

Absentismo laboral y salud en trabajadores/as universitarios de Mendoza-Argentina (2019-2024)

Patricia Alejandra Collado⁽¹⁾, *Micaela Lisboa*⁽²⁾

¹Doctora en Ciencias Políticas y Sociales. Investigadora Independiente de CONICET y Docente por concurso Categoría I de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza Argentina. Directora de Carrera de Especialización en Medicina del Trabajo de la Universidad Nacional de Cuyo.

²Licenciada en Sociología. Miembro de la Carrera de Profesional de Apoyo de CONICET-Argentina. Profesora de la Universidad Nacional de Cuyo en Metodología de la Investigación. Maestranda en Estadística Aplicada por la Universidad Nacional de Córdoba.

Correspondencia:

Patricia Alejandra Collado

Dirección postal: Av. Ruiz Leal s/n, Parque General San Martín. Mendoza - Argentina. CP 5500.

Tel: 54-261-5244300

Fax: 54-261-5244401.

Correo electrónico: pcolladomazzeo@gmail.com

La cita de este artículo es: Patricia Alejandra Collado, Micaela Lisboa. Absentismo laboral y salud en trabajadores/as universitarios de Mendoza-Argentina (2019-2024). Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2026; 35(1):108-119

RESUMEN.

Objetivo: Analizar las características de la salud y el absentismo de trabajadores/as universitarios de la mayor universidad pública de la provincia de Mendoza-Argentina durante 2019-2024.

Material y Métodos: Análisis cuantitativo-descriptivo sobre 41547 licencias registradas en el período. La técnica de análisis es estadística y para su interpretación se utilizaron fuentes documentales y estadísticas. Resultados: la media de edad del plantel es 47.9. La mayoría de las licencias fueron de corta duración (73% duran de 1 a 3 días); el absentismo es mayor en mujeres (67% del total); las licencias por enfermedad inciden en

ABSENTEEISM AND HEALTH IN UNIVERSITY WORKERS OF MENDOZA-ARGENTINA (2019-2024)

ABSTRACT

Objective: To analyze the Occupational Health and Workplace Absenteeism in higher education workers during 2019-2024.

Material and Methods: A quantitative-descriptive study. A total of 41547 registered leaves were analyzed during the study period. Results: The average age of the staff is 47.9. The majority of the leaves were short-term: 73% lasted between 1 and 3 days. The absenteeism is higher among women: 67% of the total. Sick leave

promedio en 12 puntos más en el plantel de mujeres que en el de varones y son ellas quienes denotan más licencias por cuidados. La pandemia no cambió sustancialmente el tipo de licencias, su composición y comportamiento. La distribución de las licencias de corta duración denota el modo de afrontar el agotamiento laboral.

Palabras clave: absentismo; salud laboral; trabajadores universitarios.

affects the female staff on average 12 percentage points more than the male staff, and women also show a higher number of leaves for caregiving. Family-related caregiving leaves affect women most significantly. The data shows that even though the pandemic meant a disruption of daily life and a retreat of workers into their homes, it did not substantially change the type of leave, its composition, or its annual behavior. The distribution of short-term leave and its characteristics indicate how to cope with work exhaustion.

Keywords: Workplace Absenteeism; Occupational Health; high education workers.

Fecha de recepción: 17 de septiembre de 2025

Fecha de aceptación: 16 de febrero de 2026

Introducción

En la actualidad, asistimos a un cambio de envergadura en el mundo del trabajo y del empleo^(1,2,3,4). Estas transformaciones se relacionan con múltiples factores entre los que cuenta la intervención de las tecnologías digitales en la interacción social, sobre todo desde y post pandemia de COVID-19. En este marco la situación de Argentina presenta connotaciones específicas en términos de flexibilización, precariedad y desvalorización salarial y social del trabajo⁽⁵⁾ cuestión que impacta fuertemente en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as del Estado. En este escenario es importante conocer las implicancias que tiene el desmejoramiento conjunto de las condiciones laborales en la salud de los y las trabajadores/as universitarios. Para

y por ello, este trabajo se propone analizar las características que asume el absentismo laboral como síntoma de sobrecarga de trabajo y agobio en el plantel laboral de una universidad pública de Mendoza, Argentina durante el período 2019-2024. Nuestra perspectiva se funda en la corriente latinoamericana de epidemiología crítica que apunta a desentrañar las determinantes sociales de la salud laboral. Esta mirada, que sintetizan entre otros Asa Laurell⁽⁶⁾, Jaime Breilh⁽⁷⁾, Basile y Rivera-Díaz⁽⁸⁾, implica superar el reduccionismo biomédico y la fragmentación de los factores de riesgo, para situar los procesos de salud-enfermedad en una trama histórica, económica, política y cultural.

Para OIT⁽⁹⁾, el absentismo es la práctica realizada por el trabajador de no asistencia al trabajo por un período de uno o más días quedando

excluidas las vacaciones, huelgas, períodos gestacionales o privación de la libertad; en tanto para la OMS⁽¹⁰⁾ es un fenómeno de inasistencia ya sea directa o indirectamente evitables, cualquiera sea su duración o carácter. De estas definiciones de tipo operacional se desprenden algunas de las cuestiones importantes para realizar su aproximación. En general, la literatura sobre las causas de absentismo se relaciona centralmente a motivos individuales atribuibles al empleado/a como la falta de motivación^(11,12), insatisfacción laboral⁽¹³⁾ o, en el caso de la docencia- en distintos niveles- hasta se le imputa al absentismo del agente una incidencia directa de los problemas que emanan del proceso de aprendizaje^(14,15,16). Todo lo anterior realza la auto responsabilización de los trabajadores en relación con sus condiciones laborales. Contrario sensu, nuestro interés es analizar cuáles son las características que asume el absentismo laboral como síntoma de sobrecarga de trabajo y del agobio que atraviesa al plantel laboral educativo de la mayor universidad pública de la provincia de Mendoza-Argentina^(17,18) habida cuenta de la desmejora en las condiciones laborales de conjunto, verificadas por estudios antecedentes que relacionan cómo afecta a estos/as trabajadores el deterioro constante y progresivo de sus condiciones de vida laboral^(19,20,21,22,23).

Teniendo en cuenta este contexto, es importante remarcar que el sector de la docencia en general ha sido objeto de investigaciones relacionadas a los riesgos psicosociales del trabajo, sobre todo en lo que respecta al burnout^(24,25,26). En estos antecedentes se destaca que el plantel de los trabajadores/as de la enseñanza como otros/as trabajadores de servicios y de cuidado, están más expuestos/as al cansancio, el agotamiento emocional y, por tanto, a los riesgos psicoemocionales⁽²⁷⁾, a los que desde la pospandemia se suma el tecnoestrés^(28,29) y el aumento en general de problemas relativos a la salud mental, como la angustia y depresión^(27,30). Entre los factores que se relacionan tanto con los síntomas como con los riesgos asociados a estos, en el caso de los/las trabajadores de la educación

universitaria, se hace alusión al ejercicio de múltiples roles como docentes, investigadores, extensionistas y responsables de gestión⁽³¹⁾, todo lo cual amplifica la incidencia de dichos malestares y sus consecuencias para la salud. Sin embargo, este tipo de constatación se realiza en general, abordando el tema desde los riesgos laborales y no por la vía de los motivos del absentismo laboral, de allí el fundamento y pertinencia de nuestro abordaje.

En este camino, centramos la propuesta de interpretación en la sobrecarga de trabajo⁽²¹⁾ y con ella, en los efectos que trae aparejado en los/las trabajadores el exceso de exigencias laborales producto del conjunto de responsabilidades, tareas y actividades que emanan del trabajo y que producen afectaciones de distinto orden tanto físicas, mentales como subjetivas. Es relevante destacar que estas condicionantes se agravan por la sumatoria de cargas del trabajo productivo y reproductivo, a las que están expuestas sobre todo las mujeres y disidencias sexuales⁽²³⁾. Como contrafaz de la sobrecarga laboral, aumenta la desvalorización social, material y simbólica del trabajo educativo y de la educación como derecho y servicio público y se refuerza el deterioro de la calidad laboral del plantel en su conjunto^(20,22).

Material y Métodos

Ubicados aquí, nos parece necesario realizar algunas precisiones metodológicas. Nuestra unidad de análisis se conforma por el plantel de trabajadores/as de educación universitarios⁽³²⁾, mientras que la unidad de observación, “pasa a ser el caso concreto, representante de la categoría analítica de interés, sobre el cual efectivamente deseamos realizar observaciones, independientemente de la fuente”⁽³³⁾, estos son los/las docentes, no docentes y personal jerárquico de la Universidad Nacional de Cuyo de la provincia de Mendoza. En tanto la unidad de información⁽³³⁾, la constituyen los registros de licencias o partes de absentismo por enfermedad, cuidado de familiar y accidentes laborales que

declaró el personal universitario entre los años 2019-2024. Es importante destacar que este registro no diferencia la enfermedad profesional de otras enfermedades no atribuibles al trabajo.

El trabajo que se presenta a continuación es parte de un proyecto de investigación más abarcador, financiado por el CONICET y la Universidad Nacional de Cuyo. Su preocupación central es considerar cómo afecta el trabajo a la salud de diferentes colectivos laborales y analizar qué muestran los síntomas que estos expresan, en definitiva, si dichos problemas emergentes se pueden relacionar con la sobrecarga laboral.

En este marco, este trabajo realiza un análisis cuantitativo-descriptivo sobre datos del registro que realiza el Departamento de Medicina del trabajo de la universidad nacional de referencia que diariamente releva la cantidad de licencias y los motivos de absentismo, durante el sexenio 2019 a 2024. Este período se justifica en la necesidad de trabajar al menos un año antes de la pandemia hasta la 'normalización' posterior a este magno acontecimiento, lo que se puede establecer tres años después. Bajo estas consideraciones se realiza una comparación interanual para conocer si incidió la pandemia en la salud del plantel de trabajadores y si esta incidencia se consolidó en el tiempo y de qué modo.

En relación con las características de la fuente de datos utilizada, luego de la limpieza y consolidación de la base de datos se trabajó con un total de 41547 licencias registradas en el período de estudio, que abarcan diferentes tipos de absentismo: por accidente de trabajo; por consulta médica/estudios; por cuidado de familiar enfermo; por enfermedad; por enfermedad profesional; por maternidad; violencia de género y razón de fuerza mayor. Para estas licencias se cuenta con información sobre las fechas de inicio y finalización, duración total, diagnóstico (en el caso de enfermedad), edad, sexo, dependencia y tramo (cargo dentro de la organización laboral) del trabajador/a. Del registro surge un total de 5858 trabajadores/as con al menos una licencia en este período.

Para los casos que se indiquen de forma general consideramos la masa total de licencias tomadas por los agentes (sea cualquier tipo de los mencionados anteriormente), las que refieren al conjunto de todos los cargos registrados: docentes, no docentes y jerárquicos. En otros casos, tomamos únicamente el total de licencias por enfermedad o licencias por cuidado de familiar enfermo, las cuales representan el 85,4% del total de licencias registradas (58,2% y 27,2% respectivamente). A lo largo del trabajo se analizan las licencias como base de cálculo, salvo en los casos en que mencionamos que trabajamos con la cantidad de agentes que tomaron licencia. Dado que se constituyó una gran base de datos, se optó por no realizar contrastes de hipótesis convencionales (pruebas de significancia estadística), debido a la alta potencia estadística de los análisis con un N muy grande⁽³⁴⁾. Con estos datos de registro, incluso diferencias de magnitud mínima pueden resultar estadísticamente significativas con p-valores muy bajos, sin que ello implique una diferencia sustantiva desde el punto de vista analítico. Por ello se privilegia el análisis descriptivo y gráfico que permite caracterizar el objeto de estudio en el período considerado. Los datos fueron procesados y analizados con IBM SPSS Statistics versión 20 y R Studio versión 4.4.1.

Con respecto al universo, el registro abarca 57 dependencias académicas administrativas y docentes, las que están conformadas por: 14 Facultades, 5 Colegios preuniversitarios, un hospital universitario, un espacio de ciencia y tecnología, un jardín maternal, un organismo que agrupa a los espacios artísticos universitarios, 21 organismos administrativos (entre los que cuentan el rectorado, secretarías direcciones, fundaciones y consejos); un departamento de aplicación docente (escuela del primer nivel), un Instituto -el Balseiro- orientado a las ingenierías, ciencias nucleares y física (única dependencia que no está en la sede de la provincia de Mendoza sino en Río Negro, Bariloche-Argentina) y un Instituto Tecnológico

Universitario. Todas estas dependencias se incluyen en esta presentación.

Si bien la fuente de datos principal de la investigación la constituye el registro antes mencionado, el trabajo combina datos secundarios provenientes de otras fuentes: registros del plantel laboral de la Universidad Nacional de Cuyo (2025), datos del relevamiento de condiciones de trabajo y salud laboral docente, realizado entre 2019 y 2020 -del que las autores han sido parte. Esta investigación, anterior, se realizó a través de un operativo de barrido censal, autoadministrado precedido por campañas de sensibilización. El mismo se sustanció a través de un cuestionario elaborado por el equipo de investigación a tales efectos, cuyas respuestas involucraron a 622 docentes pertenecientes a seis unidades académicas de dicha casa de altos estudios⁽¹⁷⁾, que lamentablemente no prosiguió debido a la interrupción por la pandemia. Asimismo, se consultaron fuentes documentales que permiten la comparativa con otros estudios. Del universo de dependencias académicas, conforman el plantel según registros de la propia Universidad (UNCUYO, abril de 2025): 1557 trabajadores no docentes (profesionales de apoyo, administrativos, mantenimiento, entre otros) de los cuales el 49,7% son mujeres y el 50,3% varones y un total de 6299 docentes, de los cuales el 57,2% son mujeres y 42,8% varones. Es importante destacar que el plantel de personal analizado tiene una media de edad de 47,9 y una mediana de 49 años. Esto nos indica, con respecto a la trayectoria total de vida laboral vigente en Argentina -que es para las mujeres a los 60 años y para los varones de 65 años en el caso de los universitarios y de 57 y 60 años respectivamente en el caso de los preuniversitarios-, que se encuentran mayoritariamente en trayecto vital de adultez-mayor que, como veremos, incide en el tipo de licencias y sus motivos. Este envejecimiento de la pirámide de población universitaria indica en paralelo, el desaliento de los docentes jóvenes a ingresar en puestos que hoy están salarial

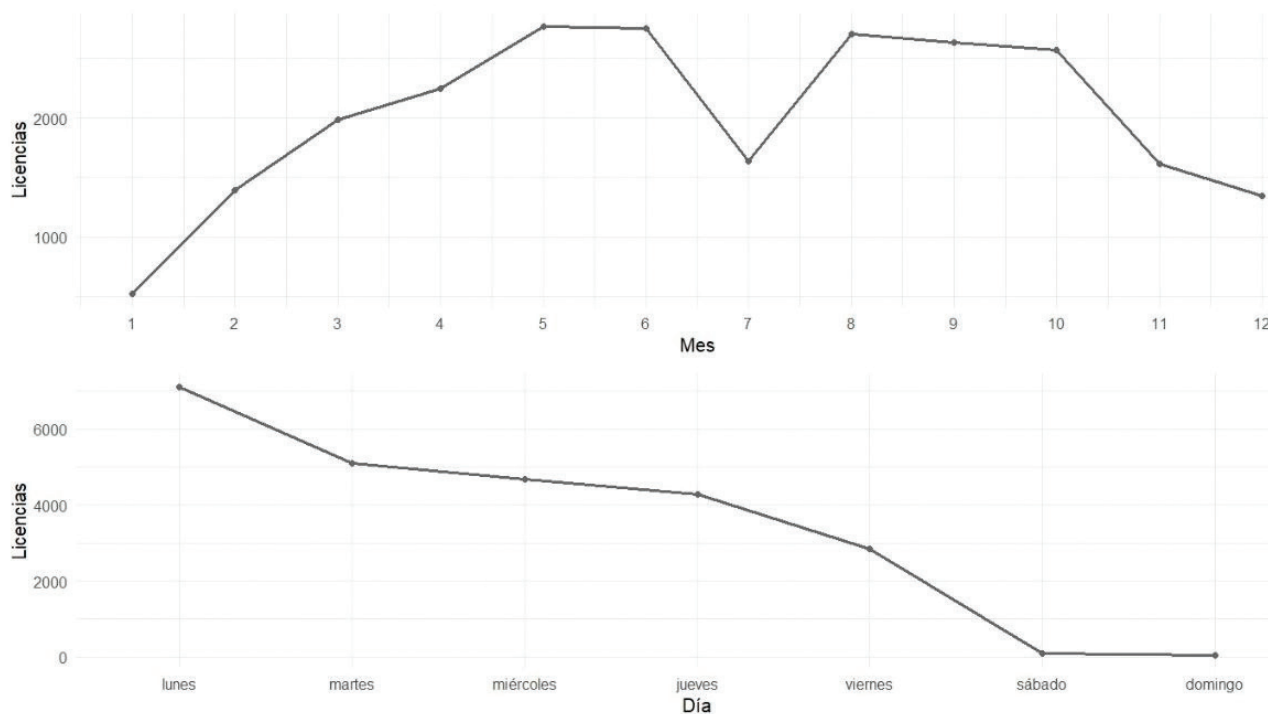
y socialmente depreciados tanto como su 'no registro' es decir la incorporación de docentes bajo el régimen de 'voluntariado' adscriptos ad-honorem, quienes no son contabilizados por nuestra fuente⁽²²⁾. Esta característica poblacional coincide con el relevamiento de condiciones de trabajo y salud laboral docente, antecedente cercano que mencionamos en párrafos anteriores⁽¹⁷⁾.

Resultados

Analizadas de modo general las licencias tomadas a lo largo de los seis años, podemos apreciar que la mayoría fueron de corta duración (73% duran de 1 a 3 días; 13% duran de 4 a 10 días; 11% duran entre 11 y 90 días y sólo un 3% son extralargas, de más de 90 días). La masa general de las licencias muestra un recrudescimiento según los ciclos escolares, es decir que aumentan progresivamente desde principios del año, se cortan abruptamente en el receso invernal (que en nuestro país se extiende desde la segunda y hasta la tercera semana del mes de julio) y crecen continuamente hasta el fin del año. Con respecto al día de la semana de mayor absentismo, este es sin duda el lunes. Esto se constata inclusive en 2020 y 2021, años afectados por la pandemia y por tanto con un importante decrecimiento del absentismo general que, aun así, sigue el mismo patrón que el resto de los años considerados. Estos datos tomados de conjunto pueden considerarse un 'indicador aproximado' de sobrecarga laboral debido a que muestran un aspecto importante en la problemática, a saber, el agotamiento laboral y su crecimiento geométrico en la progresión del año, -habida cuenta que la mayoría de las licencias son de corta duración y como veremos, por causas evitables-. Figura 1.

Los motivos de la licencia muestran cuáles son las mayores afectaciones de salud en el personal, considerando solo la masa de licencias relativas a enfermedad. Los promedios para el conjunto informan que más de una tercera parte se producen por causas respiratorias. De esto se

FIGURA 1. LICENCIAS POR MES Y DÍA DE LA SEMANA DE INICIO. PERSONAL UNIVERSITARIO, 2019-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Universidad Nacional de Cuyo.

desprenden algunas cuestiones importantes: la consideración del clima en Mendoza (árido, seco con variaciones de temperaturas importantes sobre todo en los cambios de estaciones), lo cual incide en la emergencia de enfermedades respiratorias de vías aéreas superiores. Esto se denota en la estacionalidad de las licencias que aumenta en el período invernal y su recrudescimiento post COVID-19. Estas características de la región se refuerzan con datos proporcionados por el informe epidemiológico de la provincia de Mendoza, que destaca la afectación considerablemente mayor de virus respiratorios en el grupo de edad entre 45 y 65 años, considerado el conjunto de la población⁽³⁵⁾. El resto de las enfermedades que motivan las licencias se vinculan a problemas que mayoritariamente no son crónicos y son evitables, pero que pueden desprenderse de

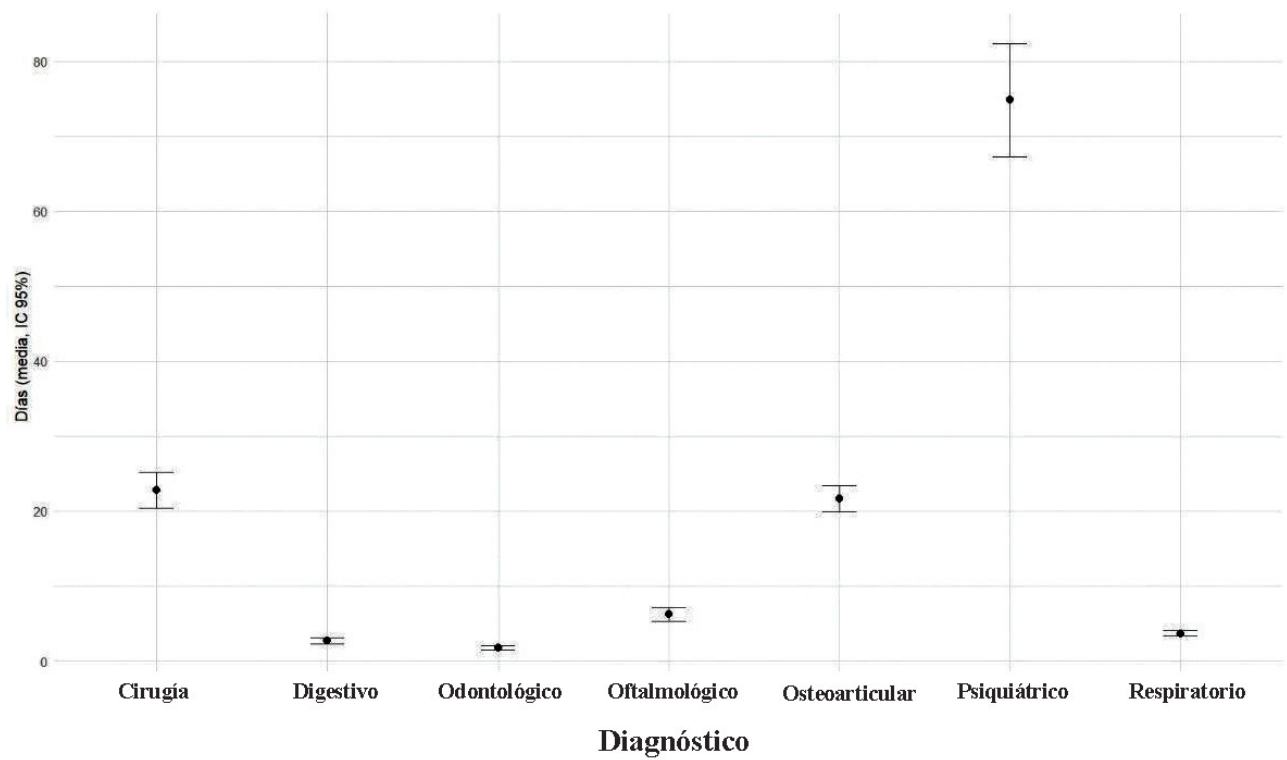
la carga física del trabajo (como los problemas osteoarticulares) y con el stress (como los problemas digestivos y odontológicos). Tabla 1. Si triangulamos datos con el relevamiento de Condiciones de trabajo y de salud de los docentes universitarios ya mencionado⁽¹⁷⁾, las licencias por enfermedades osteoarticulares adquieren mayor sentido. Este relevamiento realizado a docentes de la misma casa de altos estudios en 2019 reveló que el 31% del plantel no realizaba ninguna actividad física (sumado a un 14% que realizaba actividad sólo una vez por semana), mientras que un 61,6% de los entrevistados interpretó que “su trabajo interfiere en la posibilidad de realizar actividad física”. Asimismo, destacaba que, del total de trabajadores/as que declaraba haber tenido dolencias osteoarticulares en el último año (2018), un 68% asociaba esta afectación con su trabajo. En tanto, en el caso de las afectaciones

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS PRINCIPALES DIAGNÓSTICOS DE ABSENTISMO POR ENFERMEDAD POR AÑO. PERSONAL UNIVERSITARIO.

Diagnóstico	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Promedio
Respiratorio	35,10%	28,40%	24,40%	42,10%	40,00%	39,50%	34,9%
Osteoarticular	14,70%	17,20%	12,90%	11,00%	11,60%	11,70%	13,2%
Digestivo	13,40%	8,20%	7,80%	8,20%	11,10%	11,20%	10,0%
Cirugías	7,70%	9,80%	6,90%	5,30%	7,00%	5,60%	7,1%
Psiquiátrico	3,90%	7,80%	6,40%	4,50%	6,30%	5,10%	5,7%
Odontológico	5,30%	3,70%	4,60%	4,10%	5,90%	6,90%	5,1%
Oftalmológico	4,10%	5,00%	3,00%	3,60%	4,10%	3,50%	3,9%

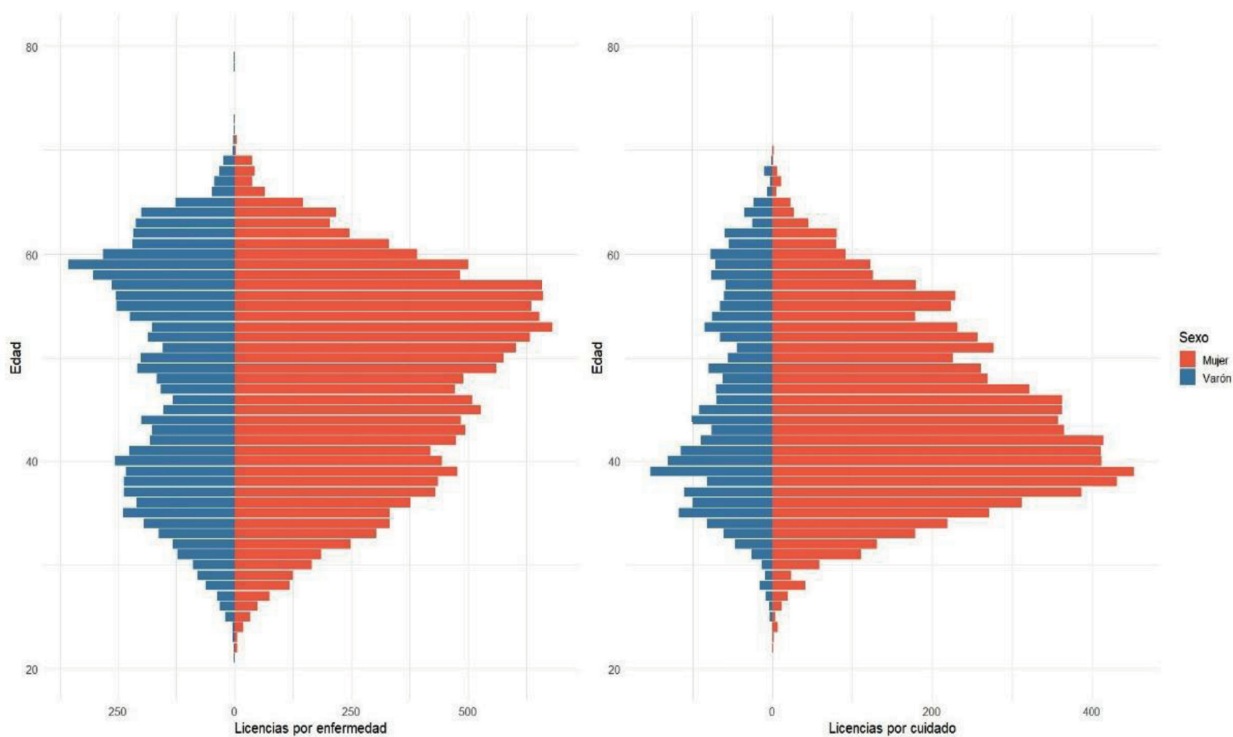
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Universidad Nacional de Cuyo.

FIGURA 2. MEDIAS E IC DE LA DURACIÓN EN DÍAS DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD SEGÚN PRINCIPALES DIAGNÓSTICOS. PERSONAL UNIVERSITARIO 2019-2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Universidad Nacional de Cuyo.

FIGURA 3: DISTRIBUCIÓN DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y POR CUIDADO SEGÚN EDAD Y GÉNERO. PERSONAL UNIVERSITARIO 2019-2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Universidad Nacional de Cuyo.

gastrointestinales, esta asociación llegaba al 60,4% y en referencia a los problemas odontológicos alcanzaba el 37,2%⁽¹⁷⁾.

En el registro en estudio, se advierte que la duración de las licencias por enfermedad varía según el tipo de padecimiento. Las de corta duración en promedio (en días, donde IC es el Intervalo de Confianza), se deben a causas respiratorias (3,67 días; IC95%: 3,33-4,02), digestivas (2,71 días; IC 95%: 2,29-3,13), odontológicas (1,76 días; IC 95%: 1,44-2,08) y oftalmológicas (6,21 días; IC 95%: 5,27-7,16). En cambio, aumentan en relación con su duración, progresivamente, ante motivos del orden de lo osteoarticular (21,66 días; IC 95%: 19,94-23,39), cirugías (22,79 días; IC 95%: 20,43-25,16) y motivos psiquiátricos (74,87 días; IC 95%: 67,32-82,43). Figura 2.

Al considerar la distribución general del plantel de personal por sexo (docentes y no docentes) se obtiene una distribución bastante equilibrada: un 53,5% son mujeres y un 46,5% varones. En tanto, en el conjunto de las licencias registradas el porcentaje de absentismo es notablemente mayor en las mujeres, el que asciende al 67% del total. Las mujeres toman licencias por enfermedad en progresión con el aumento de su edad, lo cual se relaciona con los problemas de salud propios tanto como con el desgaste a lo largo de su trayectoria vital; mientras que en los varones, se reconoce una mayor frecuencia de absentismo por enfermedad en tramos de edades jóvenes, con una disminución notable en las edades centrales e incremento importante recién en los tramos de 55 hasta 60 años.

TABLA 2. INCIDENCIA DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD PARA EL GRUPO SEXO GENÉRICO. EN PORCENTAJE. PERSONAL UNIVERSITARIO 2019-2024.

Incidencia por sexo	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mujeres	37,6	13,8	25,3	38,9	38,3	42,4
Varones	24,8	8,5	15,6	24,2	24,6	26,4
Diferencia	12,8	5,3	9,7	14,7	13,7	16,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Universidad Nacional de Cuyo.

TABLA 3. INCIDENCIA DE LAS LICENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIAR PARA EL GRUPO SEXO GENÉRICO. EN PORCENTAJE. PERSONAL UNIVERSITARIO 2019-2024.

Incidencia por sexo	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Mujeres	20,1	4,3	10,4	18,5	20,3	22,2
Varones	9,3	1,7	4,5	6,9	9,4	9,4
Diferencia	10,8	2,6	5,9	11,5	11,0	12,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Universidad Nacional de Cuyo.

En contraste, al observar las licencias por cuidado familiar, además de una visible desproporción entre varones y mujeres, se observa una concentración de licencias en mujeres entre los 35 y 45 años y la disminución paulatina a medida que aumenta la edad. Si superponemos ambos motivos de licencia, la sobrecarga laboral de las mujeres se denota en casi toda su trayectoria: en la primera mitad (más jóvenes) por tareas de cuidado y en la segunda mitad (madurez) por enfermedad. También resulta relevante considerar cómo se comporta la masa de licencias por lugar de trabajo: para el conjunto de los años considerados el ámbito de gobierno de la universidad (Rectorado) más que duplica el promedio de las licencias de cualquier unidad académica.

La comparación entre distribuciones por motivo de las licencias se observa en la Figura 3.

En el análisis de los motivos de licencias se refuerza la relación asimétrica entre los géneros que muestran las cargas conjuntas del trabajo productivo y reproductivo, en este caso asociado

a las licencias de cuidados, que impactan fuertemente en el plantel de mujeres.

Si tomamos la distribución desde otra arista, se puede calcular la incidencia del absentismo en el personal según sexo. La misma refiere al porcentual de trabajadores de cada sexo con al menos una licencia en cada año en relación con el total de población del mismo sexo. La diferencia porcentual marca que, en los seis años considerados, las licencias por enfermedad inciden en promedio 12 puntos más en el plantel de mujeres que en el de varones y que esa diferencia se proyecta en aumento. Estos datos evaluados con la incidencia por tareas de cuidado realzan la percepción de la licencia como 'recurso' para afrontar el agotamiento en el caso del plantel de trabajadoras mujeres. Tabla 2 y Tabla 3.

Discusión

Los datos de absentismo laboral son relevantes para aproximarnos a las condiciones laborales

y su impacto en la salud y bienestar de determinados grupos de trabajadores/as. En este caso y en términos generales se presenta una regularidad que es la incidencia en la población de trabajadores/as universitarios de enfermedades respiratorias que son propias de la región y que denotan un marcado comportamiento estacional de las licencias. También la carga física de las posturas sedentes se relaciona con los problemas osteoarticulares que se incrementan visiblemente con la edad. Asimismo, los datos muestran que aun cuando la pandemia significó un corte de la vida cotidiana y repliegue en los hogares, no cambió sustancialmente el tipo de licencias, su composición y comportamiento anual, sino que reforzó el impacto de las enfermedades respiratorias y la ciclicidad y distribución semanal y mensual de las licencias. La 'madurez' en términos de edad de la población trabajadora universitaria también nos da una pauta del perfil de licencias esperables, relativas al desgaste físico y cognitivo de los/las trabajadores.

La constatación de una gran masa de licencias de corta duración en determinados momentos del año y de la semana, nos indican una situación más compleja y velada: el agotamiento laboral. Esto sin duda afecta más extensivamente al grupo de trabajadoras mujeres que está atravesado por las tareas de cuidado, sobre todo en las edades de reproducción, que se añaden a las cargas laborales globales y que inciden de modo diferencial en su plantel. Empero, emerge un rasgo singular que permite develar los datos y es la sobre adaptación del personal a la desmejora de las condiciones de trabajo: los/las trabajadores/as universitarios no se ausentan mayoritariamente por agotamiento y estrés, aun cuando como vimos en otras fuentes y antecedentes declaran a estos como los problemas de mayor envergadura que los aquejan^(17,24,25,26,27), salvo cuando el problema se torna crónico (como se observa en las minoritarias licencias de larga duración). Este grupo laboral busca otras formas de afrontar y sostenerse en el puesto y resistir a las cargas potenciadas de trabajo en función del cansancio, la polifuncionalidad y la desvalorización

(social y salarial): lo hacen a través de licencias de corta duración que les permiten amplificar los márgenes de soportabilidad laboral. Este emergente denota de modo sintético y conjunto tanto la situación y condiciones a la que están expuestos como la irresolución de estos, habida cuenta de su recurrencia, extensión temporal y masividad.

Ante las situaciones descritas, es menester trabajar en la mejora de las condiciones laborales del plantel de trabajadores/as universitarios pues la evitabilidad de sus padecimientos se presenta como tarea necesaria y urgente. Este trabajo apunta a generar datos para colaborar auspiciosamente en este aspecto.

Agradecimientos

Agradecemos inmensamente a la directora general de Salud Laboral de la Universidad Nacional de Cuyo, Médica Especialista Cecilia Allasino y al Director Administrativo: T.G.U. José María Vallée Salamanca por el acceso a los registros de salud laboral.

Bibliografía

1. Crawford K. Atlas de la inteligencia Artificial. Poder, política, costos planetarios. Buenos Aires: FCE; 2020.
2. Fumagalli A. Operaísmo o post-operaísmo. Mejor neo operaísmo. En: Reis M, compilador. Neo-operaísmo. Buenos Aires: Caja Negra; 2020. p. 27-34.
3. Peroco F, Basso P, Antunes R. El trabajo digital en el capitalismo pandémico: significados y efectos. *Cuestiones de Sociología* 2024; 30: e172.
4. Berardi F. Generación post alfa. Patologías e imaginarios en el semiocapitalismo. Buenos Aires: Tinta Limón; 2007.
5. Donza E. Persistentes desigualdades estructurales del escenario laboral argentino en un contexto de incertidumbre (2010-2023) [online]. Disponible en: <https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/>

- Documentos/2024/Observatorio-Documento-Estadistico_Trabajo.pdf [citado 20 de junio de 2025].
6. Laurell A. El estudio social del proceso salud-enfermedad en América Latina. Cuadernos Médico Sociales 1986; 37:1-10. [online]. Disponible en: <https://red.amr.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2015/10/n37a138.pdf> [citado 20 de junio de 2025].
 7. Breilh J. Epidemiología crítica. Ciencia emancipadora e interculturalidad. Buenos Aires: Lugar Editorial; 2013.
 8. Basile G, Rivera Díaz M. Epidemiología crítica del SARS-CoV-2 en América Latina y el Caribe: Determinación, dependencia y descoordinación regional. Buenos Aires: CLACSO; 2022. [online]. Disponible en: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/171388/1/Epidemiologia-critica.pdf> [citado 2 de junio de 2025].
 9. Organización Internacional del Trabajo. ilo.org [online]. Ginebra: OIT; 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> [citado 22 de julio de 2025].
 10. Organización Mundial de la Salud. Programas y proyectos [online]. Ginebra: OMS; 2018. Disponible en: <http://www.who.int/es/> [citado 2 de junio de 2025].
 11. Berón E, Mejía D, Castrillón O. Principales causas de absentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. Inf Tecnol 2021; 32(2):11-18.
 12. Barraca J. Emociones negativas en el profesorado universitario. EduPsykhé 2010; 9(1):85-100.
 13. Torenbeek M, Peters V. Explaining attrition and decreased effectiveness of experienced teachers: A research synthesis. Work 2017; 57(3):397-407.
 14. Utami PP. The effect of absenteeism on teacher work productivity. Int J Adv Res 2019; 7(4):1615-1626.
 15. INEEd. 2024. Reporte del Mirador Educativo 11. Absentismo crónico en educación primaria pública: caracterización del período marzo-agosto 2024 [online]. Disponible en: <https://www.ineed.edu.uy/images/Mirador/Reportes/Absentismo-cronico-educacion-primaria-publica-marzoagosto-2024.pdf> [citado 12 de junio de 2025].
 16. Guerrero G, León J. Absentismo docente en Perú: Factores asociados y su efecto en el rendimiento. Revista Peruana de investigación educativa 2016; 7:31-68.
 17. Collado P. Sobrecarga laboral, salud y subjetividad. El caso de los/las docentes universitarios de Mendoza-Argentina. Estudios de Trabajo 2023; 65:1-29. [online]. Disponible en: <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/116/194> [citado 30 de julio de 2025].
 18. Collado, P, Soria B, Canafoglia E, Collado S et al. Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios de Mendoza: entre el compromiso y el desgaste emocional. Salud Colectiva 2016; 12(2):203-220.
 19. Gómez Melo S, Gomes dos Santos S. Trabajo docente voluntario en la enseñanza superior: precarización de las condiciones de trabajo en Argentina, Brasil y Chile. Política e Gestión Educacional 2020; 24(1):909-937.
 20. Walker V. La precarización del trabajo docente universitario: apuntes para su conceptualización y abordaje en las agendas políticas y de investigación. Entramados 2024; 11(16):250-268. [online]. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/entramados/article/view/8384/8758> [citado 31 de julio de 2025].
 21. Gil P, García J, Caro M. Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. Revista Interamericana de Psicología 2008; 42(1):113-118. [online]. Disponible en: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a12.pdf> [citado 30 de julio de 2025].
 22. Ochoa García R, Lera Mejía J, Pérez Cruz JA. La precarización de los jóvenes docentes de la educación superior: el caso de Argentina y México. En: Lera Mejía J, editor. Desigualdad académica, equidad y precarización de género Casos de México, España y Cuba. México: Fontamara; 2021. p. 95-106.

23. Collado P. Vivir para el trabajo o trabajar para vivir. Protagonistas del trabajo en la Mendoza actual. Mendoza: EDIUNC; 2021.
24. Gurumendi España I, Panunzio A, Calle Gómez M.A, Santillán M. Síndrome de burnout en docentes universitarios. Rev. Científica Mundo de a investigación y el conocimiento [online]. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1246> [citado 11 de diciembre de 2025].
25. Alvarado-Peña L et al. Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. Telos, vol. 25, núm. 3, pp. 802-818, 2023 [online]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/html/> [citado 11 de diciembre de 2025].
26. Cobos-Sanchiz D, López-Noguero F, Gallardo-López J y Martín M. Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. En Formación Universitaria Vol 15(2), p. 83-92, 2022 [online]. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n2/0718-5006-formuniv-15-02-83.pdf> [citado 11 de diciembre de 2025].
27. Inzuza Mejía P, Gámez-Gastélum R, Flores V. Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia. Rev. Ciencia Latina, Ciudad de México, Vol 6 (6), p.13504 [online]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4339> [citado 9 de diciembre de 2025].
28. Castellanos-Alvarenga L, Miranda-Rosas L, Quiroz-Moya M.S y Sanhueza-Burgos C. Regulación emocional y tecnoestrés en docentes de educación superior. Una revisión sistemática. En Rev. Logos Ciencias & Tecnología, Vol. 16 (1), p.193-212, 2024 [online]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5177/517777358012/html/> [citado 9 de diciembre de 2025].
29. Salanova M. Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19(3), p. 225-246, 2003 [online]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf> [citado 5 de diciembre de 2025].
30. Carlesi K et al. Sociodemographic, occupational and health. Characteristics of teachers with Burnout and emotional disorders during the pandemic. En Universitas Medical Colombia V.66, 2025 [online]. Disponible en: Visión de las características sociodemográficas, ocupacionales y de salud de los profesores con agotamiento y trastornos emocionales durante la pandemia | Universitas Medica. [citado 10 de diciembre de 2025].
31. Ortiz V, Perilla-Toro L, Hermosa R, A. Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. En Universitas Psychologica, 18(3), p.1-15 [online]. Disponible en [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20\(2019\)/64760701016/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/) [citado 5 de diciembre de 2025].
32. Marradi A, Archenti N, Piovani JI. Metodología de las ciencias sociales. Buenos Aires: Emecé; 2007.
33. Barriga O, Henríquez G. La relación Unidad de Análisis-Unidad de Observación-Unidad de Información: Una ampliación de la noción de la Matriz de Datos propuesta por Samaja. RELMIS 2015; 1(1): p. 65. [online]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275943> [citado 1 de agosto de 2025].
34. Lin M, Lucas Jr HC, Shmueli G. Research Commentary-Too Big to Fail: Large Samples and the p-Value Problem. Information Systems Research 2013; 24(4):906-917.
35. Gobierno de Mendoza. Reporte Epidemiológico. Junio de 2025 [online]. Disponible en: <https://www.mendoza.gov.ar/wp-content/uploads/sites/7/2025/06/Reporte-Epidemiologico-No-14-2025.pdf> [citado 31 de julio de 2025].