APORTES PARA PENSAR ALTERNATIVAS A LAS REGULACIONES DEL TRABAJO DOCENTE EN LA U.N.S.L, ARGENTINA.

María Cristina Dequino – U.N.S.L. – mdequino@unsl.edu.ar
Ana María S Tello. – U.N.S.L. – atello@unsl.edu.ar
Carlos Alberto Silvage – U.N.S.L. – csilvage@unsl.edu.ar

"Hay que dejar de describir siempre los efectos del poder en términos negativos: 'excluye', 'reprime', 'rechaza', 'censura', 'abstrae', 'disimula', 'oculta'. De hecho, el poder produce; produce realidad; produce ámbitos de objetos y rituales de verdad. El individuo y el conocimiento que de él se puede obtener corresponden a esta producción" Foucault, M. (1989) Vigilar y castigar, nacimiento de la prisión.

Introducción

Nuestra investigación en sus orígenes[1] parte del supuesto de que los cambios observados en las prácticas docentes en la universidad, así como la tensión y descontento manifestado por muchos docentes, se vincula con las políticas educativas neoliberales generadas en el estado nacional, ya que los mecanismos de evaluación se instituyeron como sistema de control, y como el eje sobre el que comenzaban a girar las prácticas.

Nuestro plan investigativo no sólo apuntaba a indagar acerca de las políticas de evaluación, su gravitación en las prácticas docentes y los cambios generados, sino también promover propuestas alternativas a las normativas en vigencia. Los análisis han ido evidenciando que los cambios en nuestras prácticas se deben tanto a exigencias claramente explicitadas

[1] Durante los primeros seis años (2000-05), el tema de este grupo de investigación fue: *Políticas de Evaluación y la Práctica de los Docentes Universitarios: Hacia la Construcción de Alternativas*. Proyecto dependiente de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Facultad de Ciencias Humanas, UNSan Luis

por los responsables de la gestión, como a factores más sutiles promovidos por las políticas que han generado, en los mismos docentes, la necesidad de ampliar y diversificar sus actividades en detrimento de una de las prácticas que resulta sustancial a la universidad, a saber, la práctica de enseñanza.

La inquietud de promover espacios de participación de los docentes que permitan la reflexión acerca de las políticas de evaluación, la incidencia de las mismas en nuestras prácticas, con el propósito de generar propuestas alternativas a las actuales normativas, nos ha llevado a interrogar nuestro accionar en el cumplimiento de las funciones propias del campo a la luz de principios teóricos relativos a la noción de 'Trabajo'. Poner en discusión con amplitud y profundidad las políticas laborales de nuestro sector, implica indagar, como investigadores del campo universitario, el proceso, la organización y el contenido del trabajo, en especial, el carácter colectivo de la producción pedagógica y científica. Abrir este debate sobre trabajo docente en la Universidad, se sustenta en analizar la actual situación de la UNSL y problematizar las prácticas de sus docentes[2]. La presente comunicación se basa en el análisis de la información obtenida durante los espacios de intercambio entre docentes de diferentes áreas disciplinares a fin de conocer las prácticas reales que llevan a cabo cotidianamente.

Conceptualizaciones relativas a este análisis

Achilli (s/d) señala que la práctica docente está construida por la combinación de las relaciones estructurales e institucionales objetivas–históricas, así como las significaciones y sentidos que esos condicionantes adquieren en la conciencia del docente. Caracterizada como una práctica social, entonces, se construye desde el trabajo que el docente desarrolla cotidianamente en determinadas condiciones histórico-sociales e institucionales de existencia y que posee tanto una significación personal como social. Como trabajo está identificada social e individualmente por la práctica pedagógica, pero su alcance es mucho mayor ya que involucra una compleja red de actividades y relaciones que la traspasan.

[2] Desde 2006 a la fecha, el Proyecto de Investigación toma como objeto de estudio: Trabajo Docente en la U.N.San Luis. Un análisis desde las Prácticas. SCyT, FCH, UNSL.

Partimos de considerar que lo que realiza el docente cotidianamente es *trabajo*. Coincidimos con Martínez Bonafé (1999:15) cuando dice que los docentes al firmar *"su contrato de trabajo con el empleador (privado o estatal) venden su fuerza de trabajo por un salario, ese proceso de enajenación por el que la energía vital y la adquisición de las competencias que la cualifica adquiere valor de cambio, sitúa el denominado perfil profesional en términos de los intereses y necesidades de quien compra esa mercancía fuerza de trabajo…"*

Para Luckács el trabajo es también un medio de expresión, de realización de la esencia del ser social que permite establecer conexiones constantes entre los seres sociales. *"…es un concepto pero sirve también para describir la esencia necesaria del ser humano; su capacidad de vivir en comunidad; más aún el trabajo es el auténtico fundamento de una comunidad humana, porque permite instituir relaciones entre seres humanos, relaciones prácticas, sociales, axiológicas y lingüísticas…" (*Antonino Infranca, 2005:12). Ahora bien, el valor (como *momento categorial*) representa el resultado del proceso de trabajo, y por lo tanto el momento en torno al cual pueden instalarse relaciones sociales. El valor es también elemento que impulsa a la socialización cuando de *valor de uso* se transforma en *valor de cambio*. El valor pone, en cuanto *deber-ser*, una obligatoriedad de comportamientos en el interior del proceso productivo (Infranca, 2005:12).

Cristina García Saínz y Susana García Díez (2000:39-64), señalan que *"…mediante la teoría del valor-trabajo Ricardo y Marx trataron de hallar un marco explicativo para determinar el valor de las mercancías…".* Las mismas autoras afirman que la ciencia económica se asienta en el *valor-trabajo* que se construye sobre la oposición entre el valor de uso y el valor de cambio. Valor de uso se aplica a todo trabajo que cubre necesidades o a producir cosas útiles; por otro lado, valor de cambio se refiere a los productos que se intercambian. La preponderancia de lo mercantil en las sociedades post-industriales ha cambiado la acepción de tal forma que valor es sustituido por precio.

Antunes (2003) afirma que el capitalismo contemporáneo con la configuración que viene asumiendo en las últimas décadas, acentuó su lógica destructiva. Cuanto más aumentan la competitividad y la

competencia inter-capitales, más nefastas son sus consecuencias. Particularmente, después de mediados de los 70´ el mundo del trabajo vivió una situación fuertemente crítica, tal vez la mayor desde el nacimiento de la clase trabajadora. Afectó tanto la materialidad de la clase trabajadora, su forma de ser, como su esfera más propiamente subjetiva, política, ideológica de los valores del ideario que pautan sus acciones y prácticas concretas.

El desmontaje de los derechos sociales de los trabajadores, la propagación de un subjetivismo e individualismo exacerbados, de la cual la cultura posmoderna es expresión, son trazos marcantes del fin del siglo XX. Este proceso complejo afectó fuertemente el interior del mundo del trabajo. Particularmente se intensificaron las transformaciones en el propio proceso productivo. Fundamentalmente esa forma de producción flexibilizada busca la adhesión de fondo por parte de los trabajadores. El autor lo denomina "*involucramiento manipulatorio*", con el que el capital aspira a tener el consentimiento, la adhesión y la cooptación de los trabajadores en el interior de las empresas para viabilizar su proyecto. Este involucramiento aumenta todavía más el extrañamiento del trabajo, amplía las formas modernas de reificación, distanciando todavía más la subjetividad del ejercicio de una cotidianeidad auténtica y autodeterminada.

La clase trabajadora hoy incluye a la totalidad de aquéllos que venden su fuerza de trabajo, teniendo como núcleo central los trabajadores productivos, siendo éstos los que producen directamente plusvalía y los que participan directamente del proceso de valorización del capital. Sin embargo, la clase trabajadora engloba también a los trabajadores improductivos, aquéllos cuyas formas de trabajo son utilizados como servicio, sea para uso público o para el capitalista. Son aquéllos en que, según Marx, el trabajo es consumido como valor de uso y no en cuanto trabajo que crea valor de cambio, sin embargo, no son menos importantes para la reproducción y acumulación del capital. Entre ellos están los trabajadores de los servicios, los bancarios, los administradores, los transportistas, los educadores y los científicos, los trabajadores de la comunicación y también aquéllos que conforman el ejército de trabajadores de reserva, los desocupados (Antunes, 2005). La magnitud de este grupo se ha acrecentado en forma monstruosa con el capitalismo de fin de siglo, el

neoliberalismo, generando las condiciones de superexplotación y la exacerbación de la disponibilidad subjetiva del trabajador al capital.

En este sentido, consideramos que los docentes universitarios, trabajadores de un servicio esencial como es la formación de la clase dirigente del sistema, de sus intelectuales y de los discursos que mantienen la hegemonía de la clase dominante, participan al mismo tiempo por su rol en la investigación básica y aplicada, en el mejoramiento o en la creación de nuevas técnicas de producción o de máquina-herramientas que permiten la intensificación de la extracción de plusvalía del trabajo alienado. Las transformaciones propuestas para el Sistema de Educación Superior en nuestro país concuerdan con cambios introducidos por el neoliberalismo a escala mundial. Algunos de estos efectos fueron identificados en la práctica docente y analizados a partir de los datos aportados por el análisis de la normativa, las entrevistas a docentes universitarios y los espacios de reflexión (Tello y otros, 2004).

Según observa Deolidia Martínez (2004), en el campo del estudio del trabajo docente, desde los años setenta se abren problemas de investigación que siguen vigentes, y que sobretodo se ha hecho más visible al interés de los investigadores, en diversos atravesamientos de la vida cotidiana de los docentes. En relación con el *proceso de trabajo docente*, se advierte el papel central que tuvo la intervención de la economía en la segunda mitad del siglo XX, en los estudios del sistema educativo a nivel mundial y regional. Las políticas nacionales comienzan a revelar un claro sustento en teorías económicas que definen decisiones financieras de organismos internacionales. La UNESCO se apoya en la economía de la educación para los planes de desarrollo, tanto en los países centrales como periféricos. La Teoría del Capital Humano y los economistas de la escuela de Chicago influyen y determinan políticas de planificación de los organismos internacionales de financiación educativa. Así, la economía y la administración pública comienzan a estudiar nuevas formas de control y regulación sobre los docentes, como ejecutores de planes y programas. Los diseños de reformas educativas para la América Latina, se ponen en marcha desde mediados de los ´80.

Desde esta perspectiva nos parece pertinente aludir a las nociones de "regulación" que propone Popkewitz (1994), inspiradas en Foucault: La

noción represiva de poder que prohíbe y reprime. Esta noción de poder pertenece a un concepto de soberanía en que "grupos", "fuerzas" o individuos hacen y poseen las decisiones que nos permiten distinguir entre gobernantes y gobernados. De este modelo de regulación forman parte las leyes parlamentarias, las exigencias de la nueva certificación para los profesores y las agencias reguladoras de las universidades que han surgido en diferentes países. El estudio de la regulación consiste en parte en explorar a los actores que producen y ponen en práctica esas regulaciones.

Una segunda noción de poder, relacionada con la anterior, se refiere a los *efectos del poder* que, al circular a través de prácticas institucionalizadas y de límites construidos por los individuos para sí mismos, define categorías de bueno/malo y concibe posibilidades. El poder en este último sentido, se halla intrincadamente ligado a las reglas, normas y estilos de razonamiento mediante los que los individuos hablan, piensan y actúan en la producción de su mundo cotidiano. Las formas mediante las que los individuos comprenden e interpretan el mundo actúan como mecanismos de autodisciplina: el conocimiento limita y produce opciones y posibilidades. En este sentido del poder, se regula aquello que se juzga como razonable y bueno en la enseñanza, o como irracional y malo; es decir, aquellas prácticas acerca de las cuales nos sentimos bien o culpables y qué es considerado normal o anormal. Las normas relativas a la titulación de los profesores, las categorías y distinciones de la investigación, y los conceptos que subyacen en la profesionalización de la enseñanza, constituyen ejemplos de mecanismos que canalizan el pensamiento y el comportamiento.

Estos conceptos permiten que nuestro análisis transparente cómo se representan e internalizan las normativas que regulan el trabajo de los docentes, ya sean profesores o auxiliares. El actual Estatuto Universitario que rige a la institución U.N. San Luis fue modificado para adaptarse a la actual Ley de Educación Superior, luego de muchas deliberaciones y después de un prolongado movimiento de resistencia a su promulgación, por parte del sector estudiantil principalmente. Un rasgo distintivo en aquella herramienta legislativa es el alto control que se ejerce sobre los aspectos políticos y organizacionales del sistema y las instituciones de educación superior. Esto llevó a que la adaptación de los estatutos de las

universidades públicas resultara en un escaso margen de ejercicio de la autotomía, especialmente respecto de las atribuciones de los órganos de gobierno universitario. En contraste, es de destacar que, el articulado relativo a regular aspectos concernientes al trabajo de los docentes, se presenta laxo, descansando fundamentalmente en un criterio meritocrático.

Para poder analizar el conjunto de condiciones que regulan las prácticas docentes tomamos el concepto de *estructura del puesto de trabajo* propuesto por Martínez Bonafé (1999:82-112). Para este autor, tales condiciones no son sólo de índole socioeconómica en un sentido estricto o reducido –por ejemplo, titulación y salario- sino todas aquéllas que van configurando –no siempre de un modo explícito y regulado- las pautas del trabajo cotidiano en las instituciones educativas. Al referirse al *concepto fuerza* de trabajo lo hace en sentido amplio, no sólo a la que aparece ofertada en el mercado de trabajo, sino también la capacidad de desarrollar cualquier actividad útil a otro, a la sociedad o a cualquiera de sus subsistemas.

En este sentido este autor aporta claves para la interpretación de la estructura del puesto de trabajo, algunas de las cuales nos permiten echar luz a las diferentes maneras en que los docentes informan acerca de las actividades que despliegan en un día de trabajo. De entre ellas, la clave referida a las *prácticas* alude a las regulaciones, las condiciones objetivas en las que se desarrollan, así como las significaciones y sentidos que adquieren para los sujetos involucrados. Una de las cuestiones, en este punto es identificar el conjunto de funciones y tareas de la actividad docente.

Dejours (1998:44), afirma que "*el trabajo es la actividad coordinada desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que, en una tarea utilitaria, no puede obtenerse mediante la estricta ejecución de la organización prescripta*".

Para comprender mejor esta definición debemos decir que el criterio utilitario, en el sentido económico del término, es inseparable del concepto de trabajo. Por otro lado, se requiere puntualizar una diferenciación entre "tarea" y "actividad". La *tarea* es aquello que se desea obtener o lo que *se debería hacer* (trabajo prescripto), mientras que la *actividad* es lo que el trabajador hace realmente. Esto a su vez remite al concepto de *real*: "*lo que, en el mundo, se hace conocer por su resistencia al dominio técnico y al*

conocimiento científico". Lo real es lo que en el mundo se nos escapa y se convierte a su vez en un enigma a descifrar "*…entonces, hay admitir que el trabajo nunca tiene que ver con la "ejecución", que todo trabajo implica una parte de gestión del desfasaje entre la organización del trabajo prescripta y la organización del trabajo real, es decir, que por una parte tiene que ver con una dimensión estrictamente humana e inclusive interhumana resultante de la acción…"* (Dejours, 1998:41). Dicho de otra manera, lo real es aquello donde fracasa lo establecido, lo conocido (la técnica) después de que todos sus recursos han sido utilizados correctamente.

Nuestro análisis aspira a dilucidar interrogantes tales como ¿Cuánto de real y cuánto de prescripto se reconoce en la actividad que los docentes realizamos? ¿Hasta que punto hemos naturalizado la tarea cotidiana y no podemos distinguir lo que realizamos como parte de nuestras obligaciones y aquello que hacemos y que se escapa de nuestra conciencia como trabajo?

¿Qué nos dicen los relojes?

Este trabajo presenta una primera sistematización y análisis de la información obtenida mediante la técnica conocida como "los relojes" en la que el interés de su realización está centrado *los procesos de trabajo*. Esta herramienta fue administrada en forma individual a docentes de la UNSL, de diferentes facultades, departamentos y áreas. Se intenta visualizar aquí la forma de distribución más frecuente, representativa o regular de la *organización del tiempo en un día de trabajo*. En un "reloj" sin números se detallaron las actividades del tiempo específico de trabajo, es decir, la tarea y lugar en que se las realiza y el tiempo que insumen. Presentamos un cuadro de doble entrada, adjunto como Anexo, con una sistematización de los datos de los relojes de profesores y auxiliares donde aparecen las *tareas prescriptas*, teniendo en cuenta las normativas en vigencia, y las *tareas no prescritas*.

De las observaciones realizadas inferimos algunas categorías de análisis relativas a la organización del trabajo de los docentes, la visibilización de los procesos de trabajo y la diferenciación entre trabajo real / trabajo prescripto.

- **La Organización del Trabajo**:

A través de la técnica de los relojes, docentes (profesores y auxiliares) de diferentes facultades, departamentos y áreas disciplinares han informado acerca de cómo organizan su trabajo. Observamos en ellos una escasa uniformidad en la distribución de los horarios de trabajo en los diferentes días de la semana, y en más de un caso se presentaron relojes diferenciando los días y sus respectivas actividades. Casos concretos: Horarios de clase a la mañana corresponden a carreras como Química, Física, Matemáticas, y similares; en tanto que las clases a la noche corresponden a carreras de Humanas, Económico-Sociales, Ingenierías, Tecnicaturas.

De entre las claves aludidas que ofrece Martínez Bonafé (1999:95-98) para la interpretación del puesto de trabajo, encontramos la dimensión cultural de las prácticas. Por *culturas* se refiere al conjunto de significados específicos que se producen en relación con la práctica docente y que tienen su origen en las influencias socializadoras del conocimiento práctico del profesorado desde ámbitos socioculturales externos o internos a la institución. El intenso proceso de socialización a través de la especialización en una asignatura, lleva a la asunción de determinados códigos pedagógicos en enfrentamiento a los profesores de otras disciplinas. Un contraste semejante se da cuando aquellos docentes hablan de *"preparación de la clase"*, en tanto que en las humanidades y Ciencias de la Educación se alude a *"preparación/ actualización de material didáctico"*.

Es de destacar que las disciplinas dan "forma" a las vidas y prácticas de los docentes universitarios a través de (y desde) los procedimientos de iniciación, de los patrones de interacción social (relacionales); desde el lenguaje, el estilo intelectual; desde los modos de argumentación (los procesos de razonamiento); desde el folclore o las tradiciones (Becher, 1992). Al respecto podemos observar irregularidades en la distribución de las actividades según su pertenencia disciplinar, lo cual refleja diferentes disposiciones y condiciones en la organización del trabajo. Por ejemplo, las Tareas de Investigación son informadas con una regularidad de casi todos los días por docentes de disciplinas de las facultades de Química, Bioquímica y Farmacia, así como Físico-Matemáticas y Naturales. En cambio, docentes de Humanidades y Sociales suelen concentrar esta actividad en un día a la semana.

- **Visibilización de los procesos de trabajo:**

Muy pocos docentes dan cuenta del tiempo y acciones que implica alguna de las actividades que realizan. Ej., Sólo en algún reloj se desglosa las tareas que implica enviar a publicar una producción ya escrita: *relectura, corrección, análisis, agregados, reenvío a colega, comentarios*, lo que resulta en un tiempo de 3 hs de trabajo (Docente de Computación). En contraste, una docente del Profesorado en Educación Inicial, informa como tarea la *Supervisión de prácticas de alumnos* de la materia *Residencia,* sin dar cuenta de todo lo que implica, a saber, acompañar y observar cada alumno/a de manera individual en sus prácticas áulicas en escuelas del medio, revisar planificaciones, presenciar las clases, registrar, evaluar, hacer devoluciones, etc. Si estimamos el tiempo que puede tomar esta actividad con 40 alumnos durante un cuatrimestre deducimos que es casi la única tarea posible. Sin que aquí entremos en consideraciones acerca de carencia de equipos docentes (1 Prof. Resp. Exc. / 1 JTP Exc. / 1 aux 1° S.E.).

Volviendo a nuestra referencia acerca de la estructura del puesto del trabajo docente, M. Bonafé (1999:91-95) señala con el término *escenarios* al contexto espacio-temporal de la representación **y** también a las significaciones subjetivas con que se dota ese contexto, incluyendo aquí la problemática del tiempo. En relación a esto se ha destacado que el tiempo de trabajo del docente es un tema de debate académico e investigativo (Deolidia Martínez y otros, 1997), debido a que en los ámbitos docentes específicos se ha "naturalizado" una extensión arbitraria según diversos factores externos al proceso de trabajo. Remiten a los aportes de Hargreaves en cuanto a considerar que el tiempo es crucial en la organización del trabajo del docente, ya que en una relación dialéctica, estructura la labor de enseñar y al mismo tiempo es estructurado por ella.

En este sentido, resultan esclarecedoras la *dimensión técnica racional* y la *dimensión fenomenológica*[3] del tiempo vinculadas con el trabajo del profesor; más aún si las vinculamos con las nociones de tiempo *monocrónico* y tiempo *policrónico* que aporta Edward Hall, citado por Hargreaves (1995). El marco monocrónico se corresponde con una

[3] Las dimensiones son: el tiempo técnico-racional, el tiempo micropolítico, el tiempo fenomenológico, el tiempo físico y el tiempo sociopolítico.

dimensión técnica-racional, donde el tiempo es una variable objetiva, una condición instrumental, de organización, que puede manipularse desde arriba para favorecer la implementación de los cambios educativos cuyos fines y conveniencia se determinan en otra parte. Cuando el tiempo es ocupado en contar deviene, a su vez, en objeto de control, un tiempo cronológico, re-homogeneizado y reconvertido, para ser mensurable por el artificio de unidades equivalentes, en espacios de sentido lógico. Esto evidencia cómo la regulación opera fuertemente sobre las dimensiones de tiempo y espacio. Quienes tienen el control administrativo en un marco temporal monocrónico tratan de ejercer un control elevado de la distribución temporal y de los programas para garantizar que el trabajo de la organización se realice satisfactoriamente. Deshumanizan la organización en aspectos fundamentales, alienando a quienes pertenecen a ella con respecto a sí mismos, al restringir la sensibilidad al contexto.

En comparación, en el marco policrónico son más importantes las relaciones que las cosas y está más orientado a las personas que a las tareas. Esta visión se corresponde con la *dimensión fenomenológica* del tiempo, donde lo central es la vivencia subjetiva del mismo. Los sentidos del tiempo varían según los tipos de trabajo que las personas efectuan y las clases de roles que desempeñan en la vida, de modo que se centran en hacer varias cosas a la vez, de forma combinada, sin importar demasiado el cumplimiento de un programa. Hay una sensibilidad mucho mayor al contexto, a las consecuencias y complicaciones de las circunstancias y del medio.

Tomemos el caso cuando los docentes informan la tarea de "*toma de exámenes"*, queda sólo el enunciado, a semejanza de las actas que dan cuenta del acto de la evaluación que sólo estipulan día y hora, ajustándose a tiempos administrativos y no al tiempo real de la actividad. Igualmente, ocurre cuando la corrección de evaluaciones se enumera en una mañana junto a otras varias tareas, sin un reflejo del tiempo real que dicha actividad conlleva. Nuestro trabajo como "trabajo intelectual" pareciera que se adapta en un formato de "agenda" a tiempos monocrónicos, cuando en realidad el trabajo intelectual por naturaleza corresponde a tiempos policrónicos.

De estas diferentes percepciones y vivencias del tiempo que tienen los profesores y los administradores, se suscitan conflictos en los que los profesores sienten presión y ansiedad a causa de las excesivas exigencias temporales, además de culpabilidad y frustración por la lentitud y menor eficacia con que cumplen los cronogramas administrativos. Por su parte el administrador se muestra insensible ante la perspectiva temporal subjetiva del profesor y las condiciones de trabajo en las que se funda. Esto añade nuevas presiones y otras complejidades al mundo policrónico del profesor.

Esto puede ser claramente el caso donde un docente informa acerca de la *confección de planillas del Plan Anual de Actividades e Informe Anual de Actividades realizadas*. En medio del cierre de cuatrimestre, mesas de exámenes, etc. se anuncia vía correos electrónicos a todos los docentes los plazos de presentación de formularios que rinden cuenta de lo realizado y lo que se prevé como plan para el próximo año. Esta tarea generalmente queda pendiente para el inicio del ciclo lectivo, cuando los docentes nos encontramos con plazos inminentes (a los que se suma la presentación de Partes de Avance de investigación). La confección de todos ellos están sujetos a nuevas tecnologías, con soportes informáticos actualizados periódicamente, que intentan acelerar una tarea condicionada por los recursos, más o menos escasos o desactualizados con que cuentan los lugares de trabajo. Se genera entonces, por carencia, una superposición de demandas de computadoras y conflictos entre los docentes; y por desactualización, tiempos muertos e intentos frustrados debido al exceso de demanda de trabajo on-line en las redes informáticas. El resultado es lo que algunos analistas han llamado la *intensificación del trabajo* de los profesores: una escalada burocrática de presiones, expectativas y controles en relación con lo que hacen los docentes y con lo que deberían hacer en el transcurso de la jornada laboral. Este proceso, conocido como el fenómeno de la *colonización,* simboliza el modo por el cual los administradores hacen suyo, para sus propios fines, el tiempo de los profesores (Hargreaves, 1995).

- **Trabajo real / trabajo prescripto:**

Anteriormente en este trabajo decimos que el Estatuto de la UNSL, en el articulado relativo a regular aspectos concernientes al trabajo de los

docentes, se presenta laxo, descansando fundamentalmente en un criterio meritocrático. Esto se traduce en una Ordenanza de Carrera Docente (Nº15/97) que elimina las responsabilidades y derechos de cada categoría en el escalafón, y genera nuevas tareas sumadas a las tradicionales funciones de docencia, investigación y extensión, a saber, formación o perfeccionamiento y gestión o gobierno, con el ítem adicional que prescribe*: "Realizar toda actividad que sea requerida por el Departamento o Facultad a los efectos de cumplir con los objetivos y funciones de la Institución"* (Artículos 7° y 8°).

El perfeccionamiento como una nueva actividad prescripta en las normativas, pareciera no ser visualizada como tarea. Por ejemplo, algunos profesores que realizan formación de posgrado (ej., maestría) informan esta tarea como parte de la actividad de investigación a través de lectura, escritos, reunión de grupo, etc. Nos preguntamos: ¿Será porque el "perfeccionamiento" explicitado como parte del trabajo prescripto es nuevo en la cultura académica del grupo de profesores con mayor antigüedad? ¿Este no registro será que no es considerada como una actividad en sí misma, sino que se extiende en todas las otras funciones? ¿Qué implicancias tiene puesto a la luz del Capital académico? ¿Es el posgrado considerado como un valor individual adicionado a su fuerza de trabajo?

Interesa en esta categoría aludir a la *dimensión política* que se despliega en diferentes contextos y niveles de regulación de la práctica (M. Bonafé, 1999:85-86). Además de los textos legislativos, incluye otro tipo de textos oficiales o administrativos que sin tener rango de ley, decreto, orden o resolución, intervienen igualmente en la estructuración de las pautas cotidianas de la docencia. Observamos en estos casos, cómo la compleja tela de araña legislativa muestra la creación del poder político en el sistema educativo, establece las reglas de juego, e instituye el poder político, regulando el espacio de posibilidades y el ámbito de exclusiones.

La sensación que dan los relojes de los profesores es de naturalización de la intensificación del trabajo, o sea, "si estoy recargada/o, todo está en orden… puedo organizarme…". Quizá exista una necesidad de aparente seguridad respecto del puesto de trabajo, quizá se produzca un ocultamiento del sentirse "estar en falta", sentimiento de culpa frente al claustro de auxiliares que avanza, sin muchas elecciones, en carreras y

acreditaciones de posgrado. Quizá se haya producido un silenciamiento del agobio por los cambios de estas últimas décadas y la sobre-adaptación es un mecanismo para no perder espacios o lugares ganados. El auxiliar puede llegar a visualizarse como un factor de riesgo para la continuidad en "mi puesto".

En algunos relojes también podemos observar respecto del "deber ser" un mayor acatamiento, cierta "prolijidad", por parte de los profesores, a diferencia de muchos auxiliares. Pareciera que los profesores informan en estricto respeto a las normativas, no aparecen en sus relojes todos aquellos imprevistos que se deben solucionar cotidianamente, ya dimos cuenta de algunos casos en apartados anteriores.

Vale aquí la clave que refiere a *los discursos* (M. Bonafé, 1999:86-89), la cual supone que *"discurso es poder",* determinando de qué se habla, cómo se habla, cómo se construye el encadenamiento de significados, la teoría como una forma de lenguaje sobre la realidad, nada de ello es ajeno a la configuración ideológica y social de las prácticas. A través del discurso se legitima social y culturalmente un tipo de prácticas y se excluye la posibilidad de otras alternativas. La construcción social del discurso se efectúa sobre un juego de desplazamientos y relaciones de desigualdad. El discurso técnico-administrativo actúa como ideología que vincula conceptos como "eficacia", "profesionalización" o "conocimiento experto" a la fragmentación social de las decisiones democráticas. Y esa fragmentación social desplaza al profesorado como sector al papel de receptor desarmado de una verdad cognitiva y social elaborada fuera de sus márgenes.

Algunas reflexiones de cierre

Las primeras lecturas de los relojes demandaron muchos ensayos para sistematizarlos, debido a las dificultades para encontrar coincidencias y regularidades en la distribución de actividades y horarios. Aparece una enumeración de tareas en las que no se visualiza registros de los procesos que suponen, de los tiempos que cada una de ellas demanda, así como de las condiciones de espacio y tiempo que facilitan u obstaculizan su realización. Esta imagen mecánica de presentar el trabajo que se realiza, a la manera de "en piloto automático", nos lleva a señalar una especie de

naturalización de las condiciones de trabajo en las que se observa un sujeto con una aparente falta de implicación en el proceso de trabajo.

En estos relojes aparece claramente lo que venimos denunciando respecto a la intensificación del trabajo docente evidenciada como sobrecarga de actividades y tareas exigidas, estén o en la letra escrita. Uno de los relojes de un auxiliar; de manera paradigmática y gráfica muestra su jornada como laberíntico encaje de mosaicos que forma un rompecabezas, cuyas piezas caen a manera de "tiempo líquido".

Pareciera emerger una omnipotencia en relación con el manejo del tiempo que marca el reloj, con el pasaje de una tarea a otra a veces de naturaleza muy diferente (Ej. *reunión de consejo de 9-12, luego de 14-16 dar clases y 16-19 preparar un escrito para publicar*). El discurso con que nos hemos formado como docentes "que todo lo podemos", se aggiorna con el discurso del modelo neoliberal y Globalización que nos lleva a llenar el reloj para demostrar que "hacemos". A la vez que estaría indicando que, habiendo o no identificado las tareas prescriptas en las normativas, muchos las designan teniendo en cuenta lo normado en el Estatuto y la Ordenza De Carrera Docente. Suponemos que la práctica y exigencia desde la gestión de llenar el formulario del Plan anual de Actividades, así como el Informe anual de actividades realizadas, para el "control" del trabajo de los docentes, ha permitido internalizar las normativas.

Encontramos en los relojes, un gran ausente, si nos pensamos como trabajadores intelectuales, el "reflexionar", "pensar", "interactuar", "discutir", "dialogar"…. dejándonos ver más en un trabajo que se ajusta a tiempos monocrónicos, cuando en realidad el trabajo intelectual por naturaleza se ajusta a tiempos policrónicos…. atando las relaciones con quienes realizamos nuestro trabajo – docentes, alumnos, personal administrativos-técnicos- maestranza -, a planillas o informes que rinden cuenta de resultados, en lugar de crear tiempos y espacios que nos habiliten a generar regulaciones que contemplen contextos marcados por la heterogeneidad, diversidad, singularidad. Si se intenta conocer la realidad del trabajo docente, no puede dejar de considerarse esa compleja trama que queda tantas veces desplazada con actividades burocráticas que cobran el sentido de "control" del proceso de trabajo dentro de la organización

institucional. Es decir, que la práctica docente está surcada por un a red burocrática que alejan al docente de la especificidad de su quehacer: *el trabajo en torno al conocimiento* (Achilli, s/d).

Referencias Bibliográficas

- ACHILLI. E (1993) **-** Profe...¿no quiere que cambiemos la escuela? : Escuela, democracia y participación. Una antropología de cotidianidad escolar. UNR Editora. Rosario.

  (s/d)- La Práctica Docente: una interpretación desde los saberes del maestro.

- ANTUNES, RICARDO

  (2003) "¿Adios al Trabajo?. Herramienta, Bs As.

  (2005) "Los sentidos del Trabajo". Herramienta. Bs As.

- BECHER, TONY, *Las Disciplinas y la identidad de los académicos.* Universidad Futura, Vol 4, N° 10, México, verano de 1992, reproducido en Pensamiento Universitario.
- BOURDIEU , PIERRE:

  - (1991) El sentido práctico. Taurus Humanidades. Madrid.
  - (2000) Intelectuales, política y poder. Eudeba. Buenos Aires.
  - (2002) "Pensamiento y acción", Libros del Zorzal, Buenos Aires,

- BRAVERMAN, HARRY (1980). "Trabajo y capital monopolista". Ed. Nuestro Tiempo. México.
- DEJOURS, CHISTOPHE (1998). "El factor humano". Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de Investigaciones económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Ed. LUMEN/Humanitas, Buenos Aires.
- DESSORS, DOMINIQUE Y OTROS (1998). "Organización del trabajo y Salud". Ed. LUMEN/Humanitas, Buenos Aires.
- FINKEL, LUCILA (1999). "Organización del Trabajo". Ed. UNED, Madrid.

- FRIGOTTO, GAUDENCIO Y GENTILI, PABLO –compiladores-, (2000). "La ciudadania negada". Ed. CLACSO, Buenos Aires.
- GARCÍA SAÍNZ, CRISTINA Y GARCÍA DÍEZ, SUSANA (2000). "Para una valoración del Trabajo más allá de su equivalente monetario", en *Cuaderno de Relaciones Laborales*. (ps 39-64)
- HARGREAVES, ANDY (1995); "Profesorado, Cultura y Posmodernidad" (cambian los tiempos, cambia el profesorado). Ediciones Morata, Madrid.
- INFRANCA, ANTONINO (2005); "Trabajo, Individuo, Historia" El concepto de trabajo en Lukács. Ediciones Herramienta, Argentina.
- MARTÍNEZ BONAFÉ, JAUME, (1999). "Trabajar en la Escuela. Profesorado y reformas en el umbral del siglo XXI". Miño y Dávila Editores, Buenos Aires, Argentina.
- MARTINEZ, DEOLIDIA; (2004) "Trabajo Docente: Reconceptualización y Situación actual" . Materiales Curso de Posgrado. Junio de 2004. Universidad Nacional de San Luis
- MARTINEZ, KOHEN Y VALLES (1997) Salud y trabajo docente. Tramas del malestar en la escuela. Ed. Kapelusz , Buenos Aires , Argentina.
- TELLO Y OTROS (2005) "Las Condiciones del Trabajador Docente en la U.N.S.L., un análisis a partir de la Carrera Docente". En *Trabalho e Educação*, Revista do NETE (Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação). Universidade Federal de Mina Gerais, Belo Horizonte.

ANEXO

Relación entre Tareas Prescriptas y Tareas No Prescriptas de Profesores y Auxiliares

FUNCIONES **CATEGORIA**	***Docencia – formación recursos humanos***	***Investigación***	***Formación del docente***	***Extensión***	***Gestión y gobierno***	***Jurados, co-misión eval.***	***Otras requerida***	**Tareas no prescriptas**
PROFE-SORES **(total 7)**	**Reunión en equipo docente:** Coordinación y Evaluación tareas docencia. (1) **Dictado clase** (6) **-Pr**eparación clase (3) **-R**evisión clase(1) **-Est**udio (1) **Elaboración – Correc. Material Didáctico**: individual'/grupal' (3)	**R**eunión línea (1) **R**ealización entrevistas (1) **A**nálisis material (2) **L**ectura - estudio textos (3) **R**eunión gral (2) **P**roducción escrita (3)		**T**rabajo en comunidad (1) **P**lanificación y Eval. Trab. Com: (2) **A**sesoría peda-gògica. (1) **Serv.** Int. Orien. Estudiantes. (1) **Re**unión con Coordinadora de Servicios.	**R**eunión Dptos(1) **Co**ordinación área. (1) **T**rabajo Comisión (1) **C**omisión Ingre-so: (2) **L**ectura Expedientes (1) **Re**unión con Jefe de Área. (1)	**L**ectura tesis a evaluar (1)	**Tr**amites diversos en Recto-rado.(2) **T**rámites administr: área,asig n, Proy.-(1) **Doc. p/** acción ju-dicial (concurso	**Le**er / Respon corr elect (4) **L**ectura notici (Internet)(1) **Ll**evar mater fotocopiar (2) **Ll**egada a la oficina, salu-dos y apresta p/ trabajo (1) **Charlas** c/ colegas (1)

	-Selección texto por Internet (2) **Corrección Evaluac.:** parciales (2) / T.P.(5) **Consultas alumnos**(5) **Supervisión** de práctica en escuelas.(2) **Toma Exámenes** (1**)** **Atención y Gestión Administ.** Alumnos (3) **-R**evisión planillas resultado Evaluación(1) **Dirección tesis** (1) **G**estión **Cát. Libre** (1)			(1)			)(1) **Bú**squeda antecede. (1)	**Bú**scar aula x Internet (1) **At**ención con-sultas grales oficina/ Te (1) **B**uscar Retro-proyector (1) Gestión man-ten oficina (1)

	Docencia	***Investigación***	***Formación del docente***	***Extensión***	***Gestión-gobierno***	***Jurado, co-misión eval.***	***Otra re-querida***	***TAREAS NO PRESCRIP.***
AUXI-LIARES **(total 14)**	**Clase TP** (4) **-P**reparac. claseTP (11) **-S**upervisión práctica alumnos (1) **Co**rrección T.P (8). **Preparación/ actualiz. Mat. Didáctico.** (2) **-L**ectura (2) **-C**onsulta biblioteca (1) **-B**úsqueda Internet (1) **Consultas alumnos** (5) **Gestión Administrativ** Alumnos (3)	**R**eunión equipo (3) **S**eminario interno de formación (1) **A**sistencia a Congresos (1) **R**ealización acti-vidades del PI (1) **B**úsqueda bibl.(1) **L**ectura Docu. (1) **Pl**anificación In-serción comu-nidad. (1) **Ev**aluación	**L**ectura textos Maestría **R**ealización cursos posg. **E**scritos **Tes**is Licen. **Asis**tencia clases postgr.	**Coordinación** Comedores Comunitario (1) **P**roy. Ext. "La Minga" (1) **T**alleres barriales Cát. Libre DDHH(1) **Trabajo Psicol**. Centro I.Serv(1) **Orientación** y Asist víctim (1) **Programa** Vic-timología (1) **Gestión** conve-nio	*** Coordinación Area**: -tipeo notas, - recorrido oficinas, - reunión área o Dpto, - Co-municac. Te., trámites (2) **-Re**unión Area **-T**rabajo en área **R**esolución Expte (1) **R**eunión Colec-tivo DDHH (1) **Comisión** Plan de Estudio (2) ***Coordinación**	**Co**ncursos auxiliares. (1)	**T**rámites admin. (1) (área, a-signatura, Proyecto) **In**tercam-bio c/ co-legas (1) **G**estión instituc. Medio (2) **Li**mpieza laboratori o al fina-lizar c/TP. (1) **Hacer:**(1)	**Le**er / Respon corr elect (7) **Ll**evar material fotocopiar (2) **At**ención con-sultas grales oficina/ Te (2) **B**uscar Retro-proyector (2) **T**areas/Gesti ó oficina (2) **A**ctividad

	Reunión en equipo docente – Coordina-ción y Evaluación tareas docencia. (6) **-Orga**nizar cronograma ciclo lectivo cuatrimest. **-Pl**anificación de otra materia (1) **-C**oordinación c/ otras cátedras(1) **Mesas Exámenes** (2) **-Co**rrección Evalua (1) **-Co**rrección Parc. (6) ***Clases teoría (5)** ***Dirección tesis** (1) ***Organizar trabajo c/ tesista.** (1)	tareas investigación. (1) **Rec**olección muestras men-suales en campo: * **Día sábado- Fuera de horario de trabajo.** (1)		inter-institucional (1)	**Comisió carrera** (1)		- Plan de Actividad - Informe Actividad Realizadas.	gre-mio/ pol (3) **Co**nversacion telefónicas (1) **P**repara mate, Merienda (3) **Ch**arlas c/ colegas (2) **Hac**er carteles **A**lmuerzo de trabajo **Ca**fé en bar UNSL (m) **Me**rienda (m)