

# La educación en debate

#31

junio  
2015

Suplemento

unipe: UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA BUENOS AIRES

## ¿Por qué faltan los docentes?

por Leandro Bottinelli\*

Como tantos otros, el ausentismo docente es un tema en cuya definición se juegan relaciones de poder entre gobiernos, sindicatos, docentes, medios de comunicación y familias. La controversia está marcada además por la limitada disponibilidad de datos y estudios consistentes, lo que vuelve más dificultosa la elaboración pública del problema. Más allá de ello, parece haber un acuerdo entre los actores respecto de que se trata de una problemática que reviste gravedad, en particular desde el punto de vista pedagógico por el impacto que tiene en las rutinas de enseñanza y aprendizaje. Pero el acuerdo parece terminar allí ya que los discursos señalan cifras de ausentismo muy diferentes, factores distintos que lo explicarían y estrategias disímiles para abordarlo.

### Lo técnico y lo político

El ausentismo laboral como problema, más allá de la enseñanza, está presente en buena parte de los estudios especializados sobre el trabajo. Los planteos más tradicionales se preocuparon por sus impactos en los costos y en la productividad. Sin embargo, más allá de estas preocupaciones de tipo microeconómico, el ausentismo laboral fue visualizado también como un desafío para el orden social. Una reciente investigación de Victoria Haidar (1) analiza la constitución de los primeros discursos públicos sobre el ausentismo laboral en la Argentina de comienzos del siglo XX. En el marco del Centenario, y con la cuestión social como gran preocupación para la elite oligárquica, funcionarios gubernamentales, políticos y hombres de empresa denunciaban con frecuencia la cuestión del ausentismo, enfatizando no tanto sus consecuencias económicas sino sus impactos en términos del cuestionamiento de la autoridad y las jerarquías sociales. Al mismo tiempo, los estudios ya comenzaban a señalar la influencia que tenían sobre el ausentismo las condiciones laborales y de salud de la población

trabajadora, superando paradigmas explicativos que pivotaban sobre la indolencia o la débil moral de los empleados.

Desde algunos años antes se vislumbraba también una preocupación por el ausentismo en el sector educativo. Las investigadoras de la UNIPE Ana Vitar y María Eugenia Grandoli (2) identificaron diversos discursos que tematizaban el ausentismo en los orígenes del sistema educativo argentino. Cuatro años después de sancionada la Ley 1.420 de Educación Común en 1884, un apartado de la revista *El Monitor* expresaba las preocupaciones de las autoridades educativas por la cuestión: “No nos parece cosa fácil de averiguar los motivos que obligan a los maestros a faltar con demasiada frecuencia a sus tareas... si por cualquier nimiedad faltan a sus deberes, si por cualquier fútil causa faltan a sus clases contando de antemano con la complacencia de sus superiores, los esfuerzos de las autoridades por dignificar el magisterio serán completamente estériles. Maestros hay que la mitad del tiempo que dura el año escolar se lo pasan fuera de la escuela: hoy faltan por el mal tiempo, mañana por enfermedad, pasado con licencia y así constantemente, de donde resulta que sus clases en lugar de adelantar se desmoralizan y atrasan” (3). Estos apuntes históricos son útiles para llamar la atención sobre el carácter marcadamente político e ideológico de los debates públicos sobre el ausentismo laboral (docente o no), algo que no debe conducir a restarle importancia a la problemática pero sí a encuadrarla más allá de los mitos, los prejuicios o los discursos de campaña.

### Multicausalidad

Una vasta producción especializada en el marco de las relaciones del trabajo busca dar cuenta de los factores que contribuyen a explicar el ausentismo laboral en general, un punto de partida estimulante para comprender el problema en el sector docente. Un primer tópico común de casi todos los enfoques es el reconocimiento

de su carácter multicausal, ya que está determinado por variables organizacionales (liderazgo, clima de trabajo), regulaciones externas (la legislación laboral), condiciones de salud y por la motivación y el compromiso de los trabajadores con la tarea y la institución. Los enfoques más modernos redirigen la mirada no tanto hacia los controles sobre el ausentismo, sino más bien hacia estas condiciones o características de la organización y del trabajo.

En la actividad docente los modelos explicativos del ausentismo tienen algunas particularidades propias de una tarea que mayoritariamente se desenvuelve en la órbita del empleo público y de una actividad de servicios personales. En cuanto al carácter de empleo público, el rasgo más destacado es el alto nivel de regulación de la actividad definido en los estatutos docentes. En ellos se establecen las modalidades de licencias de distinto tipo que, según la perspectiva ideológica, son consideradas o bien como un marco de derechos laborales ganados por los docentes, o bien como una regulación laboral excesivamente permisiva. Por otra parte, el desarrollo de actividades laborales signadas por el trato intensivo con personas, en las que la carga de compromiso emocional es alta, produce en algunos contextos lo que se conoce como “síndrome del quemado” (*burn out*), una patología caracterizada por el cansancio emocional, los sentimientos negativos respecto a las personas a las que se dirige la tarea y el bajo nivel de satisfacción con el propio trabajo y sus resultados. Algunos estudios señalan que estas afecciones son más frecuentes entre los docentes de escuelas de contextos sociales vulnerables.

Las enfermedades profesionales de los docentes son un aspecto que suele pasar inadvertido para la opinión pública debido a que muchos siguen considerando a la docencia como un trabajo vocacional que no puede estar afectado por características propias del empleo en general. Para una parte de la sociedad pueden resultar inverosímiles las cifras que dan cuenta de

la extensión de estas afecciones o, directamente, ser concebidas como excusas de los elevados niveles de ausentismo. En ese esquema de percepción, los casos de docentes o directivos que sufren maltratos físicos por parte de estudiantes o de sus familias y que alcanzan notoriedad pública en medios masivos de comunicación son visualizados como expresiones de la decadencia en la autoridad de la docencia y nunca como una expresión más de las complejas condiciones en que se desarrolla la tarea docente en algunas instituciones. Más allá de que este tipo de casos son minoritarios y no expresivos de las enfermedades profesionales, vale la pena este señalamiento para dar cuenta de la dificultad que existe para visibilizar las afecciones laborales de la docencia.

### Cifras escasas

¿Qué dicen los datos sobre los niveles de ausentismo? Los estudios que se han publicado en Argentina son escasos y parciales, en la medida que recortan el análisis a alguna o algunas provincias e, incluso, sólo a un conjunto no representativo de escuelas en su interior. Por otra parte, los indicadores que se utilizan en los estudios también son diferentes, lo que dificulta el análisis comparativo. En algunos casos se consideran las licencias como indicador directo de ausentismo; entre otros, se toma el porcentaje de la masa salarial que se destina al pago de sueldos de suplentes. La información puede asumir también otras formas de presentación, como por ejemplo: porcentaje de trabajadores que se ausentó al menos una vez al mes o porcentaje de horas de clase en las que los estudiantes no tuvieron clases por ausencia de su docente, o las tuvieron pero con un suplente. Esta diversidad de criterios e indicadores resulta en una verdadera babel de cifras de ausentismo, que es el resultado tanto de la poca disponibilidad de información por el hermetismo gubernamental (dificultando la producción e intercambio de estudios especializados), como de los diferentes enfoques ideológicos y metodológicos del problema.

Un estudio de Juan Doberti (4) sobre cuatro provincias (Formosa, La Pampa, Río Negro y Santa Fe) indica que los reemplazantes que ocupan los puestos que dejan los docentes titulares que piden suplencias son el 21 por ciento en el promedio simple de las cuatro provincias. Sin embargo, el trabajo aclara que las licencias no equivalen linealmente a ausentismo ya que, además de las licencias por enfermedad o maternidad (para mencionar algunas de las más conocidas), existe en el sistema educativo una extendida cantidad de licencias de tipo funcional o administrativo, que habilitan al docente →



Sam Francis, sin título, 1977-78 (Gentileza Christie's)

→ a cumplir su labor en otro puesto o función. Se trata de licencias que no implican un gasto adicional en términos presupuestarios cuando son sin goce de sueldo, para ocupar, por ejemplo, un cargo de mayor jerarquía de manera interina. Además, como suelen ser de larga duración, habilitan el nombramiento de un docente suplente que asume el cargo de modo prolongado sin los efectos negativos en lo pedagógico que pueden tener las suplencias fugaces. El estudio de Doberti evidencia que las suplencias de doble erogación – aquellas que son con goce de sueldo y que obligan al Estado a abonar dos sueldos por el mismo cargo – equivalen al 7 por ciento del costo total de los puestos de trabajo, ya que en dos de cada tres licencias no hay costos económicos por ser sólo un “enroque de personas”. El artículo concluye que, debido a que las licencias de doble erogación no son las más frecuentes, reducir su volumen no tendría el impacto presupuestario que a veces se sugiere.

Un estudio reciente de Silvia Montoya (5) analiza el problema en la Ciudad de Buenos Aires. El indicador más agregado que se presenta señala que en la Ciudad de Buenos Aires los docentes toman veinte días de licencia en promedio en un año, lo que equivale a un 11 por ciento del total de un calendario escolar de 180 días de clase (calendario que subestima el total de días de trabajo anuales en la docencia). En cuanto a los motivos de licencias, el principal es enfermedad (44 por ciento del total) seguido por actividades de formación y capacitación (22 por ciento). Agrega que las licencias sin justificación no superan el 6 por ciento del total y que (contrariamente a lo que indica la literatura especializada y/o puede ocurrir en otros territorios) no hay concentración del ausentismo en zonas vulnerables de la Ciudad. El trabajo señala que existe una leve asociación negativa entre ausentismo y niveles de aprendizaje medidos por pruebas estandarizadas, en línea con lo reportado por algunos estudios internacionales y lo señalado habitualmente respecto del impacto pedagógico del ausentismo.

Otro estudio empírico sobre varias provincias (Santa Fe, Buenos Aires, Misiones, Mendoza, Río Negro y La Pampa) es el de

Florencia Mezzadra (6). El informe no presenta un indicador agregado de ausentismo para las seis provincias debido a la diversidad de la estructura de la información, difíciles de sumar. Sin embargo, los datos de algunas de las jurisdicciones analizadas muestran rasgos que vale la pena mencionar. Una constatación interesante es que el ausentismo se concentra sólo en una parte del colectivo docente, ya que entre el 30 y el 50 por ciento de los docentes (según niveles de enseñanza, provincias o partidos) no solicita licencias en todo el año. Por otra parte, resulta más marcado el ausentismo en el secundario (en ocasiones por encima del 20 por ciento) que en otros niveles de enseñanza (de 12 a 14 por ciento). La cantidad de licencias que se solicitan va creciendo a lo largo de los meses del año hasta un pico máximo en agosto, para luego descender. Este dato responde a un rasgo estacional vinculado a las enfermedades de las vías aéreas (más importantes en los meses de otoño e invierno), identificadas como las principales causantes de ausentismo: faringitis, angina, gripe y bronquitis representan el 40 por ciento del total de las licencias por enfermedad.

El rango en que se mueven los distintos tipos de indicadores de los pocos y parciales estudios de ausentismo docente va de valores en torno al 10 por ciento, y pueden alcanzar, en algunos casos puntuales, hasta el 25 por ciento. Se trata de valores que

## Paradojas

“Los profesores pueden tener motivos personales para faltar y están justificados. Pero a veces se toman dos o tres días, y durante ese tiempo hay alumnos que quedan sin clases. Y a la semana siguiente vuelven a tomarse otros días. No son todos los profesores, pero pasa. Es bastante común que dos veces por semana haya algún profesor que falte. Me sorprende si en una semana no falta ninguno. Lo paradójico es que también nos quejamos cuando vienen todos los días. Pero eso ya pasa por nosotros.” (Ali Lescano, estudiante de 6° año de la Escuela Secundaria N° 22 de Malvinas Argentinas)

se ubican por encima de los registrados en otras actividades laborales. Al respecto, un informe del Ministerio de Trabajo (7) presenta diversos indicadores de ausentismo en empresas del sector privado que van desde 4 hasta 16 por ciento. En la administración pública los valores de ausentismo tienden a ubicarse más cerca de lo indicado en la docencia que los registrados en el sector privado empresarial. Una parte de las diferencias observadas se explica por aspectos estructurales de cada sector laboral como, por ejemplo, la muy alta proporción de mujeres que trabajan en la docencia y que implica un mayor impacto de las licencias por maternidad en los indicadores de ausentismo que incluyen a este tipo de licencias en su definición. Si bien las cifras están construidas mediante distintas metodologías y no son directamente comparables, las diferencias intersectoriales permiten suponer que existe un margen importante para mejorar los valores de ausentismo docente.

### Estrategias integrales

En las últimas dos décadas, las administraciones provinciales (quienes tienen a su cargo la gestión del personal docente del sistema no universitario de enseñanza) han ensayado diversos caminos para disminuir los niveles de ausentismo. Como rasgo general puede decirse que los principales han sido los incentivos salariales por presentismo (en particular en la década del noventa) y la reforma de los sistemas de control de salud laboral (más importantes en la última década). Tanto la implementación como los resultados de estas estrategias pueden ser dispares, debido a marchas y contramarchas en la implementación de iniciativas no exentas de dificultades y conflictos. En cuanto a resultados, hay provincias que lograron avances en la reducción del ausentismo. Mezzadra menciona los casos de Río Negro y Buenos Aires gracias a la introducción de cambios en los sistemas de control de la salud laboral.

En la docencia, como en cualquier otra actividad laboral, el ausentismo es un síntoma de problemas diversos. Tanto las distintas experiencias de cada jurisdicción como los estudios reseñados contienen aprendizajes sobre líneas de

trabajo que parecen funcionar mejor. Por ejemplo, y dado que el problema está concentrado en ciertos perfiles, niveles de enseñanza o escuelas, el abordaje tiene que involucrar estrategias específicas y focalizadas. El plus por presentismo puede también resultar en un aporte en la medida en que se articule con otras estrategias como las mencionadas; por sí solo, no parece ser eficaz. Una adecuada conducción pedagógica de la escuela y el compromiso del docente con el proyecto institucional son también factores que aparecen asociados con menores niveles de ausentismo. Programar las actividades de formación y capacitación de modo que no se superpongan, o lo hagan en una mínima proporción, con la actividad del aula frente a alumnos parece ser también una línea recomendable. La mejora en los sistemas de supervisión médica parece resultar eficaz para desincentivar los casos de simulación, pero su eficacia es limitada si no se articula con iniciativas de prevención de las enfermedades más comunes de la profesión.

Hay un camino que se puede transitar para reducir el ausentismo sin lesionar los derechos laborales de los docentes. La tarea de la política es encontrarlo, mejor aun, construirlo. ■

1. Victoria Haidar, “La aparición y declinación del ausentismo como problema para el gobierno de la población trabajadora (Argentina, siglo XX)”, *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 20, Buenos Aires, 2013.
2. Ana Vitar y María Eugenia Grandoli, “El trabajo de la docencia en perspectiva histórica”, proyecto de investigación en curso, Universidad Pedagógica.
3. *El Monitor*, año 9, N° 141, 1888, Ministerio de Educación.
4. Juan Doberti, “Las licencias del personal docente: del mito a la evidencia empírica”, ponencia presentada en el Segundo Congreso Argentino de Administración Pública, Buenos Aires, 2001.
5. Silvia Montoya, *Presentismo y licencias en el sector docente de gestión estatal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Análisis y Propuestas de Reforma*, Buenos Aires, UCA, 2013.
6. Florencia Mezzadra, *El ausentismo docente en la Argentina*, Buenos Aires, CIPPEC, 2001, inédito.
7. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos. Primer semestre de 2014”.

\*Integrante del Observatorio Educativo de la UNiPE.

MARIO OPORTO,  
DIPUTADO NACIONAL

# Mitos y realidades

por Diego Herrera\*

“Aun cuando puedan refutarse los mitos que sobredimensionan al ausentismo docente, eso no implica negar que se trate de un problema serio”, sostiene el diputado nacional (FPV) y profesor de Historia Mario Oporto, un funcionario que conoce la problemática desde adentro: estuvo al frente de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires durante ocho años, primero entre 2001 y 2005 y luego entre 2007 y 2011.

## ¿Cuáles son esos mitos que sobredimensionan el ausentismo docente?

Uno es que por cada cargo docente hay cinco sueldos. La verdad es que durante mi gestión en la Provincia de Buenos Aires podíamos tener cerca de 350.000 cargos. Si fuera cierto lo que dicen, se tendrían que haber emitido 1.700.000 cheques por mes y no se emitirían más de 400.000. Otros creen que si hay un 22% de suplentes en todos los casos también cobra el titular. Si el profesor de Geografía pasa a ser el rector suplente de la escuela, deja de cobrar su sueldo como docente titular.

## ¿Cuál es la principal causa del ausentismo?

Está muy vinculado a un problema más general, que es el ausentismo en el empleo público. A veces se pone la mirada sólo en el docente porque su ausencia en un aula se nota mucho más que la ausencia en una oficina. Si en una oficina de diez personas falta una, trabajan las otras nueve. En un aula falta el docente y no hay nadie.

## ¿Las faltas al trabajo están ligadas a particularidades de la tarea docente?

Existe un ausentismo pequeño de todos los días que no incide en el presupuesto porque no se pone un suplente, pero sí afecta en la organización institucional. A veces no es por enfermedad: un docente salió de una escuela hacia otra y perdió el tren. Las enfermedades profesionales, como las ligadas a la pérdida de voz o a la salud mental, también generan un grado alto de pedidos de licencia. Por último, es una profesión fuertemente feminizada en la edad fértil y hay una gran cantidad de ausencias por embarazo. Es un panorama complejísimo que lleva a un ausentismo alto.

## ¿Cómo podría reducirse el problema?

Hay que darles importancia a la medicina preventiva y a la salud laboral. No todos faltan por vagancia, por negligencia. Segundo, no creo que haya que cambiar el estatuto. Es tan fácil o difícil conseguir licencias como en cualquier estatuto laboral. Lo que hay que hacer es aumentar el control, y esa es una responsabilidad del Estado. Hay que ser muy exigente con aquellos pequeños núcleos que abusan, mienten o mantienen situaciones de falsa enfermedad o de privilegios.

## ¿Alcanza sólo con la medicina preventiva y el control sobre las licencias?

Se necesitan buenos equipos directivos y las evaluaciones del personal deben ser serias. Si un docente tiene un alto porcentaje de faltas injustificadas, debe redundar en su carrera. Es una tarea que hay que hacer junto con los gremios. Son muchas medidas que hay que tomar en forma conjunta: desde la mejora de las condiciones de trabajo hasta la medicina preventiva, el control y la sanción.

## ¿Cómo podrían mejorarse las condiciones laborales?

Tenemos que trabajar sobre las condiciones concretas, según qué tipo de ambiente, en qué escuela, con cuántos alumnos por curso. Y hay que discutir sobre el cargo docente, porque seguimos teniendo un concepto del siglo XIX: la maestra que cobra por un cargo de cuatro horas cuando su tarea demanda mucho más tiempo. Por otro lado, el profesor de secundario no debería viajar de un lado a otro.

## ¿Existe un clima de trabajo que hace que el docente no quiera permanecer en el aula?

El ausentismo crece en los lugares más vulnerables, donde el docente está agobiado por los problemas sociales, donde se frustra porque hace mucho esfuerzo para, a veces, obtener escasos logros de aprendizaje. Trabajar en escuelas de alta vulnerabilidad es casi una especialización que tendría que ser reconocida. También trabajar en una escuela privada, de ricos, donde las familias creen que al docente pueden tratarlo como a un empleado doméstico, es desgastante. Pero los que trabajamos en la docencia sabemos que es una tarea desgastante, nos formamos para eso.

## ¿Es presupuestariamente viable contar con un equipo docente en cada escuela que pueda cubrir las licencias breves?

Todo en educación es muy caro, pero si hemos decidido como sociedad educar al conjunto de la población, vamos a tener que invertir para eso. Si tengo una política educativa vinculada a tener directores con dedicación exclusiva, voy a tener que tener más salario. Si creo que una escuela no puede funcionar sin un equipo multidisciplinario de apoyo a los docentes para atender casos particulares, esos son cargos rentados. No hay política educativa que no esté vinculada a aumentar los cargos. Coincido en que habría que tender a contar con algunos docentes con un cargo más amplio que puedan estar en la escuela para cubrir licencias.

## ¿Cómo influyen los paros en el ausentismo?

Si cualquier conflicto se dirime con un cese de actividades, eso daña mucho a la institución. No podemos negar, aunque nos duela, que es una de las causas de la migración hacia la escuela privada. Nadie debe ofenderse porque uno marque que hay demasiado ausentismo, y tampoco podemos negar las dificultades y las condiciones laborales con las que se enfrentan los docentes todos los días. Es un problema serio y hay que solucionarlo. ■

\*Licenciado en Ciencias de la Comunicación, docente y miembro del equipo editorial de UNIPE.

ROBERTO BARADEL Y VILMA ALVARADO, GREMIALISTAS

# Mejor control y más sentido al trabajo

De entrada, el secretario general de Suteba, Roberto Baradel, propone invertir los términos de la conversación: “Hablar de ausentismo docente hace que parezca una cuestión generalizada cuando no lo es”, dice y propone presentar el tema “desde la positiva” y hablar de “mejorar la asistencia de alumnos y docentes a las escuelas de toda la Provincia de Buenos Aires”. La diferencia en la manera de aludir al problema, sin embargo, no le quita relevancia. “Es una cuestión de agenda que el Estado y las organizaciones sindicales deben abordar”, reconoce. Y remata: “Queremos que haya sanciones cuando se detecte algún abuso administrativo. Si un docente tomó una licencia por enfermedad y está de viaje, se tiene que aplicar una sanción”.

Para abordar seriamente la problemática, sostiene Baradel, es necesario no confundir cantidad de suplencias con porcentaje de ausencia de los docentes. Cuando un docente titular toma un cargo de mayor jerarquía de manera interina –como cuando un maestro pasa a ser director–, los chicos no se quedan sin clases: se asigna un suplente. Además, ese maestro que asume otro cargo deja de percibir el salario correspondiente a su cargo de docente titular. Las licencias por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales tampoco deberían considerarse ausentismo “porque se producen a causa de la tarea que realiza el trabajador”. Por último, las licencias por maternidad –en una tarea que emplea un 70% de mujeres– también deberían excluirse de las causas de ausentismo. “Salvo que quieran abolir el derecho a la maternidad”, ironiza.

Una vez hecha esta discriminación, podrían abordarse las causas de las inasistencias. En este punto, Vilma Alvarado, secretaria de Salud de SUTEBA, toma la palabra y cita estadísticas oficiales del año 2010: “Las licencias más comunes son las de corta duración. El 73% del total no supera los tres días y el 28% corresponde a consultas médicas”. Según esta dirigente, las consultas se realizan en horarios laborales debido a una pobre oferta de turnos en los hospitales o porque muchos docentes deben trasladarse para atenderse, dado que carecen de especialistas en sus distritos de residencia. Por otra parte, señala, un 39% de las licencias se debe a enfermedades en las vías aéreas superiores: gripe, faringitis y bronquitis. “Esto tendría que cambiar porque se invirtió mucho en infraestructura –explica–, pero hubo y sigue habiendo problemas de hacinamiento en las aulas y falta de ventilación o de vidrios.”

De esta manera, las licencias breves tendrían un alto impacto en la pérdida de días de clases. “La Dirección General de Escuelas tendría que tomar cuenta de estos datos –reclama Alvarado–, porque no ponen suplentes por menos de tres días, y esto impacta en la continuidad pedagógica”. La situación –completa– también podría mejorar median-

te el lanzamiento de programas de prevención de enfermedades como la disfonía y la mejora de las condiciones de trabajo que, alerta Baradel, son al mismo tiempo las condiciones de aprendizaje de los chicos. Además, en la escuela secundaria, donde se concentra la mayor cantidad de pedidos de licencias, sería necesario modificar la organización del trabajo: “Muchos profesores tienen entre seis y ocho escuelas. Se necesita la concentración horaria en, a lo sumo, dos o tres escuelas”, subraya el gremialista.

Quizás el reclamo con menos prensa de los que realiza la conducción de SUTEBA sea la exigencia de un mayor control por parte del Estado. “Se tercerizó el sistema de reconocimientos médicos y, como el Estado se retrasa en pagar, restringen la cantidad de médicos. Pero, además de todo eso, no controlan absolutamente nada”, se queja Baradel. Y se suma Alvarado: “Un montón de datos están desaprovechados. Hay que saber de qué se enferman los docentes, pero lo único que se hace es justificar o no la inasistencia”. Este control, concuerdan, sería la mejor vía para evitar que algunos docentes abusen de las licencias médicas. “Puede haber un docente que todos los lunes falte –argumenta la dirigente–, pero si la prestataria lo manda a la casa sin una lectura del historial, no se lo ayuda. Si existe un problema de salud, alguien tendría que decir: ‘Usted tiene gastroenteritis todos los lunes, vamos a pedirle unos estudios’”.

“Hay que modificar el estatuto pero sin eliminar derechos. Para algunos modificar el estatuto es quitar licencias por maternidad o que los docentes vayan a trabajar enfermos”, sostiene Baradel. Un cambio en la forma de selección de los equipos directivos, opina, podría ayudar a que los maestros se ausenten menos: “Tiene que valorarse más la práctica de los equipos de conducción en las escuelas”. Alvarado comparte la idea: “Está demostrado que si el docente está identificado con un proyecto institucional y hay una buena conducción pedagógica, falta menos porque le encuentra mayor sentido a su tarea”. ■

D. H.

## El sistema

“Si por un lado hay un abuso del docente cuando pide demasiadas licencias, por otro lado no hay un sistema de salud que acompañe. Hay que ir enferma a la Dirección de Reconocimientos Médicos entre todos los que están enfermos. Yo prefiero faltar y que me descuenten. Lo mismo cuando tenés que llevar a tus hijos en medio de toda la gente que está enferma. El médico tendría que ir a tu casa.” (Graciela Galarza, profesora de Plástica en la Escuela Técnica N° 8 Juan Bautista Alberdi y en la Escuela Media N° 22, ambas de La Plata)

CARLOS PIANA, DIRECTOR

## El tamaño de la carpeta médica

En la Escuela Media N° 8 de Pilar estudian 1.800 estudiantes y trabajan 400 docentes. Carlos Piana comenzó a dar clases allí en 1987 y lleva ocho años al frente de la Dirección. Además, es docente de Biología en la escuela de gestión privada Nuestra Señora de Fátima. “Si voy a mi médico y le digo: ‘Che, estoy extenuado. ¿Me das dos días?’, ¿quién puede comprobar una gastroenterocolitis, un cansancio, un desorden?”, se queja Piana sobre la facilidad con que se obtienen las licencias médicas.

### ¿Maneja alguna estadística sobre ausentismo docente en su escuela?

Manejamos lo que comúnmente se llama carpeta médica. Allí se juntan los justificativos que traen los docentes que faltan. Esa carpeta siempre es muy abultada.

### ¿Cómo repercute este ausentismo en la rutina escolar?

El ausentismo es muy notorio y cuando faltan cuatro docentes de un turno quedan muchas secciones libres. Quizá cien chicos están sin clase.

### ¿Cuáles son las principales causas?

El 95% de las licencias son médicas. Hay un 2% con licencias gremiales. También tenemos un porcentaje de inasistencias por enfermedad crónica. Acá en la escuela hay docentes que hace quince años están con cambio de función o tareas pasivas.

### ¿Por qué tantas enfermedades? ¿Tienen que ver con las condiciones de trabajo?

La mayoría de las faltas tienen que ver con patologías comunes que llevan a un docente a estar dos, tres, cinco o quince días fuera del aula. Si las enfermedades se debieran a las condiciones de trabajo, las licencias pedidas tendrían que ser las contempladas por la ART. Sin embargo, sólo tenemos doce docentes en esa situación, o sea, con enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Algunos casos son docentes que sufrieron intentos de asalto en el trayecto a su casa o que intervinieron para separar a dos chicos y fueron golpeados. Si todas las ausencias fueran por condiciones de trabajo, se encuadrarían en la ART.

### ¿El docente de la escuela pública se enferma más que el de la privada?

Yo trabajo en una escuela subvencionada y no veo que haya el mismo ausentismo. Voy tres días por semana y los casos son muy puntuales: “¿Qué le pasó a fulano que no vino? ¿Qué raro que no vino?”. No se nota el ausentismo.

### ¿Cómo resolvería el problema?

Habría que rever el estatuto, específicamente en lo que corresponde a las licencias. Lo tenemos que revisar entre todos: hagamos esa discusión. Los chicos no pueden estar sin clase por falta de profesores. Nos ponen en vilo porque tenemos desertores y repitentes, pero el ausentismo docente, ¿cuándo lo tratamos?

### ¿Cómo afectan los paros la continuidad de las clases?

Hay un paro, y el acatamiento en la escuela pública es del 98%. El año pasado, los estatales empezamos las clases el 31 de marzo y los privados, el 9. Pare el gremio que pare, el docente para. Se ha perdido la convicción de pertenecer a un gremio.

### ¿Cambió algo en el aula que hace que el trabajo sea más desgastante?

Seguramente el clima de aula no es el mismo que hace diez o quince años. Ha cambiado nuestra sociedad, la estructura familiar. Por lo que veo con los estudiantes más chicos, a los docentes les cuesta tener autoridad. Los chicos los avasallan. Eso seguramente hace que el docente quiera huir de la secundaria básica y trabajar en el ciclo superior, o, a veces, tomar licencia y sacarse el problema de encima.

### ¿Podría cambiar la situación con mejores condiciones de trabajo?

Por supuesto. La concentración de tareas sería una buena herramienta para la inasistencia. Siempre fuimos taxis. A mí me llevó, fácil, veinte años concentrar horas en una misma escuela. Te llenás de horas: veinte, treinta, cuarenta módulos. ¿Cómo solucionás esto? Con un sueldo básico bueno. ■

D. H.

JUAN JOSÉ ARIAS, DOCENTE

## Poco salario, más licencias

“Cuando ingresé a la docencia era más crítico y etiquetaba: ‘Este es un buen profesor; este otro es un chanta’. Ahora soy más contemplativo. El trabajo docente es bastante ingrato y es poco lo que te reconocen los alumnos, los directivos, el sistema”, reflexiona Juan José Arias, docente del área de Comunicación en la Secundaria N° 4 de La Matanza, en la Escuela de Enseñanza Media N° 3 del Bajo Flores y, en el nivel terciario, en la sede Villa Lugano de la Escuela Superior Brigadier Alvarado. Como las materias que dicta, todas del área de Comunicación, tienen escasa carga horaria, se ve obligado a tomar muchas y diferentes asignaturas: Comunicación, Cultura y Sociedad, Diseño y Producción de Sonido, Diseño y Producción de Imagen, Cultura y Medios de Comunicación I y II, Comunicación I y II, y Periodismo.

“El ausentismo docente –dice– influye en la rutina del alumno y también genera problemas para el profesor que no falta, para los pre-

ceptores y para los directivos”. Según Arias, son un gran número de causas las que forman “un cóctel que hace que muchas veces se termine faltando”: problemas edilicios, bajos salarios, desvalorización del rol docente y hasta el choque entre una cultura docente más volcada hacia lo letrado, y la del estudiante, más cercana a lo audiovisual. “A veces –añade– las propias condiciones laborales generan problemas físicos y psiquiátricos”. Así, una mejor situación laboral podría mejorar los índices de ausentismo: “Ahora está instituido que se paga poco y se trabaja en malas condiciones; a cambio, el docente puede tomarse ciertas atribuciones en lo que respecta a las licencias”. No obstante, matiza: “Quizá habría profesores que, con mañas de años, seguirían haciendo lo mismo”.

De acuerdo con Arias, existe una gran diferencia entre “lo que imaginamos que vamos a encontrar en el aula y lo que realmente sucede”. Esto genera frustración: “A ningún docente lo preparan para tratar un problema grave de adicción, o para ayudar a un alumno que te dice: ‘Mi papá está preso’. Son cosas que nos superan y no sabemos para dónde disparar”. A un clima de aula complicado, se suma, según el docente, el poco reconocimiento de la tarea desarrollada en las escuelas públicas: “Si en el privado hacés buena letra, te pueden dar más horas o algún cargo directivo. En la pública muchas veces no importa lo bueno que hagas”. ■

D. H.

## La construcción de la noticia

“En las notas de los medios gráficos nunca queda claro qué definición de ausentismo docente se construye. A veces se utilizan como sinónimos ausentismo, paro y licencia docente. Relatan cómo fue una jornada durante un día de paro y, en lugar de hablar de acatamiento, dicen: ‘El ausentismo docente fue de un 90%’. Al considerar todo como sinónimo se vincula demasiado el tema del ausentismo docente con la pérdida de días de clase. No importa si los días se perdieron porque hay que hacer obras de infraestructura en la escuela, porque hay jornadas pedagógicas, porque hay docentes con licencias por maternidad o porque han sido agredidos por un alumno. No importa. Si se pierden clases, se tematiza como ausentismo docente.” (Martín Sosa, licenciado en Periodismo e investigador de AmerSur, especializado en el análisis de la oferta informativa sobre educación, ciencia y tecnología. Analizó la información sobre educación en medios argentinos durante 36 meses, entre 2012 y 2014)

**unipe:** EDITORIAL UNIVERSITARIA

UNIFE: Editorial Universitaria, la editorial de la Universidad Pedagógica de la Provincia de Buenos Aires, comienza su tarea en 2010 asumiendo el doble desafío de pensar nuestro tiempo y contribuir a la creación y circulación del conocimiento produciendo textos que, en diferentes formatos, combinan rigor científico y divulgación de calidad. Se propone crear un catálogo sustancioso para la formación integral de docentes, investigadores, estudiantes y lectores interesados en problemáticas contemporáneas.

#### MAS INFO:

editorial.universitaria@ba.unipe.edu.ar

unipeeditorial

www.editorial.unipe.edu.ar

(011) 4811-4107



UNIFE - COMUNICACION - 2015

## Staff

UNIFE:  
Universidad Pedagógica

Rector  
Adrián Cannellotto

Vicerrector  
Carlos G.A. Rodríguez

Editorial Universitaria  
Directora editorial  
María Teresa D' Meza

Editor de *La educación en debate*  
Diego Rosemberg

Redactor  
Diego Herrera