

### María Agostina Ciampa

Lic. en Terapia Ocupacional (Universidad de Buenos Aires), Dra. en Psicología (Universidad Maimónides), maestranda en Docencia Universitaria (Universidad de Buenos Aires). Docente en grado y posgrado en universidades tanto públicas como privadas. Referente del Área de Trabajo de Fundación Multipolar.

agostina.ciampa@gmail.com

### Ana Lis Roldán

Lic. en Terapia Ocupacional (Universidad de Buenos Aires), Lic. en Musicoterapia (Universidad de Buenos Aires), maestranda en Docencia Universitaria (Universidad de Buenos Aires). Docente en grado en Terapia Ocupacional Universidad de Buenos Aires y posgrado de actualización Sociedad Argentina de Terapia Intensiva. Ex- Residente de Terapia Ocupacional de la Provincia de Buenos Aires, Hospital Interzonal General de Agudos "San Martín". Terapeuta Ocupacional de Planta en Hospital Italiano de Buenos Aires. Terapeuta Ocupacional de Planta Hospital Dr. Parmenio Piñero.

analisroldan@gmail.com

### Resumen

**Introducción:** La docencia implica una tarea compleja y con una demanda en aumento. La docencia en Terapia Ocupacional (TO) atravesó distintos momentos hasta que la carrera adquirió carácter universitario a finales de 1960. Desde entonces, el crecimiento de universidades tanto públicas como privadas que dictan la carrera de TO ha ido en ascenso, contando actualmente con veinte casas de estudio en distintas partes del país. Existe una preocupación empírica acerca de las condiciones docentes de TO. **Objetivo:** conocer aspectos vinculados con las condiciones contractuales y el estado de situación de los cargos de docentes de la carrera de Terapia Ocupacional en las universidades donde se dicta en la República Argentina. **Método:** se realizó una encuesta breve dirigida a docentes de carreras de grado de TO entre septiembre y octubre del 2023 respecto de sus condiciones contractuales y motivaciones. Para ello, se seleccionó un enfoque mixto concurrente. Los datos cuantitativos tienen un análisis descriptivo, mientras que los cualitativos un análisis cualitativo genérico. **Resultados:** de un total de 211 encuestas recibidas, la mayoría ejerce en el ámbito privado con un contrato por horas, ocupando a menudo un cargo titular. Un 27% realiza investigación y un 32% actividades de extensión, más de un 40% lo realiza sin financiamiento específico. Respecto a la motivación por la docencia, la mayoría identificó la posibilidad de influenciar futuras generaciones y formar parte del ámbito académico. Sólo un 1,4% expresó realizar la tarea por la remuneración. En este sentido, se recogieron comentarios sobre la precarización laboral y la baja remuneración en función de la tarea realizada. **Conclusiones:** las condiciones laborales no condicen con el grado de compromiso y responsabilidad que demanda la tarea en docentes de la carrera de TO, con mayor prevalencia en las universidades privadas que en las públicas. Existe una preocupación creciente sobre las posibilidades de formación, investigación y desarrollo de extensión.

**Palabras clave:** Universidad, enseñanza universitaria, Terapia Ocupacional, condiciones de trabajo.

### Abstract

**Introduction:** Teaching involves a complex and increasingly demanding task. Teaching in Occupational Therapy (OT) went through different stages until the degree course acquires university character at the end of 1960. Since then, the number of both public and private universities offering OT courses has been increasing, and there are currently twenty universities in different parts of the country. There is an empirical concern about O.T. teaching conditions. **Method:** a brief survey was conducted among TO undergraduate teachers between September and October 2023 regarding their contractual conditions and motivations. A mixed concurrent approach was selected for this purpose. We used a descriptive analysis for the quantitative data and a generic qualitative analysis for the qualitative data. **Results:** of a total of 211 surveys received, the majority are in the private practice with an hourly contract, often holding a tenured position. 27% carry out research and 32% carry out extension activities, more than 40% do so without a specific budget. Regarding motivation for teaching, the majority identified the possibility of influencing future generations and being part of the academic field. Only 1.4% expressed doing the job for the remuneration, while on the other hand, comments were received about job insecurity and low remuneration in relation to the task performed. **Conclusions:** It is evident that working conditions do not match the degree of commitment and responsibility required of O.T. teachers, with greater prevalence in private universities than in public universities. There is growing concern about the possibilities of training, research and extension development.

**Keywords:** Universities, public education, private education, Occupational Therapy, working conditions.

## Introducción

El desempeño como docente en la universidad implica varias dimensiones a tener en cuenta ya que es una situación laboral compleja, en un contexto de trabajo, social y político determinado, cuyo nivel de demanda y exigencias se ve en aumento, pero ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales docentes que retribuyen esta tarea?

La Terapia Ocupacional (TO) llega como profesión a la Argentina en la década del '50. Según describen Nabergoi y equipo (2013), la formación de TO en Argentina tuvo 3 momentos: entre 1957 y 1961 llegan al país los primeros cursos y se crea la única carrera de TO en el país; entre 1962 y 1966 el segundo período en el que la propuesta de formación comienza a ser revisada y contextualizada, y el tercer período comprendido entre 1967 y 1976, cuando se crea la carrera de TO en la Universidad Provincial de Mar del Plata en 1968. Fue a partir de ese momento que los estudios de TO se vincularon al sistema universitario, pero según Bottinelli *et al.* (2016) la disciplina experimentó un crecimiento exponencial en los últimos años en Argentina, multiplicándose los espacios de formación y el número de alumnos y profesionales, consolidando el nivel de grado. En la actualidad existen 20 universidades donde se dicta la Licenciatura en TO, tanto en universidades nacionales de gestión estatal (8), como privada (12) (AATO, 2023). En la Tabla 1 se puede observar el listado de universidades y sedes que dictan la carrera de Terapia Ocupacional.

**Tabla 1. Listado de Universidades y sedes que dictan la Licenciatura en Terapia Ocupacional en el Territorio Argentino en el año 2023.**

Universidades de gestión pública	Universidades de gestión privada
Universidad de Buenos Aires (UBA)	Universidad Abierta Interamericana (UAI), sedes CABA, Rosario y San Nicolás
Universidad del Chubut (UDC)	Universidad Católica Argentina (UCA)
Universidad Nacional del Litoral (UNL)	Universidad Católica de La Plata (UCALP), sedes La Plata y Bahía Blanca
Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR)	Universidad Católica de Salta (UCASal)
Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP)	Universidad Católica de Córdoba (UCC)
Universidad Nacional de Quilmes (UNQ)	Universidad Católica de Cuyo
Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)	Universidad Católica de Santa Fe (UCSF), sedes Rafaela y Reconquista
Universidad Nacional de Villa María (UNVM)	Universidad Gastón Dachary
	Universidad del Gran Rosario (UGR), sedes Rosario y Venado Tuerto
	Universidad Juan Agustín Maza (UMAZA), sedes Ciudad de Mendoza y San Rafael
	Universidad Santo Tomás de Aquino (UNSTA)
	Universidad del Salvador (USAL)

Analizando esta información en el contexto nacional, se observa una relación con el crecimiento a nivel nacional del sistema universitario, con un aumento de instituciones privadas (64) por sobre las instituciones estatales nacionales (61) y provinciales (6) a nivel general en la República Argentina (Ministerio de Educación, 2022).

Resulta importante comentar que, en sus inicios, la formación de TO era mayoritariamente pública y gratuita, mientras que en los últimos años se ha desarrollado de manera exponencial en las universidades privadas. Según la Síntesis de Información y Estadísticas Universitarias 2021-2022 (Ministerio de Educación, 2022), en todas las provincias de nuestro país existe al menos una institución de gestión estatal, mientras que las instituciones de gestión privada se concentran en las zonas de mayor densidad poblacional. No obstante, la oferta académica pública de TO no obedece a esta distribución regional en el país (AATO, 2023).

La formación de terapeutas ocupacionales en Argentina está reglamentada bajo la Ley de Educación Superior (1995). En la Resolución 1485/2021 el Título de Licenciado/a en Terapia Ocupacional fue incluido en el Artículo 43 de la mencionada Ley junto con otros títulos, cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público, poniendo en riesgo la salud, la seguridad y los bienes de los habitantes de la nación. En este Artículo se establece que los planes de estudio de todas las carreras incluidas en su nómina, deberán tener en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que establezca el Ministerio de Cultura y Educación, en acuerdo con el Consejo de Universidades y por otro lado, que las carreras de dichas disciplinas, en la República Argentina, deberán ser acreditadas periódicamente por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) o por entidades privadas constituidas con ese fin debidamente reconocidas. Dicha inclusión, fue dada luego de muchos años de gestión de las Asociaciones y el Consejo de Carreras de TO (COCATO) (Albino, 2022).

Respecto a las condiciones laborales en la docencia universitaria en Terapia Ocupacional, el decreto 1470/98 da marco legal a las obligaciones docentes, el perfeccionamiento docente, las cargas horarias, la planta docente, entre otros temas vinculados en conformidad con lo presentado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y los sectores gremiales que representan al personal docente de universidades nacionales. Este decreto establece un programa de reforma y reestructuración laboral en el ámbito de las universidades nacionales según acuerdos y negociaciones colectivas dadas las responsabilidades indelegables que el Estado Nacional tiene en dichas temáticas, conforme lo impone el artículo 75, inciso 19 de la Constitución Nacional (1994).

En el Anexo I del mencionado decreto se establecen 4 categorías de cargos docentes: Profesor Titular, Profesor Asociado,

Profesor Adjunto y Docentes Auxiliares, compuestos por Jefe de Trabajos Prácticos, Ayudante de Primera y de Segunda. Se aclara aquí que en caso de que alguna universidad tenga categorías docentes no mencionadas por el Anexo, deberán presentarse ante la Comisión Negociadora del Nivel General.

Respecto al perfeccionamiento docente, el decreto 1470/98 establece que las universidades nacionales deben garantizar a sus docentes la posibilidad de realizar actividades de formación y perfeccionamiento gratuito para las tareas que cumplen. Según el Artículo 73 de la Ley de Educación Nacional N°26.206/2006, la política nacional de formación docente tiene por objetivo jerarquizar y revalorizar la formación de las/los docentes, como factor elemental para garantizar la calidad de la educación.

Con respecto a la carga horaria de trabajo, el decreto 1470/98 determina que en ningún caso se podrán exceder las 50 horas de trabajo semanal y propone denominaciones tipo: exclusiva (40 o más horas), semiexclusiva (20 a 22 horas) y simple (10 a 12 horas). Cada universidad podrá adecuar la propuesta a su organización académica siempre y cuando asegure la homogeneidad en el trato laboral y salarial de las/los docentes respecto al resto de docentes universitarios.

En cuanto a la estructura salarial, en el mismo decreto se proponen salarios básicos para cada una de las categorías diferenciándose por la formación y responsabilidades que afectan a cada una, además de tenerse en cuenta el tipo de dedicación horaria de cada cargo. En relación, el Artículo 64 de la Ley N°26.206/2006 establece que las/los docentes con títulos reconocidos oficialmente de las instituciones de educación de gestión privada reconocidas tendrán derecho a una remuneración mínima igual a la de las/los docentes de instituciones de gestión estatal.

El convenio colectivo de trabajo para docentes de las instituciones universitarias nacionales tiene como objetivo lograr el reconocimiento efectivo de los derechos y obligaciones laborales (Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, 2019). En éste, además de mencionar los diferentes tipos de cargo, se describe el carácter del personal docente siendo ordinarios o regulares aquellos que ingresan a carrera por concurso público abierto; interino quienes son designados con debida fundamentación sin haber participado de un concurso abierto; suplentes quienes también sean designados arbitrariamente por la universidad; extraordinarios como aquellos docentes con designación excepcional.

No obstante, según lo establecido en el Artículo 11 de la Ley de Educación Superior N° 24.521/1995, son derechos de las/los docentes de las instituciones estatales de educación superior el acceso a la carrera académica mediante concurso público y abierto de antecedentes y oposición, la participación en el gobierno de la institución a la que pertenecen, la posibilidad de

actualizarse y perfeccionarse de modo continuo a través de la carrera académica y la participación en la actividad gremial.

El Artículo 12 de dicha Ley, determina que los deberes de docentes de las instituciones estatales de educación superior son observar las normas que regulan el funcionamiento de la institución a la que pertenecen; la participación en la vida de la institución cumpliendo con responsabilidad su función docente, de investigación y de servicio y la actualización en su formación profesional y cumplimiento con las exigencias de perfeccionamiento que fije la carrera académica.

Respecto a las condiciones docentes en universidades privadas, en el Artículo 31 de la Ley N° 13.047/1947, establece que será el Consejo Gremial de Enseñanza Privada el que fiscalice las relaciones emergentes del contrato de empleo privado en la enseñanza y la resolución de las cuestiones relativas al sueldo, estabilidad, inamovilidad y condiciones de trabajo del personal. Según el Artículo 7 de la misma Ley, el personal directivo, docente, docente auxiliar, administrativo, de maestría y de servicio de todos los establecimientos privados de enseñanza tienen derecho a la estabilidad, al sueldo y salario mínimo, a la bonificación por antigüedad y a la inamovilidad en la localidad, salvo conformidad escrita del interesado.

Por otra parte, el Decreto 457/2007 establece las pautas para el convenio marco concerniente a todas las personas que trabajen como docentes en el Sistema Educativo Nacional, incluyendo a la educación superior, según lo establecido en el Artículo 10 de la Ley N° 26.075/2006. Dicho decreto comprende cuestiones laborales generales tales como la retribución mínima y condiciones de trabajo tales como las condiciones de ingreso a carrera docente, calificación y capacitación del personal, derechos sociales y previsionales, representación y actuación sindical; entre otras.

La Resolución 01/2014 publica el Acta Acuerdo en la que se establece la Comisión Negociadora de Enseñanza Privada (CONEP) como ámbito de negociación entre las partes involucradas, reconoce al Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP) como personería gremial, registro de contratos a plazo determinado y la estabilidad del aporte estatal.

Respecto a la agrupación gremial, SADOP sería el responsable de agrupar y representar con alcance federal a toda persona que ejerza en establecimientos educativos privados, no abarcando únicamente universidades, sino también otros niveles (SADOP, s.f.). Al navegar el sitio de internet de dicho sindicato, la última actualización de paritarias data de diciembre del 2023 para los siguientes cargos: rector nivel superior docente, vicerrector o director de estudios, secretario, profesor jefe de trabajos prácticos, profesor asistente de trabajos prácticos, prosecretario, bedel, bibliotecario superior, ayudante de clases prácticas, ayudante de trabajos prácticos, hora cátedra, y luego los cargos específicos para enfermería exclusivamente

e instructor 36 horas cátedras (SADOP, 2024). Se observa aquí una diferencia con los cargos establecidos para las universidades nacionales, no encontrándose discriminado el cargo de profesor/a titular, asociado/a, adjunta/o.

No obstante, existe en la literatura una preocupación sobre la disponibilidad de concursos en las universidades nacionales y la tensión entre las necesidades académicas y la disponibilidad presupuestaria, desarrollada particularmente por Ana García de Fanelli y Marina Mognillansky (2009). Por su parte, Claverie (2012) describe la incertidumbre, la frustración y el desaliento que generan las escasas posibilidades de movilidad en la carrera docente. García de Fanelli (2009) también enuncia que “es clave en tal sentido, que los profesores y auxiliares docentes estén satisfechos con la remuneración que perciben en tanto ésta es acorde con la responsabilidad, compromiso y calidad de la tarea desempeñada en cada caso” (p. 11).

En relación a esto último, Coulon (en Walker, 2017) describe que la inestabilidad laboral debilita los vínculos con otros, el compromiso con la universidad y dificulta la afiliación institucional, sobre todo para quienes recién comienzan. Vinculado con quienes comenzaron recientemente la labor, Claverie (2012) identifica una gran concentración de docentes en lo que denomina la “puerta de entrada”. Lejos de poder acceder a la docencia a través del mecanismo formal de concurso abierto de antecedentes y oposición, estos docentes trabajan varios años ad honorem o como docentes interinos para poder en algún momento acceder a un cargo concursado. La autora agrega que formar parte del cuerpo docente genera otro tipo de retribución, no económica, como por ejemplo, otorga prestigio, permite profundizar y actualizarse en la formación de la disciplina y estar contactados con referentes del campo. No obstante, se deben tener en cuenta todas estas dimensiones ya que la satisfacción sobre la remuneración impacta positivamente sobre la motivación, el desempeño y el compromiso con la organización, mientras que la insatisfacción incrementa ausentismo y rotación del personal a la vez que disminuye la motivación (García de Fanelli, 2009).

Otro fenómeno que dificulta la afiliación institucional es el de “profesor taxi” descrito por García de Fanelli (2009, p.16), haciendo referencia a la necesidad de profesores de dar clases en más de una universidad, yendo de un lugar a otro, para alcanzar salarios que les permitan autonomía económica. Esto condice con lo que describen Marquina y Rebello (2011) como una de las características de la profesión académica argentina: el bajo nivel de los salarios.

En relación con las tareas, Marquina y Rebello (2011) identifican que la mayoría de profesores a tiempo parcial en América Latina no realizan investigación junto con la enseñanza, lo cual se vincula nuevamente con el bajo nivel del salario docente.

Nos propusimos entonces conocer aspectos vinculados con las condiciones contractuales y el estado de situación de los cargos de docentes de la carrera de Terapia Ocupacional en las universidades donde se dicta en la República Argentina.

### Método

El presente estudio fue realizado para la presentación del trabajo final del seminario “El oficio del docente universitario: Configuración y condiciones del trabajo académico” perteneciente a la Maestría de Docencia Universitaria de la Universidad de Buenos Aires, que nos encontramos cursando ambas autoras. Se elaboró un diseño mixto concurrente con un alcance descriptivo para datos cuantitativos, y un análisis cualitativo genérico para los datos cualitativos (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018). El instrumento consistió en una breve encuesta que permitió conocer las condiciones contractuales de trabajo en docentes de carreras de grado de TO de la República Argentina con preguntas abiertas y cerradas. Se circuló la encuesta entre septiembre y octubre del 2023. La participación fue totalmente voluntaria y anónima, para lo cual no se incluyeron datos filiatorios ni el nombre de la universidad donde se desempeñan las/los docentes. En caso que la/el docente impartiera clases en más de una asignatura y/o universidad, le solicitamos que completara un formulario por cada cargo docente. En dicha encuesta, se preguntaba si se desempeñaba en una universidad pública o privada, formación y años de experiencia docente, especificaciones del cargo, dedicación y participación en actividades de investigación y/o extensión con o sin presupuesto.

A fin de definir las categorías, se usó el mencionado Decreto 1470/98, a partir del cual se establecieron las categorías docentes y la dedicación horaria para docentes de las Universidades Nacionales. Si bien nuestra encuesta no estaba dirigida sólo a docentes de tales universidades, nos resultó ordenadora la propuesta, conociendo que algunas universidades privadas también cuentan con las categorías titular, adjunta, ayudante. Tomamos de Claverie (2009), quien a partir del Decreto 1470/98, define dos categorías principales: profesores y auxiliares docentes. Dentro de profesores, señala las subcategorías de titulares, asociados y adjuntos. Mientras que, dentro de auxiliares, ubica a jefes de trabajos prácticos, ayudantes de 1ra y ayudantes de 2da, también conocidos como ayudante alumno. No obstante, cada universidad es autónoma y tiene la posibilidad de adherir a estas categorías o establecer la propia (Claverie, 2009). Es por ello que en nuestra encuesta también sumamos la posibilidad del trabajo por horas como figura en la grilla salarial según SADOP y la opción de “otros” para poder recopilar todas las opciones posibles.

Por último, se preguntó acerca de la motivación para dedicarse a la docencia universitaria y se realizó una pregunta abierta a reflexiones personales sobre la labor docente.

## Resultados

En total, se obtuvieron doscientas once (211) respuestas. Considerando el universo de docentes de las carreras de TO en el 2do cuatrimestre del año 2023, se preguntó a las distintas coordinaciones de las carreras por el número de docentes, ya sean con renta o ad honorem. Se obtuvo una tasa de respuesta del 65% respecto al total de las universidades consultadas. En total, se reportaron 699 designaciones docentes, por lo cual la presente muestra constituye un 30% del total reportado por el 65% de las universidades que dictan la carrera de Terapia Ocupacional.

El 42,4% (89) trabaja en universidades públicas y el 57,8% (122) en universidades privadas. Respecto a la antigüedad docente, el mayor grupo (26,1%) tiene entre 10 y 20 años de experiencia, seguido por quienes tienen menos de 5 años, y entre 5 y 10 años (25,1% cada grupo). Mientras que un 5,7% tiene más de 30 años de experiencia y, por último, un 4,7% da clases desde hace menos de 1 año. Del último grupo, 9 de 10 lo hacen en universidades privadas.

Si bien la mayoría refirió conocer cuál es su cargo docente (94,8%), nos llamó la atención que 11 participantes (5,2%) desconocían cuál es su cargo, 8 de los cuales se desempeñan en el ámbito privado. Respecto al tipo de cargo, la mayoría (51,7%) refiere estar contratado, el 25,6% ha concursado su cargo, un 13,7% tiene un nombramiento interino y un 5,2% trabaja ad honorem. Aquí también llama la atención que un 3,3% desconoce el cargo que tiene asignado y 1 persona (0,5%) refiere ser monotributista en una universidad privada. De quienes desconocen su cargo, 5 de 7 trabajan en la universidad privada. De los cargos concursados, 45 de 54 lo hicieron en la universidad pública, mientras que, de los contratados, 91 de 109 se desempeñan en el ámbito privado.

Respecto a la dedicación horaria, encontramos que sólo un 3,8% tiene una dedicación exclusiva sólo en la universidad pública, un 15,2% una semiexclusiva (28 de 32 en la universidad pública) y el 29,9% una dedicación simple (41 de 63 en la universidad pública). El mayor grupo (47,9%) trabaja por horas, haciéndolo 90 de 101 en el ámbito privado y nuevamente, un 3,3% desconoce su dedicación (6 de 7 en la universidad privada).

Siguiendo con las obligaciones docentes, un 39,3% es titular de la materia, 63 de 83 personas trabajan en el ámbito privado, el 23,7% es adjunta, un 15,6% jefe de trabajos prácticos, un 14,2% ayudante de 1ra o 2da, la mayoría de las cuales se desempeñan en la universidad pública (21 de 30). Esta vez, sólo un 2,8% desconoce su categoría.

Resulta interesante cruzar los datos de la categoría docente con la dedicación horaria, allí encontramos que la mayoría de titulares y asociados, tiene un contrato laboral por horas y sólo 5 una dedicación exclusiva. Dentro de la categoría adjunta, 20 colegas trabajan también por horas, mientras que 17

lo hacen con una dedicación simple. En la Tabla 2 se pueden observar los datos totales de dicho entrecruzamiento.

**Tabla 2. Categoría docente por dedicación horaria.**

		Dedicación horaria				
		Exclusiva	Ns/Nc	Por horas	Semi exclusiva	Simple
Categoría docente	Adjunta	3	1	20	9	17
	Asociada	0	0	5	1	3
	Ayudante de 1ra	0	1	6	3	17
	Ayudante de 2da	0	0	1	0	2
	Jefa/e de Trabajos Prácticos	0	4	11	6	12
	No sabe	0	0	3	2	1
	Titular	5	1	55	11	11
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>101</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	

Del total, sólo el 27% realiza investigación como parte de su trabajo en la universidad. De ellos, el 58,1% cuenta con presupuesto para dicha tarea, haciéndolo la mayoría en la universidad pública.

El 32,7% participa en actividades de extensión universitaria. Entre ellos, el 55,7% cuenta con presupuesto para esta actividad.

En la Tabla 3 se pueden observar los datos totales diferenciados por quienes se desempeñan en universidades públicas o privadas.

Respecto a la formación vinculada con la actividad docente, el 39,3% (83) realizó cursos, el 27% (57) estudió una especialización en la temática, el 15,6% (33) no realizó ninguna formación específica. En el Gráfico 1 se encuentran representados los porcentajes totales.

Respecto a lo que más les gusta del trabajo docente el 73,2% (153) refirió la posibilidad de poder influenciar a las próximas generaciones de profesionales, el 54,5% (114) ser parte del ámbito académico de la profesión, el 46,4% (97) sentir la constante necesidad de actualización bibliográfica, el 28,7% (60) el seguir involucrada con la producción de conocimientos mediante la investigación. En último lugar, sólo el 1,4% (3) refirió estar conforme con la remuneración.

Adicionalmente a las opciones establecidas en la encuesta, las/los docentes hicieron mención al contacto con estudiantes y la contribución a su proceso de aprendizaje. Al respecto, una participante escribió: "la relación interpersonal con los estudiantes que siempre retroalimenta nutre y enriquece a ambos: educadores y alumnos". Por otro lado, hubo docentes que entendían la tarea como un acto social y valoraban la posibilidad de cuestionar y cuestionarse a la vez que promover el razonamiento crítico, una de ellas refirió "interpelar mi

práctica profesional, docente y ciudadana todo el tiempo”. Otra persona hizo hincapié en “el aporte a reflexión crítica, al diálogo y a la construcción de saberes colectivos”. También hubo docentes que valoraron el intercambio con otros docentes, con colegas de otras universidades e incluso de otros países, tanto en lo referente a la docencia, como a la investigación incluida la dirección de tesis. Sobre ello, una persona manifestó: “me parece que busco el desarrollo de habilidades para la investigación, como así también el poder instalar una actitud crítica respecto al saber y el saber hacer. El por qué y desde dónde. Dado que todo conocimiento científico es limitado”.

**Tabla 3. Resultados totales de la encuesta a docentes de TO.**

	Universidades públicas	Universidades privadas
	89 (42,2%)	122 (57,8%)
<b>Años de experiencia</b>		
Menos de 1	1	9
Entre 1 y 5	14	39
Entre 5 y 10	15	38
Entre 10 y 20	32	23
Entre 20 y 30	20	8
Más de 30	7	5
<b>Cargo docente</b>		
Concurado	45	9
Nombramiento interino	15	14
Contratado	18	91
Ad honorem	9	2
Desconocido	2	5
<b>Dedicación horaria</b>		
Exclusiva	8	0
Semiexclusiva	28	4
Simple	41	22
Por horas	11	90
Desconocido	1	6
<b>Obligaciones docentes</b>		
Titular	20	63
Asociado	3	6
Adjunto	23	27
<b>Jefe/a de Trabajos Prácticos</b>		
Ayudante de 1ra	20	7
Ayudante de 2da	1	2
Desconocido	5	1
<b>Realiza investigación</b>		
Con presupuesto	27	9
Sin presupuesto	12	9
<b>Actividades de extensión universitaria</b>		
Con presupuesto	25	14
Sin presupuesto	15	15

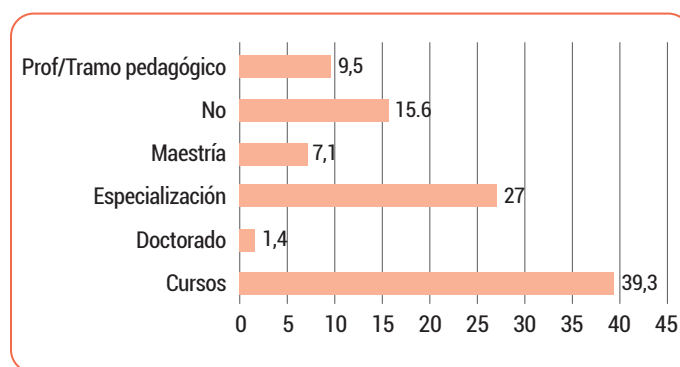


Gráfico 1. Formación vinculada con la tarea docente.

El tema más repetido en las preguntas abiertas está vinculado con la precarización laboral de docentes, ya sea porque la retribución económica no condice con las exigencias del puesto, o por la falta de concursos o de posibilidades de promoción en la carrera docente y la necesidad del pluriempleo para sostener la tarea. Al respecto, una persona escribió “la remuneración no tiene relación con el gran trabajo que realizamos” y otra:

He trabajado sin remuneración un tiempo, como todos los docentes. O bien solo me sirvió para pagar el viático del mes. Así que en Argentina, algunos no estamos por la remuneración. Esa es una deuda que las universidades tienen con sus docentes.

En este apartado se repite la diferencia entre universidades públicas y privadas, tal como establece la siguiente cita “la universidad privada es muy incoherente en la remuneración docente.”

Agregan que al realizar proyectos de investigación y/o extensión con presupuesto, el mismo resulta insuficiente para cubrir todos los gastos inherentes al proyecto, manifestando:

Si bien la universidad en la que trabajo destina fondos para extensión e investigación, no siempre son suficientes o en ocasiones quedan desactualizados dada la inestabilidad de la economía de nuestro país, lo que influye considerablemente en las posibilidades de ejecutar acciones más importantes en extensión e investigación.

Otras personas hicieron mención a la vocación y la pasión que les significaba la tarea docente. Al respecto, una participante comentó “la docencia es una verdadera vocación el transmitir los conocimientos a las nuevas generaciones es un acto de generosidad y aporte al bien común de la humanidad”. Otra persona agregó:

El gusto y pasión por la docencia no se termina de expresar en los indicadores que son propuestos. Hay algo que se siente dentro del aula que no se explica tan simplemente. Tal vez tiene que ver con sentir que se aporta a la construcción del ser del otro y que en ese proceso es posible hacer, sentir y pensar con los alumnos. En esto se pone en juego una magia especial, única, que sólo la otorga el aula.

Fueron numerosos los mensajes de felicitaciones y agradecimientos por la encuesta realizada, como el siguiente “Excelente iniciativa! Seguramente este estudio podrá visibilizar las condiciones de nuestra labor docente como punta de partida para valorar las que la favorecen y propiciar mejoras en las que se necesiten”, lo que nos lleva a pensar en la necesidad y la importancia de visibilizar y socializar las problemáticas vinculadas con la tarea docente en grado en Terapia Ocupacional en Argentina.

## Discusión

La Síntesis de Información y Estadísticas Universitarias 2021-2022 (Ministerio de Educación, 2022) publica datos arrojados por las Universidades Nacionales. A fin de ubicar nuestros datos en este contexto, se comparan los resultados obtenidos de universidades nacionales. La cantidad de cargos docentes universitarios según dedicación en el año 2022 fue de 10,3% exclusivo (21.931) mientras que en TO encontramos que sólo un 3,8% tiene una dedicación exclusiva, marcándose también una diferencia entre los de dedicación simple a nivel general 69,0% (147.432) y sólo el 29,9% una dedicación simple en TO. Por otra parte, los cargos semiexclusivos no muestran una diferencia significativa, siendo un 17,4% (37.189) contra un 15,2% en TO. No es posible contextualizar los resultados de universidades privadas dado que no se encontró un registro público de tales estadísticas.

Respecto a las categorías docentes en las universidades nacionales basadas en lo mencionado por el decreto 1470 de 1998 y a diferencia de los datos presentados por García de Fanelli (2009), en la distribución de cargos docentes universitarios en TO en universidades públicas prevalece un 51,68% de profesores contra el 42,7% de auxiliares, mientras que en universidades privadas encontramos un 78,69% de profesores y un 20,49% de auxiliares. Estos valores evidencian una diferencia entre instituciones públicas y privadas ya que es en estas últimas donde la figura del titular cobra más reconocimiento nominal. Sin embargo, es importante considerar el gran porcentaje de titulares que ejercen en las universidades privadas con unas condiciones laborales que no condicen con las tareas y la responsabilidad del cargo.

Se considera que, de las condiciones laborales diversas entre docentes de TO, resultan preocupantes varios aspectos. Por un lado, la inclinación hacia puestos de trabajo cuya remuneración es por horas, considerando las horas de trabajo que se está frente al aula y no el tiempo total que se dedica a la tarea docente, aun ocupando cargos titulares. En contraposición, también resulta llamativo que menos de un 20% tiene cargos exclusivos y semiexclusivos. Resulta evidente entonces que la mayoría de docentes de grado en Terapia Ocupacional en Argentina trabajan más horas que las establecidas por contrato.

Otro punto a destacar sobre la carrera docente en TO es que sólo un 25% de quienes respondieron habían concursado sus cargos. Esto no es nuevo ni se da sólo en TO, dado que coincide con la preocupación sobre la disponibilidad de concursos desarrollada por García de Fanelli y Moguillansky (2009). A su vez, se observa el problema del acceso y la promoción en los cargos docentes a partir del mencionado bajo número de cargos concursados y la prevalencia del trabajo por horas o con una dedicación simple. Sería interesante realizar un estudio longitudinal sobre el acceso a cargos docentes y promociones en grado en Terapia Ocupacional.

Si bien fue un número pequeño, sorprende que haya docentes que desconocen las características de su cargo y las posibilidades vinculadas al perfeccionamiento, la investigación y extensión universitarias. Se pone de relevancia la necesidad de una mayor socialización de la información relacionada con las posibilidades de acceso a la carrera docente y características contractuales.

Respecto de la curva de experiencia docente, la misma se encuentra distribuida, aunque se observa una mayor presencia de docentes con menor antigüedad en el ámbito privado que en el público. Esto se vincula con el concepto de *puerta de entrada* desarrollado por Claverie (2012) en los cargos ad honorem o interinos tanto en universidades públicas como privadas. Surge el cuestionamiento entonces si este alto porcentaje de recientes docentes en universidades privadas se debe a la flexibilización de condiciones laborales en la sociedad posmoderna (condiciones salariales bajas que no reconocen ni valoran la antigüedad, escasas exigencias respecto a la formación docente, entre otras), o si está vinculado con las posibilidades de acceso a la carrera docente. En este sentido, pareciera que tal como establece Claverie (2012), el sistema de concursos en docencia en TO es ineficaz. En cuanto a la prevalencia de contratados o interinos, en comparación con aquellos cargos concursados coincide con los hallazgos de la autora, pudiendo cuestionarnos sobre la disponibilidad de concursos que posibiliten la movilidad en la carrera docente.

Otro resultado a destacar es que la gran mayoría trabaja por horas o con dedicación simple. Se observa aquí también una mayor precarización laboral en el ámbito privado que en el público, no sólo por la escasez de los cargos concursados, sino también por la dedicación horaria. Son conocidas las actividades invisibles inherentes al rol docente, tales como preparar la clase, evaluar, corregir, hacer devoluciones, participar de reuniones de claustro o de cátedra, entre otras. Es evidente que aquellas/os docentes que trabajan por horas o tienen una dedicación simple, deben contar con otro/s empleo/s para poder lograr su autonomía económica. Uno de los comentarios que nos dejaron al realizar la encuesta fue: “Es difícil dar cuenta del pluriempleo, que es otra característica de la docencia en TO”, dando cuenta de la condición laboral de las/los docentes y la

necesidad de buscar empleos extras dando clases en varias universidades, coincidiendo con el fenómeno “profesor taxi” al que hace referencia García de Fanelli (2009, p.16).

Respecto a la investigación en docencia, los resultados evidencian que el porcentaje es bastante cercano a lo mencionado por García de Fanelli (2009), ya que más de un 40% desarrollan tanto proyectos de investigación como de extensión sin presupuesto. Queda pendiente conocer más sobre esas posibilidades de presupuesto, es decir si tales docentes forman parte del Programa de Incentivos a Docentes Investigadores, si cuentan con horas rentadas para hacer investigación y/o presupuesto aparte para llevar adelante las mismas con equipos de trabajo, además del equipamiento necesario (oficinas, computadoras con programas específicos para el análisis de datos, entre otros). Por otra parte, sería interesante conocer por qué la mayoría declara no realizar investigación como parte de su trabajo en la universidad, si se debe a factores institucionales, contextuales, personales, o una combinación de los anteriores.

Por último, teniendo en cuenta lo mencionado por García de Fanelli (2009) sobre la relación entre satisfacción-remuneración y su impacto sobre la motivación, el desempeño y el compromiso con la organización, a partir de los comentarios recabados, coinciden con la afirmación de Claverie (2012) respecto a los beneficios de formar parte del cuerpo docente: otorga prestigio, permite profundizar y actualizarse en la formación de la disciplina y estar contactados con referentes del campo.

### **Limitaciones, Conclusiones y Perspectivas futuras**

Comenzamos esta investigación motivadas por nuestro propio recorrido docente, con un interés por conocer las condiciones laborales que tenemos como docentes en TO en todo el país. La primera conclusión a la que llegamos es que las condiciones son marcadamente distintas en las universidades privadas y públicas, especialmente en lo que concierne al tipo de cargo y la dedicación horaria estipulada por contrato en contraposición con las que la tarea demanda. Dada la prevalencia de docentes contratadas/os que trabajan por horas con una responsabilidad y exigencias no reconocidas por contrato en el ámbito privado es que observamos que la precarización laboral se volvió una norma. Cuando quien desea introducirse en el mundo de la docencia, recibe alguna propuesta de ingreso a este ámbito, la tentación por comenzar es más grande que la curiosidad por conocer las condiciones de trabajo y reclamar por las mismas, y eso nos preocupa. El rol docente conlleva múltiples tareas, a menudo invisibles, pero sostener tal rol con una retribución económica por horas y a menudo con la responsabilidad y las exigencias de un curso entero, no puede ser considerado como trabajo decente, ni siquiera

con una remuneración justa. Es esperable con tales condiciones que la participación de docentes en proyectos de investigación y extensión sea baja, así como lo es la realización de formación de posgrado como especializaciones, maestrías o doctorados.

Quisiéramos problematizar sobre estos puntos. Si las condiciones laborales no conciben con las exigencias del puesto, se entiende que docentes no tengan ni tiempo, por el efecto “profesor taxi”, ni dinero para afrontar formaciones de posgrado. A su vez, puede comprenderse que no puedan acceder a formaciones específicas para llevar adelante proyectos de investigación. Ahora bien, también queremos mencionar que hay colegas con formación y que llevan adelante proyectos de investigación y extensión sin presupuesto y no necesariamente con cargos semi exclusivos o exclusivos. Esto nos lleva a pensar que sólo es posible hacerlo asumiendo un costo personal por y para su sostenibilidad.

Con una perspectiva futura, consideramos que hay una posibilidad de mejora dado el ingreso en el Artículo 43 de la Ley de Educación Superior. Si bien aún se están escribiendo los estándares para la formación en TO, tenemos la esperanza de que en cuanto comience la evaluación de las diferentes carreras de TO por la CONEAU, las universidades que aún no lo cumplen, se vean en la necesidad de tener que lanzar los postergados concursos, dedicaciones y cargos, mejorando así las condiciones laborales de docentes en TO. También esperamos que de esa forma se pueda alentar al desarrollo de más trabajos de investigación y proyectos de extensión universitaria rentados y con presupuesto específico. Si bien sabemos de las controversias que pueden generar los procesos de evaluación y acreditación de la CONEAU, esperamos que en este caso en particular sea beneficioso para poder mejorar los porcentajes acá presentados, repensar la importancia de seguir jerarquizando el ejercicio docente, y visibilizar estas problemáticas y necesidades dentro del cuerpo profesional.

Consideramos que el presente estudio cuenta con una serie de limitaciones. Principalmente, si bien se alcanzó un número interesante de respuestas, se observó una baja tasa de respuesta por parte de docentes en TO. Lamentamos no haber podido acceder al 100% del universo de docentes de TO, pero agradecemos a las coordinaciones o direcciones de TO de cada carrera que facilitaron la encuesta a sus docentes.

Otra limitación del estudio estuvo vinculada con desconocer los nombres que las universidades asignan a los distintos cargos por fuera de los enumerados en el Decreto 1470/98. Si bien entendemos y valoramos la autonomía de cada casa de estudios, nos preguntamos si el hecho de denominar de una manera distinta a los cargos no contribuye a la confusión acerca de las condiciones y posibilidades de ascenso en la carrera docente.



Por último, al indagar acerca del número de designaciones del año 2023, algunas coordinadoras aclaraban que dentro del número total también incluían a las tutoras de prácticas preprofesionales, que si bien no dictan clases dentro de la universidad, destinan una amplia carga horaria a recibir estudiantes y enseñar valores, actitudes, técnicas y razonamiento profesional estando en servicio. Quizás sea otro debate pendiente conversar de qué manera se enmarca la tutoría de las prácticas preprofesionales en el universo de la docencia de TO y bajo qué condiciones.

Sería interesante seguir investigando sobre el tema, quizás en un estudio longitudinal sobre la carrera docente para poder conocer en profundidad el acceso a los concursos y los tiempos de los mismos, o bien indagar acerca de las posibilidades, motivaciones y motivos para la investigación o falta de ella, las posibilidades de formación y perfeccionamiento docente que efectivamente ofrecen las universidades además de cursos, las vinculaciones de docentes de TO con agrupaciones gremiales, entre otras preguntas posibles.

Por último y en relación a lo establecido en el decreto 1470/98 respecto a la posibilidad de realizar actividades de formación y perfeccionamiento gratuito para las tareas docentes, queremos resaltar que el presente trabajo fue iniciado para un seminario de la Maestría en Docencia Universitaria de la UBA, que hasta el año 2023 era gratuita para docentes, y actualmente tiene un bajo costo y beca total para afiliados/as a la Asociación de Docentes de la UBA, con la convicción política de acercar formación accesible y de calidad. ■

[Recibido 14/04/24 - Aprobado 24/06/24]

## Referencias

- Albino, A. (2022). Formación profesional de terapeutas ocupacionales de Argentina en salud mental a partir de la Ley 26.657 Incorporación de las recomendaciones del art. 33.º en los planes de estudio vigentes de las carreras de grado en Bottinelli, M.M., Garzón, A.C. y Nabergoi, M. (Comp.). *Tramas en la formación de profesionales en salud. Investigaciones y experiencias a diez años de la Ley Nacional de Salud Mental*. 1ra edición, pp. 235-248. Editorial Teseo. <https://www.teseopress.com/tramasenlaformaciondeprofesionalesensalud/>
- Asociación Argentina de Terapeutas Ocupacionales (AATO). (2023). Universidades. <https://www.terapia-ocupacional.org.ar/universidades/>
- Bottinelli, M., Nabergoi, M., Mattei, M., Zorzoli, F., Díaz, F., Spallato, N., Mulholland, M., Martínez Del Pezzo Bredereke, M. M., García Sartirana, A. M., Briglia, J., Daneri, S. (2016). Reflexiones sobre los orígenes de la formación en Terapia Ocupacional en Argentina. *Revista Ocupación Humana*, 16(2), 11-25.
- Claverie, J. A. (2009). Capítulo II. Marco institucional e innovaciones en la carrera docente. En García de Fanelli, A.M. (Ed.) *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. 1º edición, pp. 32-60. Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES).
- Claverie, J. A. (2012). Oportunidades y restricciones para el despliegue de carrera de los docentes universitarios: el problema de la movilidad. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Constitución de la Nación Argentina. (1994). B.O. 23 de agosto de 1994.
- Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. (2019). 2da. Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Editorial FEDUN. <https://fedun.com.ar/convenio-colectivo-universitario-argentina/>
- Decreto 457 de 2007. Educación. 27 de julio de 2007. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/127776/norma.htm>
- Decreto 1470 de 1998. Universidades Nacionales. Homologase un acuerdo referido a obligaciones Docentes, Perfeccionamiento Docente, Carga Horaria, Régimen de Incompatibilidades, Planta Docente, Estructura Salarial y Cuota de Solidaridad, arribado por el Consejo Interuniversitario Nacional y los sectores gremiales que representan al personal docente. 18 de diciembre de 1998.
- García de Fanelli, A. M. (2009). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las universidades nacionales*. CEDES.
- García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2009). Capítulo V. La carrera académica desde la perspectiva de los docentes. En García de Fanelli, A.M. (Ed.) *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. (1º edición, pp. 32-60). Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES).
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1ra edición. Editorial McGraw Hill Interamericana. México.
- Ley 13.047 de 1947. Organización De La Enseñanza Privada. Reglamentación De La Enseñanza Privada. Honorable Congreso De La Nación Argentina. 22 de octubre de 1947.
- Ley 24.521 de 1995. Ley de Educación Superior. 7 de agosto de 1995.
- Ley 26.206 de 2006. Ley de Educación Nacional. 14 de diciembre de 2006.
- Ley 26.075 de 2006. Incremento de la inversión en educación, ciencia y tecnología por parte del Gobierno nacional, los Gobiernos provinciales y el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en forma progresiva, hasta alcanzar en el año 2010 una participación del Seis por Ciento en el Producto Bruto Interno. Objetivos. Porcentajes de crecimiento anual del gasto consolidado en educación, ciencia y tecnología. Establecimiento por el plazo de cinco años de una asignación específica de recursos coparticipables en los términos del inciso 3 del artículo 75 de la Constitución Nacional. Determinación anual del índice de contribución. Creación del Programa Nacional de Compensación Salarial Docente. Modificación de la Ley Nº 25.919 - Fondo Nacional de Incentivo Docente. 9 de enero de 2006.
- Marquina, M. y Rebello, G. (2011). El trabajo académico en la periferia: una mirada comparada sobre la satisfacción de los docentes universitarios argentinos. Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional y III Encuentro Internacional de Estudios Comparados en Educación (SAECE). Buenos Aires, 16 al 18 de junio de 2011. <http://www.saece.org.ar/docs/congreso4/trab26.pdf>
- Ministerio de Educación. (2022). Síntesis de Información. Estadísticas Universitarias, 2021-2022. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis\\_2021-2022\\_sistema\\_universitario\\_argentino\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2021-2022_sistema_universitario_argentino_1.pdf)

- Nabergoi, M., Mattei, M., García Sartirana, A., Briglia, J., y Zorzoli, F. J. M. (2013). Cooperación internacional y asistencia técnica en rehabilitación. Marcas y singularidades en los comienzos de la formación de terapeutas ocupacionales en Argentina. En V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.
- Resolución 01/2014. Consejo gremial de enseñanza privada. Ministerio de Educación. 20 de mayo del 2014. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1-2014-230162/texto>
- Resolución 1485/2021. Título de Licenciado/a en Terapia Ocupacional. Ministerio de Educación. 29 de abril del 2021. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1485-2021-349562>
- Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP). (s.f.) Quienes somos. <https://sadop.net/somos/>
- Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP). (2024). Grilla salarial de nivel superior diciembre 2023. <https://capital.sadop.net/2024/01/02/grilla-salarial-de-nivel-superior-diciembre-2023/>
- Walker, V. S. (2017) El trabajo docente universitario como práctica relacional: sujetos, saberes e instituciones. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 14, 1-35.

**Agradecimientos:** agradecemos a cada docente que completó y compartió la encuesta así como a las directora/es y coordinadoras/es de las carreras TO de la UBA, UNQ, UNL, UNLaR, UNMPD, UAI, UCA, UCASal, UCC, UCSF, Universidad Gastón Dachary, UGR y UMAZA por su predisposición y colaboración.

---

#### Cómo citar este artículo:

Ciampa, M. A., Roldán A. L. (2024). Condiciones laborales en la docencia universitaria en Terapia Ocupacional: un asunto pendiente. *Revista Argentina de Terapia Ocupacional*, 10(1), 9-18.