \$260.000 mejorando sus condiciones de trabajo, la segunda es generar mecanismos que hagan sentir parte y convoquen a militar el proyecto de universidad inclusiva y transformadora en el señalado contexto de aislamiento, dilución de vínculos y multiplicidad de empleos.

Las señaladas respuestas sobre la falta de contacto con compañeros, falta de intervención de decisiones que hacen a la organización del trabajo o cambios abruptos marcan en el camino de lo institucional, un conjunto de problemas que hacen a la necesidad de “sentirnos parte” algo que desde la pandemia desde esta organización venimos insistiendo como uno de los principales obstáculos en la construcción de una comunidad organizada.

Resulta importante destacar que este es el **primer relevamiento en el que no incluimos la palabra “contratadx” como alternativa de respuesta**, y más allá de algunos embates es una realidad que supimos colectivamente plantear y superar. Esa base es la que hoy nos permite poder mirar hacia adelante y proyectar las cuestiones pendientes que hacen a la formalidad del trabajo, la cultura organizacional y las formas de inclusión y participación que son esenciales para canalizar muchos de estos malestares.

Sin duda, lo salarial está en el centro de todas estas problemáticas, y sobre ello también nos merecemos un debate profundo como colectivo en relación a las formas de lucha y de conceptualizar las mismas frente a un gobierno que no escucha, pero al que tampoco le interesa el sostenimiento del sistema educativo o científico en tanto son espacios de cuestionamiento político a su proyecto colonial de explotación de recursos naturales.

Elaborado por equipo ADEIUNAJ

COMISIÓN DIRECTIVA ADEIUNAJ JULIO 2025

***ASOCIACIÓN DE DOCENTES, EXTENSIONISTAS E INVESTIGADORES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL ARTURO JAURETCHÉ***

Personería Gremial, Res Nro: 1952 MTEySS.

CUIT N° 30-71491220-4

Domicilio: AV. CALCHAQUÍ 6200 – FLORENCIO VARELA – PROVINCIA DE BUENOS AIRES
Ejercicio económico Nro.8, iniciado el 01/12/2022 y finalizado el 30/11/2023

Comisión Directiva

Secretaría General: Clara Chevalier

Sec. General Adjunto: Fernando Daniel Vallone

Sec. de Organización: Augusto Leandro Graieb

Sec. Gremial: Esteban Luis Secondi

Sec. de Adm y Finanzas: Nuria Alejandra Ape

Sec. de Acción Social: Liliana Emilce Rivas

Sec. Capacitación, Cult y Com: María Florencia Calzón Flores

Sec. de Derechos Humanos: Patricia Adriana Roussel

Sec. Género: María Magalí Turkenich

1er Vocal: Claudio Gabriel Gregorio

2da Vocal: Gabriela Viviana Atencio

1er Vocal suplente: Federico Nahuel Bernabé

2do Vocal suplente: Juan Manuel Di Socio

Comisión Revisora de Cuentas

Miembros Titulares

Natalia Baigorria

Diego Martin Mora Dellepiane

Nadia Marina Percovich

Miembros Suplentes

Gonzalo Allona

Mabel Ruth Villa

Jose Osvaldo Rodriguez

