



Situación de la Capacitación Nodocente en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la UNLP

Alejo Malaruk y Andrés Fiandrino

Revista ES (en y sobre Educación Superior)

Vol.1, N°1-2 / Fecha de publicación: 27/12/2021

e-ISSN: 2718-6539

<https://revistas.unlp.edu.ar/ES/index>

IIES – Facultad de Odontología

DOI: <https://doi.org/10.24215/27186539e026>

## **Situación de la Capacitación Nodocente en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la UNLP**

***Situation of No-teacher Training in Working Conditions and Environment at UNLP***

***Situação do Treinamento Nodocent em Condições de Trabalho e Meio Ambiente na UNLP***

**Licenciado Alejo Malaruk**

**Trabajador Nodocente de la Facultad de Informática - UNLP**

[amalaruk@info.unlp.edu.ar](mailto:amalaruk@info.unlp.edu.ar)

**Arquitecto Andrés Fiandrino**

**Director de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable - UNLP**

[Seguridad.higiene@presi.unlp.edu.ar](mailto:Seguridad.higiene@presi.unlp.edu.ar)

## **Resumen**

Las condiciones de trabajo del personal Nodocente de la UNLP han cambiado sustancialmente desde que, en 2008, se logró que tengan voz y voto en las decisiones de todos los órganos de cogobierno. El protagonismo democrático tiene sus consecuencias virtuosas hasta en los procesos más particulares de su desempeño y responsabilidades laborales.

## **Abstract**

The working conditions of UNLP Nodocent staff have changed substantially since, in 2008, they were able to have a voice and vote in the decisions of all co-government bodies. Democratic leadership has its virtuous consequences even in the most particular processes of their performance and job responsibilities.

## **Resumo**

As condições de trabalho dos quadros da UNLP Nodocent mudaram substancialmente desde que, em 2008, puderam ter voz e voto nas decisões de todos os órgãos co-governamentais. A liderança democrática tem suas consequências virtuosas mesmo nos processos mais específicos de seu desempenho e responsabilidades profissionais.

## **Palabras clave**

Capacitación, Nodocente, Medio ambiente.

## **Keywords**

Training, Nodocent, Environment.

### **Palavras chave**

Treinamento, Nodocent, Meio Ambiente.

### **Contexto y situación**

En 2008 después de años de luchas se logra la modificación del Estatuto para que los Nodocentes tengan voz y voto en todos los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de La Plata, de aquí en adelante UNLP (Estatuto UNLP, 2008).

Estas modificaciones trajeron el cambio incluso de nominaciones de los órganos históricos, como es el caso de los Consejos Académicos a Consejos Directivos en las Facultades.

Con la obtención de voz y voto pleno del claustro Nodocente, se abre una gran responsabilidad para el claustro en cuanto a la representación que esto implica en los órganos de gobierno. Se evidencia la necesidad de formar más cuadros políticos que estén a la altura de la responsabilidad asumida. Que defiendan los derechos del claustro Nodocente, y asuman nuevos compromisos y obligaciones en pos del bien común y el crecimiento de la institución. Esto se pone de manifiesto en el documento base "Pensar la Universidad" (Tauber, 2018), donde se evidencia la necesidad de contar con trabajadores capacitados para dar respuesta a las debilidades propias del sistema y de la sociedad para la Universidad.

La capacitación es una inversión que beneficia a la organización y a los trabajadores en su conjunto. En este contexto cambiante, donde la tecnología y el conocimiento son un blanco móvil, contar con un plan de capacitación

permanente, actualizado acorde a las necesidades de la organización, aporta a la mejora continua en más de una arista: mejora el desempeño de los equipos de trabajo, levanta la moral de los trabajadores, disminuye la necesidad de supervisión, contribuye a prevenir los accidentes de trabajo, a resolver los problemas cotidianos, así como también colabora con la comprensión y adopción de políticas, mejora la imagen de la organización, permite el logro de los objetivos individuales y grupales. Permite forjar equipos de trabajo comprometidos con la organización (ESAN, 2016).

En este contexto de cambios, surge también la necesidad de capacitación y profesionalización del personal Nodocente de las Universidades Nacionales. Los grandes cambios económicos, sociales, culturales, científico-teóricos y sus repercusiones en los ámbitos laborales del sector público, complejizan el funcionamiento de las instituciones educativas. Surge la necesidad de actualizar y jerarquizar la formación de sus trabajadores, lo cual incidirá en el mejoramiento global de la calidad de la oferta educativa de nivel superior.

La UNLP no es ajena a esta realidad, y desde el año 1998, a través de la Dirección de Capacitación Nodocente se comienzan a dictar cursos de distintas temáticas específicas de la labor de cada agrupamiento, a fin de aportar herramientas para cada uno de ellos, intercambiar experiencias y trabajar en la transformación de la organización universitaria. Por ejemplo, los cursos de Seguridad en las áreas de trabajo Nivel I y Nivel II orientado a los trabajadores Nodocentes de todos los agrupamientos, Interpretación y aplicación de la normativa de la UNLP, Informática nivel I y nivel II, entre otros.

En ese mismo periodo, en el marco de un Congreso de Capacitación organizado por un grupo de trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Córdoba realizado en el año 1999, y en diálogo con trabajadores

de otras Universidades Nacionales, fue gestándose la idea de poner en marcha una Carrera Universitaria, además de los cursos de capacitación que se habían implementado por primera vez en el segundo semestre del año 1998. Con el aporte de otras Universidades como la de Villa María y la de Mar del Plata, se comenzó el proceso de creación de una Carrera propia, estudiando los planes de estudio de las Tecnicaturas para el personal Nodocente implementadas en las otras Universidades, realizando modificaciones a fin de adaptarlos a las necesidades de la UNLP de acuerdo a las características del contexto y sus potenciales destinatarios.

En este escenario, subyacía un problema fundamental, y se basaba en la falta de recursos económicos, dado que en ese entonces no existían medios propios, ni en el Área de Capacitación, ni en el Gremio Nodocente, como para poder financiar el proyecto. De todas maneras, y pese a las debilidades visualizadas, se tomó la decisión de poner en marcha la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias en el año 2009.

Se comenzó por armar todo lo relativo a las tareas de carácter administrativo de la Carrera, y paralelamente con las tareas de tinte académico, se intentaba conseguir recursos económicos, aunque se sabía que no sería una tarea sencilla.

En ese momento, la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales, de aquí en adelante FATUN, que la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata, de aquí en adelante ATULP integra como Gremio de base, debatía en paritarias recursos para capacitación, entre otros temas. Fue entonces que, por un acuerdo entre la UNLP y ATULP se acordó que el dinero que vendría para capacitación se centralizaría en la UNLP y

desde allí se destinarían los fondos necesarios para el financiamiento de la Carrera.

El objetivo de la Tecnicatura es la preparación del trabajador Nodocente y su jerarquización. Aspira a mejorar las condiciones de funcionamiento de las áreas de docencia, investigación y extensión. Esta Carrera abarca aspectos relacionados con su práctica laboral cotidiana, sus relaciones institucionales y su formación general. Por su parte la Licenciatura continúa la jerarquización de la función del trabajador Nodocente. La propuesta otorga el Título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias. Actualmente, la Tecnicatura fue transformada en un título intermedio de la Licenciatura. Este cambio de plan de estudios responde a la necesidad de dar una continuidad académica y pedagógica entre ambas carreras. Anteriormente, entre el dictado de la tecnicatura y la licenciatura, se registraban periodos prolongados sin actividad académica, generando un importante desgranamiento.

Teniendo en cuenta la especificidad de las tareas desempeñadas por los Nodocentes se planteó el desarrollo de un área de formación común y especializaciones en las distintas ramas de inserción laboral, en donde la formación básica apunta al desarrollo de competencias esenciales no solo desde una perspectiva estrictamente laboral sino también para el desarrollo personal y profesional futuro.

A partir del año 2014 se conforma la primera Secretaría de Gestión Nodocente en la Facultad de Ciencias Exactas, seguida por Ingeniería, Ciencias Médicas, Ciencias Agrarias y Ciencias Veterinarias. Asimismo, en el año 2018 se logra incorporar una nueva Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral en el organigrama de la UNLP, quien representa al Claustro Nodocente en la

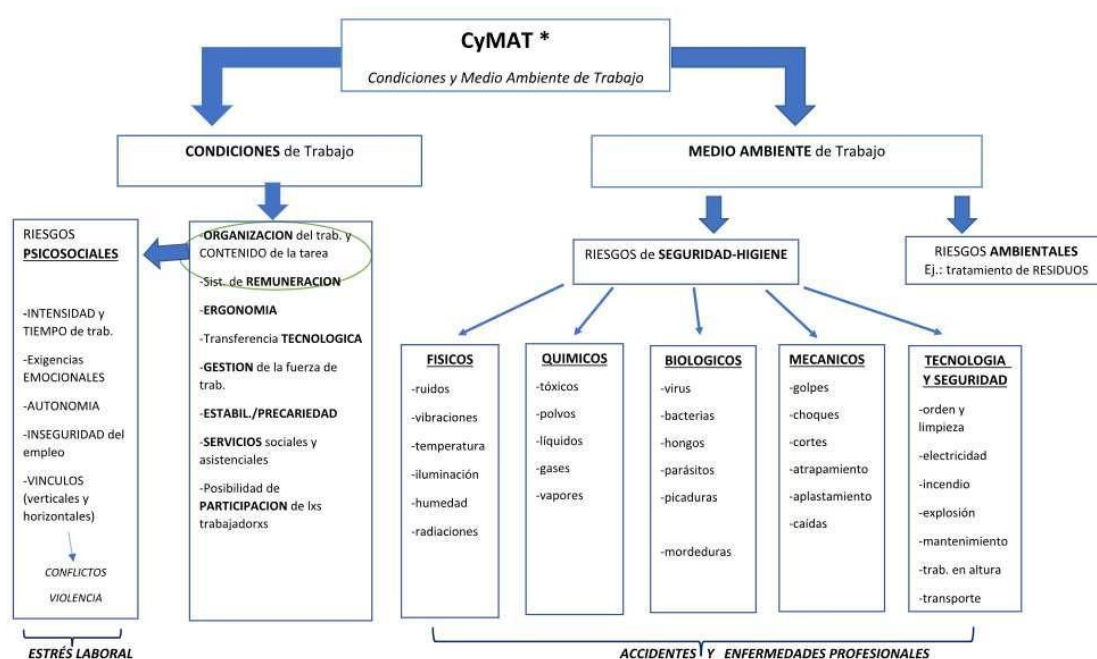
Presidencia. Esta Prosecretaría se ocupa, entre otras funciones de gestionar las necesidades y aspectos propios del Nodocente en forma directa y efectiva, a cargo de una Nodocente. Así como también, en el ámbito de esta Prosecretaría, se incluyó la Dirección de Capacitación Nodocente y la Dirección de Salud, ambas a cargo de un Nodocente.

En el Convenio Colectivo de Trabajo Nodocente (CCT), Decreto 366 del año 2006, en el título 7 Seguridad e Higiene, artículo No 116 (Decreto 366/06). Este decreto propone la creación de una Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CCyMAT). En forma sintética podemos decir que esta Comisión tiene como función llevar adelante acciones tendientes a evitar enfermedades y accidentes de trabajo, minimizando los riesgos. En la UNLP la Comisión Particular de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, fue creada por resolución 675/14 siendo su función el asesoramiento en todo lo referido a condiciones y medio ambiente de trabajo a las paritarias locales Nodocentes y docentes, mediante dictámenes técnicos. La Comisión trabaja con Equipos Técnicos Asesores de diversas Áreas de la Presidencia: tales como, Secretaría de Administración y Finanzas, Prosecretaría Legal y Técnica, Salud Laboral y Servicio de ART. A estos asesores técnicos también se suman los cuerpos de delegados de todas las Facultades, Colegios y dependencias. En el caso de ATULP, en el año 2019 se designó “Delegado CyMAT” a un representante de cada uno de los cuerpos de delegados, con la finalidad de poder contar con un delegado específicamente formado para el trabajo en la temática.

En el año 2020, la Comisión tuvo como prioridad, en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia por COVID-19, la elaboración y gestión de El “Protocolo de Salud y Seguridad en el Trabajo Presencial y No presencial”. El protocolo se construyó con mucho compromiso y responsabilidad, a fin de

resguardar la salud, seguridad y el cuidado de todos los integrantes de la comunidad de nuestra Universidad.

En el siguiente cuadro se visualizan las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo definidas por el Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Hvmanitas.



\* Adaptado de: GIRAUDO E, J.C. NEFFA -GRUPO CYMAT-UTN GRAL. PACHECO- (1990) Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) Manual de apoyo didáctico y guía para la capacitación. Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Hvmanitas.

Fig. 1 –Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

En ATULP existe la Prosecretaría de CyMAT, que forma parte de la Comisión Directiva, dependiente de la Secretaría Gremial. Esta Prosecretaría es la responsable de articular acciones con la CCyMAT a fin de cumplir las funciones establecidas en el CCT. En este sentido, la capacitación es una herramienta de



base e identificada, tanto en el Convenio Colectivo de Trabajo Nodocente como en el Plan Estratégico de la UNLP, como una herramienta fundamental para el crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones, que cobra relevancia dada la temática de la misma.

El trabajo de articulación con la CCyMAT implica interactuar entre actores internos de la organización, representantes de distintos claustros y dependencias, que trabajan sobre diferentes realidades dentro de la misma organización que es la Universidad.

En este contexto, se pretende aplicar una planificación estratégica situacional donde el objeto que planifica está incluido dentro de la situación. Este sujeto se encuentra en tensión con otros que también planifican y asimismo se va controlando la evolución de la propuesta, realizando ajustes para seguir avanzando hacia la meta que les sea útil a todos los actores. La planificación estratégica participativa reconoce la diversidad, que hace posible una construcción colectiva, que prioriza la transformación de la realidad por parte de un grupo social donde prevalecen estrategias de cooperación y concertación más allá de las diferencias. (Tauber, 2008)

Las capacitaciones dictadas hasta el momento en esta temática se encuentran más relacionadas con la gestión de prevención de riesgos y/o seguridad e higiene laboral. En este sentido la UNLP cuenta con una Dirección de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable (DYHSDS) dependiente de la Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios. Brinda capacitaciones específicas en Seguridad e Higiene, siguiendo los lineamientos de la Ley N° 19587 art. 209 “la capacitación del personal deberá efectuarse por medio de conferencias, cursos, seminarios, clases y se complementará con material educativo gráfico, medios audiovisuales, avisos y carteles que indiquen

medidas de higiene y seguridad” (Ley N° 19587, 1972) Esta Ley brinda, al Poder Ejecutivo Nacional, amplios poderes para trabajar en aspectos de seguridad e higiene en el trabajo en toda la República Argentina. El decreto 351/79 (Decreto 351/79,1979) constituye el reglamento general de la Ley, que se amplía a lo largo de los años para incluir distintas actividades como los que respectan a la construcción (Decreto 351/79, 1979), Agro (Decreto 617/97, 1997), TVC (Resolución SRT 311/2003, 2003) entre otros. Por su parte la Ley 24557/95 (Ley 24557/95, 1995) es la llamada Ley de Riesgos de Trabajo, que crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y el sistema de Aseguradora de Riesgos del Trabajo. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, entre todas sus funciones, promueve la cultura de la prevención. Entre las numerosas actividades que realiza, se destaca una encuesta nacional sobre Percepciones del Sistema de Riesgos del Trabajo y Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, que entre los principales temas indagados se encuentran los riesgos psicosociales y el bienestar psíquico, condiciones de empleo y trabajo (Encuesta SRT, 2018).

Las Dependencias también cuentan con su propia idiosincrasia, complejidades y necesidades de capacitación en la temática más específicas, como es el caso de los laboratorios de Ciencias Exactas o de sanidad animal de Ciencias Veterinarias o la Escuela de Agricultura y Ganadería María Cruz y Manuel Inchausti, por citar algunos ejemplos, las cuales también son acompañadas por la DYHSDS.

Por lo antes expuesto, podemos observar que las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo constituyen un eje de trabajo de gestión en todas las Universidades Nacionales en su conjunto, que se evidencia en la subcomisión de Seguridad, Higiene y Gestión Ambiental de la comisión de Relaciones

Institucionales del Consejo Interuniversitario Nacional y sus temáticas son muy amplias, con distinto grado de desarrollo en la Universidad.

### **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Definiciones**

La Organización Internacional del Trabajo, de aquí en adelante OIT, establece en su constitución la protección de los trabajadores respecto a las enfermedades y la salud en el trabajo. Sin embargo, según sus estimaciones 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes de trabajo; 317 millones sufren accidentes laborales (mortales y no mortales) relacionados con el trabajo y las pérdidas monetarias ascienden al 4% del PBI anual mundial. Debido a las jubilaciones anticipadas, ausencias, pérdida de personal calificado y elevadas primas de seguros relacionadas con accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, las organizaciones públicas y privadas, pierden muchísimo dinero y capital humano muy difícil de reemplazar en plazos cortos (OIT, 2019).

El Trabajo decente, según la OIT, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa desempeñar un trabajo productivo que genere un ingreso digno, seguridad en el trabajo y protección social para las familias. Integración a la sociedad y perspectivas de desarrollo personal, libertad para expresar opiniones que afecten sus vidas. Organización, participación e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (OIT, 2014). En el marco de este concepto, los lugares de trabajo deben ser seguros y sanos, y relacionándolos con la definición de la OMS, se incluyen también elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están íntimamente relacionados con la seguridad laboral.

De acuerdo con Neffa (Neffa, 2015), el desarrollo personal de una persona se da en tres esferas: el amor, la vida social y el trabajo. Este último entendido como una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo realiza, se desarrolla durante un tiempo y tiene una finalidad específica. Esta finalidad es externa al sujeto relacionado con la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, para satisfacer necesidades humanas. A veces, el trabajo puede ser dañino para la salud, cuando es impuesto por la fuerza y no se da en sintonía con el normal funcionamiento biológico, psíquico y mental del sujeto que lo ejecuta. La realización de un trabajo implica la movilidad física y capacidades mentales y cognitivas, afectivas y relacionales, y la puesta en práctica de conocimientos acumulados y la experiencia. Además, el trabajo suele realizarse en relación con y para otras personas, siendo parte de un colectivo social de trabajo. Los trabajadores son heterogéneos en cuanto a cómo impactan las condiciones y medio ambiente en su personalidad y esto a su vez en el rendimiento. Incluso existen diferencias entre quienes desempeñan puestos de trabajo similares. El trabajo forma parte de la esencia humana, es una actividad colectiva que requiere del involucramiento voluntario y de comunicación, depende de aspectos afectivos relacionales y dada su complejidad es todo un enigma. Los trabajadores lo consideran algo natural y trivial, desconociendo su compleja naturaleza científica y tecnológica. El desarrollo de un trabajo puede implicar sufrimiento o placer a quien lo realiza, según sean las condiciones y medio ambiente donde lo realiza, y tiene una relación directa y permanente con la salud física, psíquica y mental de quien lo ejecuta. También transforma a quien lo realiza y define su identidad. Es así como también se pueden dar problemas de salud entre aquellos que están desempleados, que han sido privados de su capacidad de trabajar. Muchas

veces el trabajador realiza más tareas de las que están descritas en su puesto y no siempre se lo reconoce. Por otra parte, en el colectivo de trabajo se dan relaciones interpersonales.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de aquí en adelante CyMAT, es un concepto relacionado con una visión integradora de la relación del hombre con su calidad de vida en general, con el medio social, físico y cultural. La condición de trabajo está dada por el estado del entorno laboral. La existencia de riesgos en los lugares donde se realizan las labores y la falta de organización del trabajo, puede ocasionar daños en la salud de la persona, la salud se ve condicionada por las condiciones del trabajo (OIT, 2014). Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud. La esperanza de vida de los trabajadores está fuertemente condicionada por la labor soportada durante su vida activa. Estudios estadísticos dan cuenta de que el sector de actividad y la actividad llevada resultan incluso en una longevidad de hasta 10 años. La salud no es un don, es el resultado de un equilibrio inestable entre demandas, exigencias, y riesgos que experimentan las personas y a las cuales responden según sus capacidades de adaptación y resistencia.

Las CyMAT no sólo pueden provocar placer o dolor e incluso la muerte de las personas, también impacta en la macroeconomía en el sentido del rendimiento y la productividad, en competitividad sistémica de un sistema productivo, una justificación adicional para adoptarla.

Las CyMAT están constituidas por los factores técnico-sociales y organizacionales del proceso de producción en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Es decir, existe una estrecha relación entre el proceso de trabajo y la salud por esto es fundamental

minimizar los riesgos de los trabajadores en el trabajo, aportando también a maximizar la productividad.

Desde la emergencia del modo de producción capitalista y la revolución industrial surge un conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que regulan el empleo y la reproducción de la fuerza de trabajo que deriva el modo de experiencia de los trabajadores. Pero no es hasta los años '70, luego de prolongados conflictos sociales y laborales cuando los gobiernos comienzan a adoptar políticas con enfoques orientados a la humanización del trabajo, y a mejorar la vida y la calidad de vida laboral, incluyendo este tema en las negociaciones colectivas. Y en la Argentina, recién en 1984 surgen las CyMAT como acrónimo, luego de un trabajo conjunto del Ministerio de Trabajo y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, donde se amplía el panorama de solo Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo. Se comienza a entender el trabajo como un derecho humano fundamental, que estructura la identidad de los trabajadores y es la fuente de los derechos laborales.

### **Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo en la UNLP**

Como se hace referencia en el Contexto Inicial, es recién en el año 2008 que se logra la modificación del Estatuto para que los trabajadores Nodocentes tengan voz y voto en todos los órganos de la Universidad:

- Asamblea Universitaria: 10 representantes con voz y voto.

- Consejo Superior: 2 representantes titulares y 2 suplentes con voz y voto.
- Consejos Directivos: 1 representante con voz y voto.

La participación Nodocente en las comisiones del Consejo Directivo y el Consejo Superior pasaron de no tener participación a tener 1 representante titular y 1 suplente en cada comisión, tanto en las Facultades como en las comisiones del Consejo Superior. Como se menciona previamente, contar con voz y voto pleno del claustro Nodocente, implica una gran responsabilidad para el claustro en los órganos de gobierno. Se evidencia la necesidad de formar más cuadros políticos que están a la altura de la responsabilidad asumida. Que defiendan los derechos del claustro Nodocente, y asuman nuevas responsabilidades y obligaciones en pos del bien común y el crecimiento de la institución. El documento Pensar la Universidad, base del Plan Estratégico de la UNLP 2018-2022, evidencia la necesidad de contar con plantel capacitado para dar respuesta a las necesidades propias del sistema y de la sociedad para la Universidad.

Estos cambios afectan también a la construcción de una nueva identidad del ser Nodocente, quien aspira a tener un rol más protagónico en la política de la Universidad. No solo cumplir con sus funciones específicas sino también ejercer el cogobierno de sus Facultades y Dependencias. Por ejemplo, en las elecciones del 2018 de representantes Nodocentes votaron más del 80% del padrón, registro histórico o tendencia de los últimos años, que evidencia la participación y el sentido de pertenencia de un claustro unido y pujante.

El recambio generacional trae aparejado producto de las jubilaciones y los mecanismos de ingreso y ascenso plasmados en la ordenanza 262 y la aprobación del CCT en el año 2006, se produce un fenómeno interesante

donde la perspectiva del trabajador Nodocente es diferente, reclamando una continua capacitación, más participación en la gestión de la Universidad, Facultades, Colegios y Dependencias.

En el Plan Estratégico de la Universidad, el punto 6 hace referencia al claustro Nodocente y a la formación en particular. Entre los resultados esperados menciona “Mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes de la comunidad universitaria dotándolos de los servicios, equipamiento y ámbitos adecuados de trabajo, recreación, bienestar y salud.” Proponiendo como eje de trabajo “La organización institucional administrativa y de personal, incluyendo sistemas, procedimientos, tecnología, capacitación, comunicación y los avances normativos necesarios.” En el Programa General 6.2 Administración y Gestión Institucional, Programa Específico 6.2.3 Organización de los Recursos Humanos, encontramos el subprograma 6.2.3.4 aborda la Capacitación Nodocente incluyendo como subprogramas operativos a cursos de capacitación y carrera Nodocente.

Como se mencionó previamente la CCyMAT es la responsable de cumplir las funciones establecidas por el CCT, Título 7, Seguridad e Higiene, artículo 116. Este artículo establece la creación de la CCyMAT y sus resoluciones serán de aplicación obligatoria en todas las instituciones de educación superior nacionales y sus agentes. Sus funciones abarcan la confección de manuales, fiscalización de las acciones y atender las situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores, poniendo el foco en la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador. En articulación permanente con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (CC-CyMAT, 2006).



En lo que respecta a las CyMAT, las capacitaciones dictadas hasta el momento en esta temática son más relacionadas con la gestión de prevención de riesgos y/o seguridad e higiene laboral y aspectos generales de CyMAT (Plan Estratégico - Estrategia 6.5.1, 2018). Asimismo, las Dependencias requieren de protocolos específicos y capacitaciones relacionadas con medio ambiente de trabajo y sus categorías de riesgos de seguridad e higiene y riesgos ambientales.

En cuanto a los riesgos psicosociales RPST relacionado con las condiciones de trabajo propiamente dichas, si bien se han llevado adelante talleres y capacitaciones generales de la temática y se carece de un programa o un abordaje sistémico para sus empleados, tanto Nodocentes como docentes.

Siguiendo la propuesta de Neffa para identificar los RPST lo más pronto posible para que no resulten en un impacto negativo para la organización, el Gremio ATULP realizó un relevamiento,

diseñado e implementado por el equipo de trabajo de la Prosecretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. El relevamiento se articuló en cuatro ejes:

1. Las comisiones de CyMAT y su alcance.
2. Responsables y referentes.
3. Acciones de prevención y gestión de riesgos.
4. Capacitaciones

Atendiendo el eje 4 del relevamiento, en los meses de diciembre 2020 y febrero 2021 se implementó desde ATULP, a través de la Secretaría Gremial (Prosecretaría de CyMAT) y en conjunto con la Secretaría de Capacitación de ATULP y la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral de la UNLP una Jornada de capacitación participativa para la elaboración del Plan 2020 para

delegados sindicales de ATULP. El objetivo fue construir una red de trabajo/fortalecer la relación entre el conjunto de los/as delegados/as de ATULP respecto a las CyMAT desde un punto de vista normativo, la relación con la salud, la metodología para la identificación y definición de problemas. Valorar la participación del conjunto y empoderarlos para que actúen como multiplicadores en sus lugares de trabajo. De las jornadas participaron 90 delegados de todas las dependencias.

En el año 2020, producto de la emergencia sanitaria debido a la pandemia por Covid-19 se encararon acciones tendientes a dar soluciones a la nueva normalidad. La creación de los Laboratorios de estudios de posibles casos de contaminación del virus COVID19, en las Facultades de ciencias Exactas, Medicina y Ciencias Veterinarias, la Dirección de Seguridad, Higiene procedió a la capacitación de la totalidad de los profesionales investigadores participantes, de los laboratorios de Exactas, Medicina y veterinarias, en cuanto a la correcta utilización, higienización y descarte de los equipos de protección personal, para el análisis de COVID19. También se llevaron adelante capacitaciones específicas sobre el “Protocolo de Salud y Seguridad en el Trabajo Presencial y No presencial”, dirigidas a los equipos de gestión, a trabajadores Nodocentes y docentes de todas las Facultades, Colegios y Dependencias de la UNLP.

El plan de trabajo de la Prosecretaria de CyMAT también fue afectado. Se llevó adelante un relevamiento a través de una encuesta implementada utilizando un formulario digital, que fue respondido por 276 Trabajadores Nodocentes que se encontraban realizando sus tareas en contexto no presencial durante la vigencia de la emergencia por COVID-19. El objetivo fue monitorear el cumplimiento por parte de la Universidad del Protocolo de trabajo seguro en contexto de pandemia.

El "Protocolo de Salud y Seguridad en el Trabajo Presencial y No presencial", mencionado previamente, establece un plan de capacitación para los trabajadores Nodocentes y delegados de todas las dependencias. En este marco, desde la Secretaría Gremial a través de la Prosecretaría de CyMAT y en conjunto con la Secretaría de Capacitación de ATULP y la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral de la UNLP, se llevó adelante una capacitación para todos los cuerpos de delegados de todas las facultades, colegios y dependencias. El objetivo fue desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el cuerpo de delegados, para lograr el correcto cumplimiento del Protocolo y fortalecer la red de trabajo en CyMAT en todas las dependencias. Los delegados se mostraron muy agradecidos con la iniciativa, se encontraban muy motivados y participativos para trabajar en la temática.

Los resultados obtenidos dieron cuenta de la necesidad de un plan de capacitación para los Nodocentes respecto a las CyMAT, que garantice la continuidad y evolución de las distintas iniciativas que surjan sobre la temática, generar espacios de diálogo, proponer indicadores y análisis de impacto en la organización que permitan generar conocimiento desde la experiencia sistematizada y generar conciencia. Todas estas iniciativas buscan reinstalar la discusión de CyMAT en las Facultades, Colegios y Dependencias de la UNLP.

### **Bibliografía**

- CCT FATUN, CyMAT (2006). Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. Decreto 366. Artículo No 116 Comisión de "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo".

- CyMAT, FCE- UNLP (2013). Seminario de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RSST). Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de La Plata.  
[https://www.econo.unlp.edu.ar/seminarios\\_carrera/seminario\\_condiciones\\_y\\_medio\\_ambiente\\_de\\_trabajo\\_y\\_los\\_riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_2013-3201](https://www.econo.unlp.edu.ar/seminarios_carrera/seminario_condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo_y_los_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo_2013-3201)
- Decreto 366/2006 (2006). Convenio Colectivo de Trabajo  
[http://www.fatun.org.ar/fatun2\\_convenio\\_colectivo.html](http://www.fatun.org.ar/fatun2_convenio_colectivo.html)
- Decreto 911/97 (1997). Reglamento de Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción.  
[http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/construccion/decreto\\_911\\_96.htm](http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/construccion/decreto_911_96.htm)
- Decreto 958/96 (1996). Riesgos del trabajo.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37572/texact.htm>
- Ergonomía SRT (2015). Superintendencia de Riesgos del Trabajo. 2015.  
<https://www.srt.gob.ar/wpcontent/uploads/2016/06/GuiaPracticaErgonomia.pdf>
- ESAN (2016). La importancia de la capacitación en la empresa. Escuela de Negocios. Lima. Perú. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Universidad Nacional de La Plata (2008). Estatuto UNLP.  
[https://unlp.edu.ar/gobierno/estatuto\\_unlp-4287](https://unlp.edu.ar/gobierno/estatuto_unlp-4287)
- World Health Organization (2004). La organización el trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N°3.

- World Health Organization (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países de desarrollo. Serie protección de la salud de los trabajadores N°6.
- Asociación Internacional de Ergonomía. Ergonomía 2020.  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Ergonom%C3%ADa>
- Neffa Julio César y Elena Denda. Trabajo y Salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. OIT (2014). Educación Obrera para el Trabajo Decente. Módulo 5.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_249891.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf)
- Ley 24557/95 (1995). Ley de Riesgos del Trabajo.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>
- Ley N° 19587 (1972). Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.  
[https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades\\_2008](https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades_2008).
- Ministerio de Producción y Trabajo. Estudios y estadísticas laborales.  
<http://trabajo.gob.ar/estadisticas/>
- Neffa, Julio. Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL- CONICET Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/foumet/20160212070619/Neffa.pdf> 2017.

- Neffa, Julio. Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/13769>.
- OIT. Seguridad y Salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm> Ordenanza 262/02 (2002) Ordenanza de Ingreso y Egreso del Personal Nodocente.
- Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata. 2018-2022. [https://unlp.edu.ar/plan\\_estrategico](https://unlp.edu.ar/plan_estrategico)
- Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata. Actividades al 14/02/2020 - Estrategia Administración y Gestión [https://unlp.edu.ar/plan\\_estrategico/informe-de-seguimiento-y-evaluacion-nro-5-12-02-2020-17481](https://unlp.edu.ar/plan_estrategico/informe-de-seguimiento-y-evaluacion-nro-5-12-02-2020-17481)
- Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. [www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/tvc/res\\_srt\\_311\\_2003.htm](http://www.legalbook.com.ar/seguridadhigiene/tvc/res_srt_311_2003.htm)
- Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Psicología UNLP (2016). Blog de la materia Psicología Laboral de la UNLP. <https://psicologialaboralunlp.wordpress.com/bibliografia-de-la-materia/> Protocolo de Ergonomía [https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2014/03/images\\_pdf\\_Resolucion\\_866-15\\_Ergonomia.pdf](https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2014/03/images_pdf_Resolucion_866-15_Ergonomia.pdf)
- Tauber, F (2018). Pensar la Universidad.

- Tauber, F (2008). Tesis de Doctorado “La comunicación en la planificación y gestión para el desarrollo de las instituciones universitarias públicas argentinas: el caso de la Universidad Nacional de La Plata en el trienio junio 2004-mayo 2007”.