

Informe N° 4

# Descripción cuantitativa de la planta docente en el sistema de pregrado y otras dependencias -no facultades- de la Universidad Nacional de La Plata

(sobre planta 2019)



Centro de Estudios en  
Trabajo y Universidad

**adulp** 

Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata

# Índice

-Introducción	3
-Caracterización general de la planta docente de colegios y dependencias	4
-La composición de la planta docente de acuerdo al género	9
-Distribución de carga horaria del trabajo docente en el pregrado	13
-Cierre	17
-Bibliografía	18

# Introducción

En este informe presentamos algunas características de la planta docente que integra el nivel de pregrado y de otras dependencias con planta docente de la Universidad Nacional de La Plata<sup>1</sup>. Esta universidad posee un sistema de pregrado compuesto por una escuela que posee nivel inicial y primario, la Escuela Graduada “Joaquín V. González”; y cuatro colegios secundarios, el Colegio Nacional “Rafael Hernández”, el Liceo “Víctor Mercante”, el Bachillerato de Bellas Artes “Prof. Francisco A. de Santo” y la Escuela de Agricultura y Ganadería “M. C. y M. L. Inchausti”. Además hay personal docente con cargos de sistema de pregrado en otras dependencias de la UNLP como la Dirección General de Deportes, donde se imparten multiplicidad de deportes y prácticas corporales a la comunidad en general, y el Jardín Maternal, que realiza enseñanza en ese nivel para hijos/as de trabajadores/as de la UNLP.

Los datos utilizados, que surgen de la nómina pública de personal de la UNLP,<sup>2</sup> corresponden a noviembre 2019. Esta información permite una aproximación cuantitativa y descriptiva que posibilita conocer cuántos docentes integran el nivel, en qué dependencias se desempeñan, qué funciones llevan a cabo, cuánta presencia masculina y femenina se observa en cada dependencia<sup>3</sup> y cuál es la carga de trabajo de algunas de esas categorías.

Organizamos el documento en tres secciones. La primera brinda un panorama de la composición de la planta docente en todo el nivel y en cada dependencia; la segunda, ofrece una mirada desagregada por género para cada colegio y función docente (con las aclaraciones que se realizan más adelante); la tercera, explora cómo se organiza el trabajo en algunas funciones en especial.

1- Tradicionalmente se entiende por pregrado a las instituciones que coordina la Prosecretaría de Asuntos Académicos -los cuatro colegios secundarios y la Escuela Graduada. Por las características de la constitución de la planta docente de la DGD y el Jardín Maternal los hemos analizado junto al sistema de pregrado.

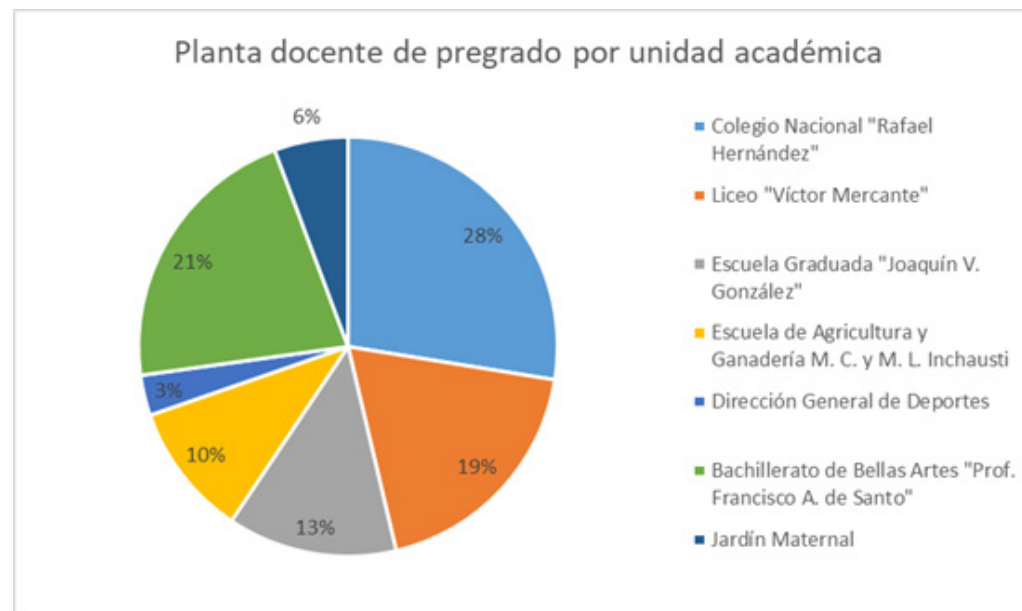
2- Los datos pueden consultarse en <https://unlp.edu.ar/transparencia>

3- Como se detalla bajo el segundo subtítulo, la no autoidentificación de género en el dato de la planta docente conlleva que solo dispongamos de los nombres personales como un indicador de identificaciones de género. Este dato no sólo es incierto sino además contempla categorías binarias, invisibilizando otras identidades. Por todo ello debe tomarse como una aproximación que nos permite dar cuenta en forma general de la feminización y masculinización de la planta docente.

# I. Caracterización general de la planta docente de colegios y dependencias

Los gráficos que se presentan a continuación muestran la composición de la planta docente de los colegios de pregrado y de otras dependencias de la Universidad donde se desempeñan docentes del nivel inicial, primario y secundario y la planta docente que se desempeña en la Dirección General de Deportes.

En primer lugar, es posible señalar que la planta docente de mayor tamaño se encuentra en el Colegio Nacional (de aquí en más, CN), donde trabajan 406 trabajadores/as docentes; en segundo lugar el Bachillerato de Bellas Artes (de aquí en más, BBA) con 317; en tercer lugar el Liceo (de aquí en más, LVM) con 277; en cuarto lugar la Escuela Graduada (de aquí en más, Anexa) con 193; en quinto lugar la Escuela de Agricultura y Ganadería (de aquí en más, Inchausti) con 152; en sexto lugar el Jardín Maternal con 84, y finalmente la Dirección General de Deportes con 46 trabajadoras y trabajadores docentes. En total, 1475 trabajadores y trabajadoras docentes se desempeñan en el nivel de pregrado de la UNLP. La enseñanza de nivel Secundario representa el 81% de la planta docente del nivel de pregrado, mientras que los niveles Inicial y Primario representan el 19% del total.



Para conocer cómo se distribuye el trabajo docente al interior de cada dependencia dividimos las funciones en diferentes categorías:

**1. Autoridades**, que comprenden a:

Directores/as y Vicedirectores/as, cuyas funciones consisten en dirigir, organizar, orientar, coordinar, supervisar y evaluar la actividad académica y administrativa, además de coordinar el equipo de conducción, planificar y llevar adelante el proyecto educativo de la institución;<sup>4</sup>

Secretarios/as, que garantizan el cumplimiento de los aspectos legales, administrativos y académicos de la institución educativa y participan del equipo directivo en calidad de asesores;

Asesores/as Pedagógicos, que asesoran técnicamente al personal directivo y docente en aspectos pedagógicos y didácticos, acompañan y evalúan las planificaciones docentes proponiendo pautas o modelos para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje;

Regentes, que se ocupan de supervisar la organización de actividades administrativas y docentes, de hacer cumplir las normas de convivencia, de organizar y coordinar los recursos necesarios para el funcionamiento de la institución, y de orientar y supervisar las actividades de los subregentes y de los jefes de preceptores. Además, coordinan actividades con los jefes de departamentos y áreas correspondientes y las relaciones entre la Institución y los padres de los estudiantes; y Jefes/as de Departamento o Sección, que dirigen y coordinan las actividades docentes de su área departamental al mismo tiempo que evalúan la actividad académica y administrativa del área.

**2. Personal de Departamento de Orientación Educativa (DOE)**, que incluye a Profesionales y Ayudantes del Equipo de Orientación, cuyas funciones consisten en brindar apoyo técnico, orientar y asesorar a la comunidad educativa en relación con las diversas problemáticas de los estudiantes, asesorar sobre regímenes de convivencia e integración y orientar a las/os estudiantes.

**3. Preceptores/as** comprende a Preceptores/as, Subjefes/as de Preceptores/as y Jefes/as de Preceptores. Entre sus tareas se encuentran acompañar a las/os estudiantes en distintos aspectos que hacen a la vida escolar, vehiculizar la comunicación entre la institución y las familias de las/os estudiantes, hacer cumplir las normas de convivencia, atender a las necesidades de materiales y útiles que surjan en el aula, produce registros escolares y acompaña en horas libres.

**4. Maestras del Jardín Maternal, Maestras de Jardín de Infantes y Maestras/os de Grado** planifican, conducen, orientan y evalúan el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los conocimientos, actitudes y habilidades de cada nivel formativo.

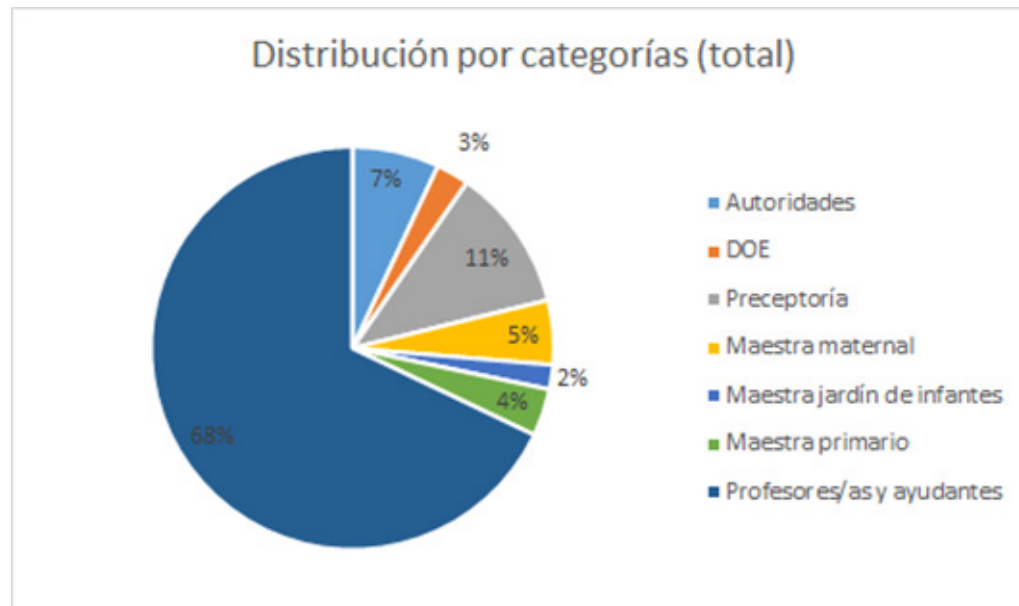
4- El desarrollo de las categorías, niveles y funciones del personal docente de nivel preuniversitario se desprende del artículo 2 del Convenio Colectivo de Docentes de las Universidades Nacionales del año 2015.

### 5. Profesores/as y Ayudantes se incluyen:

Profesores/as de diferentes niveles, que planifican, conducen, orientan y evalúan el proceso de enseñanza y de aprendizaje, de los conocimientos, actitudes y habilidades de acuerdo con el plan de estudio o de formación,

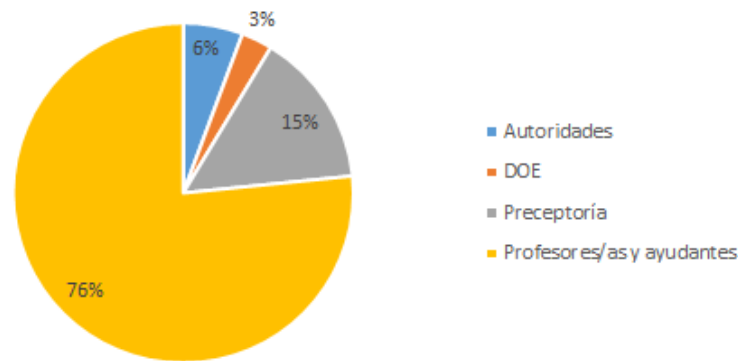
Ayudantes de Clases Prácticas y Maestros/as de Enseñanza Prácticas, responsables de la enseñanza práctica en talleres, laboratorios y secciones técnicas y de la conservación y uso de todos los elementos necesarios.

Si observamos el total de las dependencias, podemos advertir que la categoría más numerosa es la de Profesores/as y Ayudantes. Si además asumimos que las funciones de Maestra de Jardín Maternal, Maestra de Jardín de Infantes y Maestra/o de Primaria, al igual que la de Profesores/as y Ayudantes, se centra en la docencia áulica y supone el diseño, implementación y evaluación de propuestas pedagógicas, podemos afirmar que en conjunto estas categorías representan el 79% de la planta docente total del nivel de pregrado.

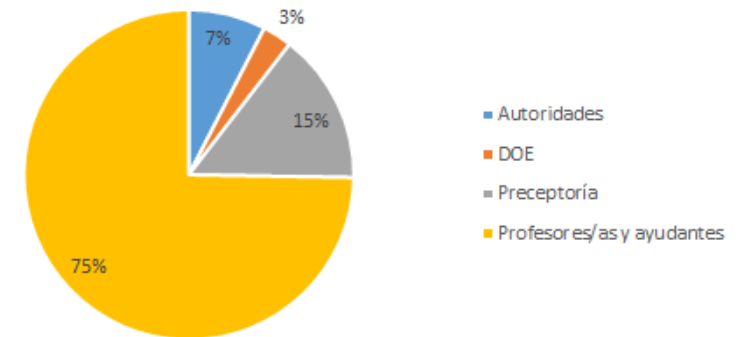


Al analizar la planta de los colegios secundarios encontramos una distribución semejante: Profesores/as y Ayudantes representan entre el 74% y el 79% de la planta total de cada colegio. La segunda categoría más numerosa en estas instituciones es la de Preceptoría que representa en todos los casos entre el 10% y el 15% del total de las y los trabajadores docentes. En tercer término, aparecen las autoridades con un 6% a 9%; por último, el DOE con un 2% a 3%. Más adelante nos detendremos en cómo se organiza el trabajo en algunos de estos colectivos de trabajadores y trabajadoras y en cómo se componen estos grupos de acuerdo a lo masculino y femenino (con las aclaraciones ya realizadas).

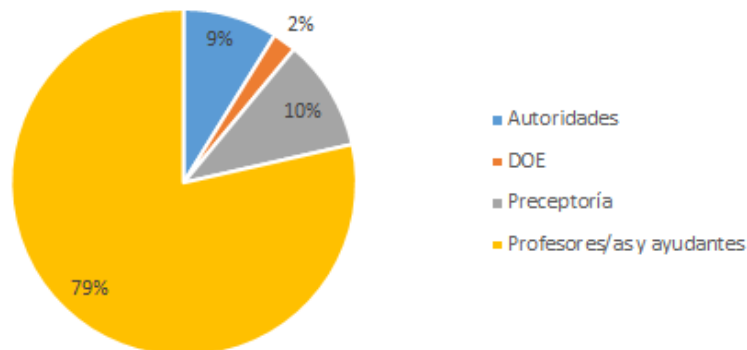
Distribución por categoría (CN)



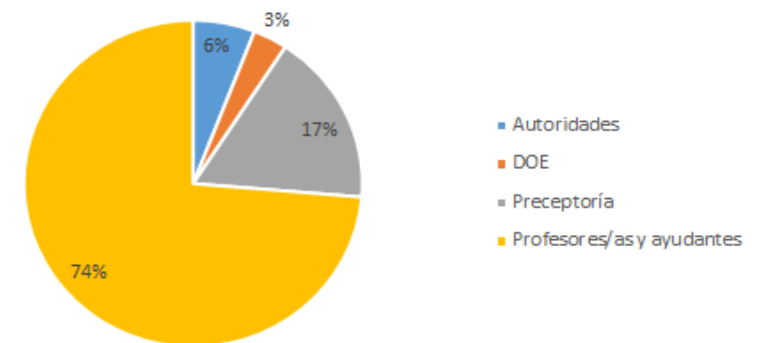
Distribución por categoría (LVM)



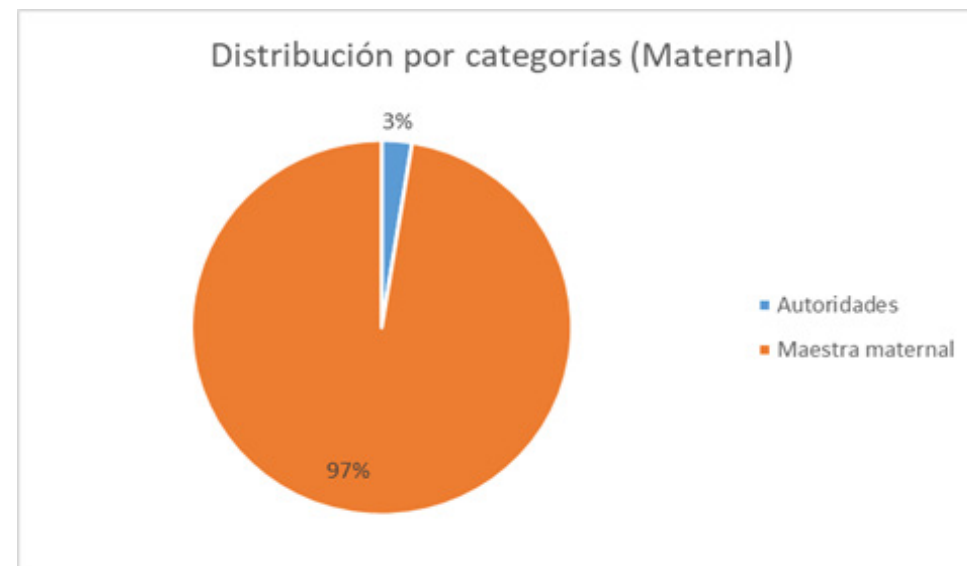
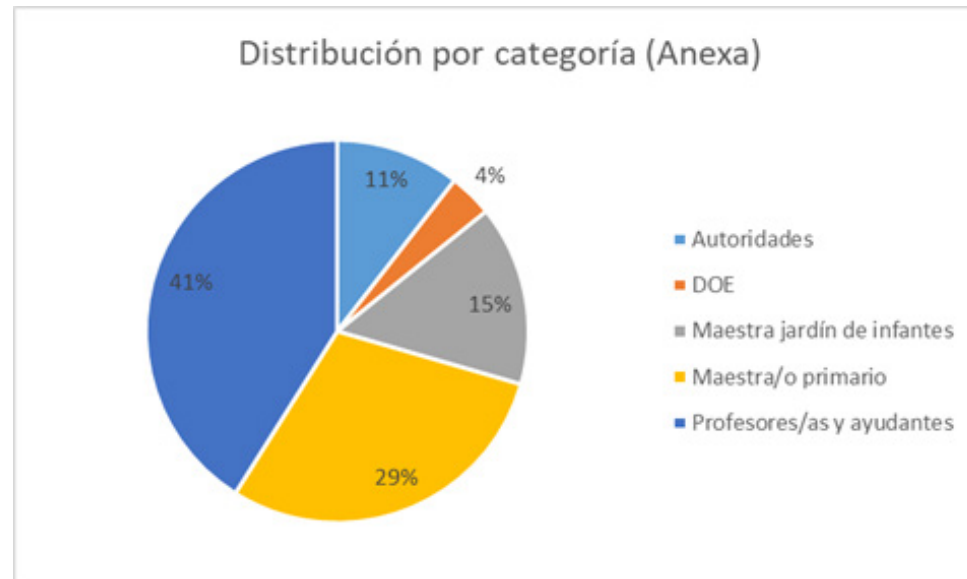
Distribución por categoría (BBA)



Distribución por categorías (Inchausti)



En relación a los niveles Inicial (Jardín Maternal y Jardín de Infantes) y Primario, Maestras de diferentes niveles, Profesores/as y ayudantes representan el 85% de la planta docente en la Escuela Anexa y el 97% en el Jardín Maternal.





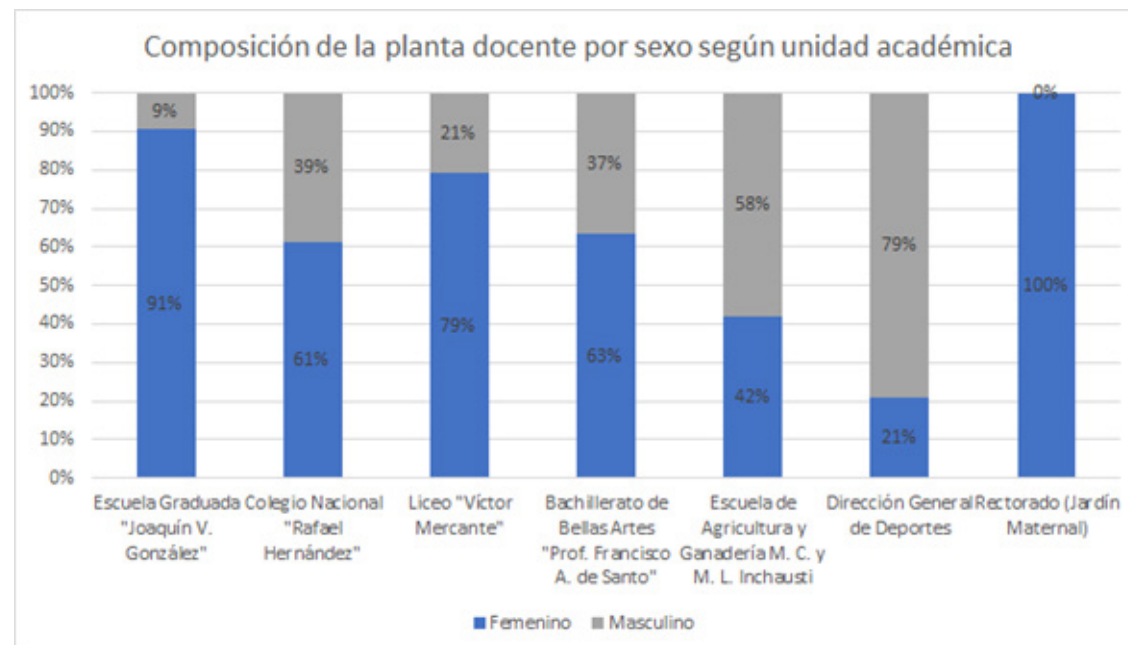
## II. La composición de la planta docente de acuerdo al género

Este informe fue elaborado a partir de datos de la Nómina del Personal de la UNLP<sup>5</sup>, donde figuran los nombres de pila y los apellidos de cada docente. Para reconstruir la distribución por género en las diferentes unidades académicas y funciones asociamos un género a los nombres de pila. Por supuesto, esto no implica que esas personas adscriban a esa categoría de género, ni que nosotras/os asumamos dicho parámetro hegemónico de nominación, ni que sostengamos simplificada una situación binaria en las identidades de género. Pero por los datos disponibles hasta el momento, esa fue la única posibilidad para conocer la distribución por género. Seguimos en este camino las mismas decisiones tomadas en el “Informe preliminar La perspectiva de género en la UNLP” (Dirección de Políticas Feministas-UNLP, 2019). Si bien esto nos permitió conocer cuántos varones y cuántas mujeres trabajan en el nivel de pregrado y cómo se distribuyen en unidades académicas y en puestos de trabajo, consideramos que esta reconstrucción no permite dar cuenta de identidades de género autopercibidas en el trabajo docente. Apostamos a que, en un futuro, otra construcción de las bases de datos e investigaciones a realizar nos permitan hacer foco en este aspecto.

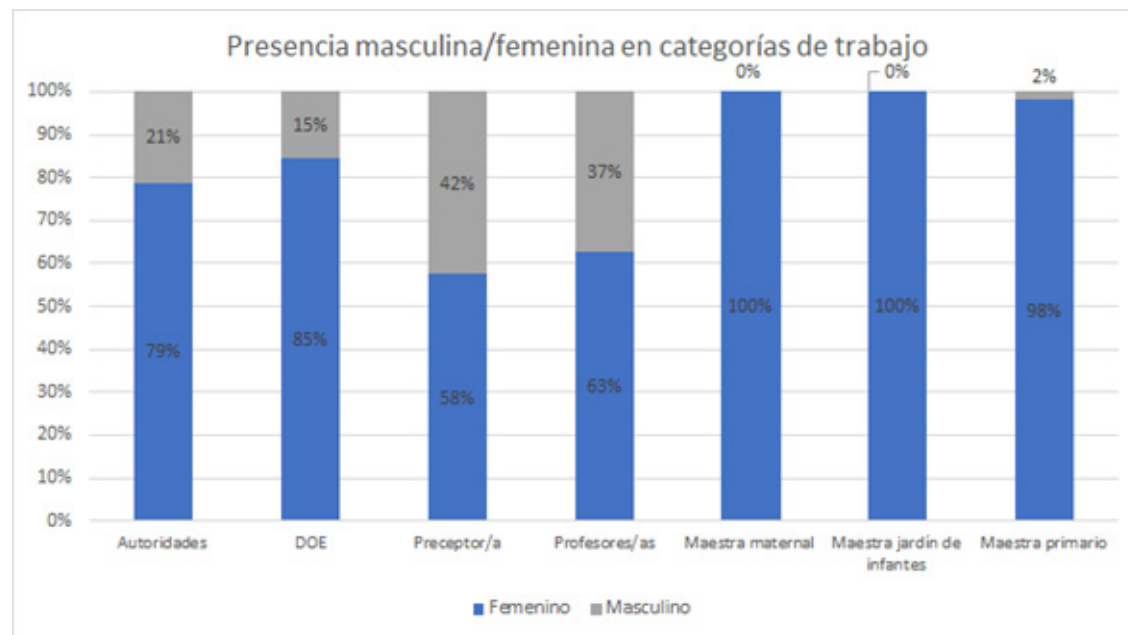
Al analizar la composición de la planta docente del nivel de pregrado de acuerdo al género notamos un predominio de femenino en la mayor parte de las unidades académicas. En los niveles inicial y primario, la distribución por género es casi en su totalidad femenina. Históricamente, las dinámicas de género y el trabajo de enseñar se articularon produciendo que algunas áreas de contenido de enseñanza, niveles o funciones se presentaran como privativas o prioritarias para algún género. Esto ha sido parte de la reproducción social de los papeles de género clásicos del sistema patriarcal; por ejemplo, materias de enseñanza técnica fueron asociadas con lo masculino y tareas docentes de niveles inicial y primario fueron relacionadas a lo femenino, reforzando así una asociación de sentido entre lo femenino y las tareas de cuidado. Diferentes investigaciones han mostrado que la enseñanza fue una ocupación eminentemente femenina desde sus tiempos iniciales (Morgade, 2007). Las razones de ello refieren a que la docencia aparecía a principios de siglo XX, como una de las escasas entradas legítimas a la esfera pública por parte de las mujeres y como una vía posible de ascenso social (Birgin, 1999). De acuerdo a los parámetros de la época, la docencia en tanto forma de relación educativo-afectiva, permitía extender a la esfera pública las tareas de cuidado que se realizaban en el ámbito doméstico y que estaban legitimadas para este género (Camarotta, 2020). A lo largo de la historia, estas concepciones generalizadas so-

5- Ordenanza 293, “Régimen de Acceso a la Información, Protección de Datos y Transparencia de la Universidad Nacional de La Plata”

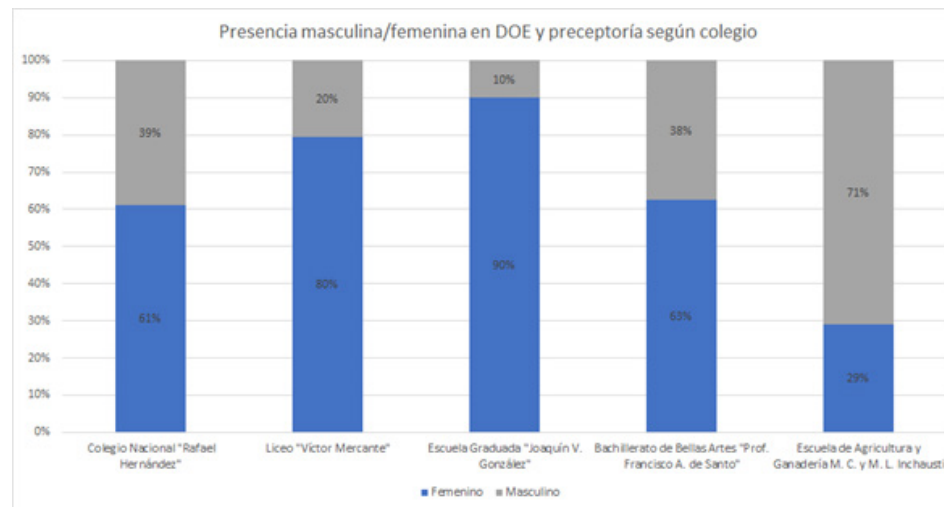
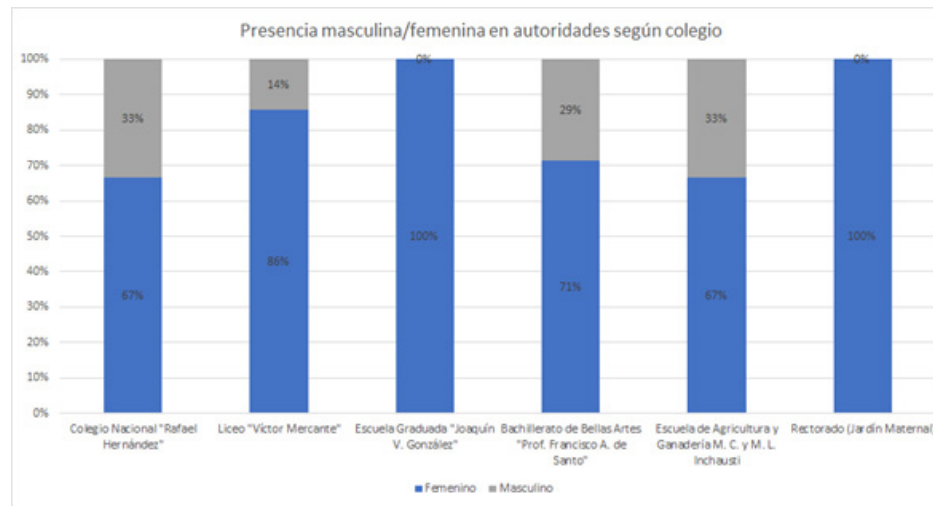
bre el trabajo docente fueron puestas en tensión y resignificadas sobre la base de un conjunto diverso de experiencias y procesos colectivos, gremiales y familiares. No obstante, la tendencia a la feminización del trabajo docente en los primeros niveles educativos –y no sólo en ellos- sigue siendo una constante. Al mismo tiempo que la presencia femenina es mayoritaria en los niveles inicial, primario y secundario, no sucede lo mismo en la Dirección General de Deportes y en la Escuela de Agricultura y Ganadería, donde hay más presencia de lo masculino que femenino en distintos puestos de trabajo. En el caso de la Dirección General de Deportes, 8 de cada 10 trabajadores son varones, sería interesante seguir indagando en este aspecto a futuro. En el caso de Inchausti, de cada 10 trabajadores/as, 6 son varones. Este dato puede ponerse en relación con la preeminencia masculina en la matrícula de las escuelas agropecuarias y de las escuelas técnicas urbanas (Gutiérrez, 2019; Seoane, 2013). También, con el sostenimiento socio-histórico de que la enseñanza de lo masculino debe estar a cargo de personas que se identifiquen con ese género. La contracara de ello es la escasa presencia femenina en esos puestos de trabajo. Ambas cuestiones están puestas actualmente en discusión y conllevan posibles cambios. Inchausti tuvo tradicionalmente una matrícula masculina que incluía la residencia en el establecimiento. Desde el año 2017, incorporó una residencia para mujeres y creció la matrícula de este sector. Ya era mixto desde años anteriores, pero las alumnas debían retirarse todos los días al finalizar la jornada escolar, sólo residían en la escuela los alumnos varones.



Al indagar en los diferentes puestos de trabajo, encontramos que a excepción de un maestro de grado la totalidad de las maestras de jardín maternal, jardín de infantes y escuela primaria son mujeres. Esto no se corrobora en las demás categorías, aunque en todas ellas existe un claro predominio del género femenino por encima del género masculino. Los puestos de trabajo que exhiben una composición más paritaria en términos de género son los de Preceptor/a y Profesor/a del nivel secundario. En estos casos, 6 de cada 10 preceptoras o profesoras son mujeres, los 4 restantes son varones. El progresivo descenso de la presencia femenina en los puestos de trabajo desde el nivel inicial al secundario se corresponde con los datos recogidos por el Instituto de Estadística de la UNESCO. Para 2018 daba cuenta que en América Latina y el Caribe, el cuerpo docente estaba integrado por un 95,5% de mujeres en el caso de la enseñanza inicial, un 78,2% en la enseñanza primaria y un 57,8% en la enseñanza secundaria (CEPAL-UNESCO, 2020).



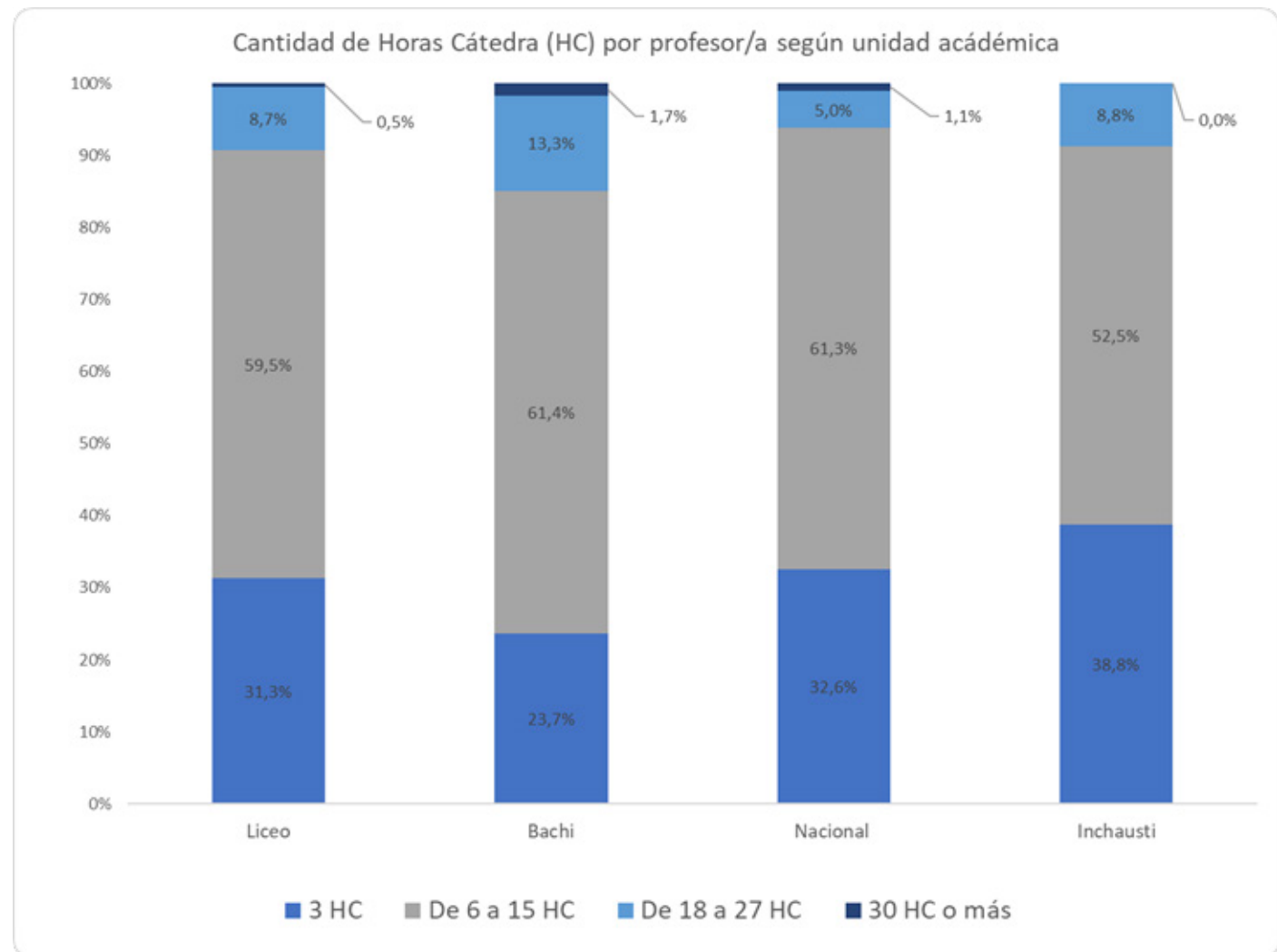
Resulta relevante hacer foco en algunas categorías específicas: por un lado, cómo es la distribución por género en el caso del personal de DOE y preceptoría; por otro, en el caso de las autoridades de las diferentes unidades académicas. En cuanto a DOE y preceptoría, el predominio es femenino en todos los colegios menos en Inchausti. Nuevamente, el nivel primario exhibe los mayores valores de feminización del personal docente ya que 9 de cada 10 personas que se desempeñan como DOE o preceptores/as son mujeres. En relación a las autoridades, a diferencia de lo que ocurre en las Facultades de la UNLP (CETU-ADULP, 2020), existe una preponderancia de mujeres en cargos de mayor jerarquía. Esto se corresponde con la presencia mayoritaria de mujeres en todos los puestos de trabajo.



### III. Distribución de carga horaria del trabajo docente en el pregrado

Una de las características del trabajo de profesores y profesoras del nivel secundario es la multiplicidad de instituciones en las que trabajan (Tenti Fanfani, 2010). De acuerdo al Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos (CENPE) llevado a cabo en 2014, dos tercios de las/os profesoras/es del nivel secundario se desempeñaban en hasta dos escuelas, mientras que el tercio restante trabajaba en tres o más instituciones (Dirié, 2018). Los datos disponibles para la provincia de Buenos Aires muestran que el 45,5% de profesoras/es del nivel secundario trabajaba en tres escuelas o más. Tal como veremos, la planta docente del nivel de pregrado de la UNLP no constituye una excepción en lo que refiere al pluriempleo de este sector docente. Un cargo docente de profesor/a o ayudante se cuantifica mediante Horas Cátedra. Cada hora cátedra dura 40 minutos y salvo contadas excepciones la unidad mínima de trabajo por profesor/a es de 3 Horas Cátedra semanales (es decir, dos horas reloj), considerando sólo las horas que el/la docente está frente al curso. En el caso de preceptores/as, maestro/as de Jardín Maternal y de nivel primario, la cuantificación de la jornada laboral se realiza considerando horas reloj. En cuanto a profesores/as, la proporción que completa una jornada laboral de 30 horas cátedra semanales dentro de una misma institución ronda, en promedio, el 1% de las/os profesoras/es que conforman la planta docente del nivel de pregrado de la UNLP. Algunas/os profesoras/es se desempeñan en más de un colegio preuniversitario: el 10% de las/os profesores tienen horas en dos o más instituciones del sistema preuniversitario. También hay profesoras/es que además de las Horas Cátedra poseen cargos de preceptoría, DOE o como jefes/as de sección o de departamento en áreas específicas, complementando sus tareas frente al curso con otras que suponen un apoyo a diferentes aspectos de la enseñanza. Excediendo la pretensión de este informe hallamos que algunas/os docentes se desempeñan también como nodocentes. Sobresale el caso de Inchausti donde 9 de los 97 docentes son también nodocentes. Si consideramos a las/os profesoras/es que ocupan su jornada laboral en el nivel de pregrado de la UNLP sólo con Horas Cátedras repartidas en dos o más diferentes dependencias académicas, encontramos que el 85% no completa una jornada de 30 horas cátedra semanales (es decir, 6 horas cátedra

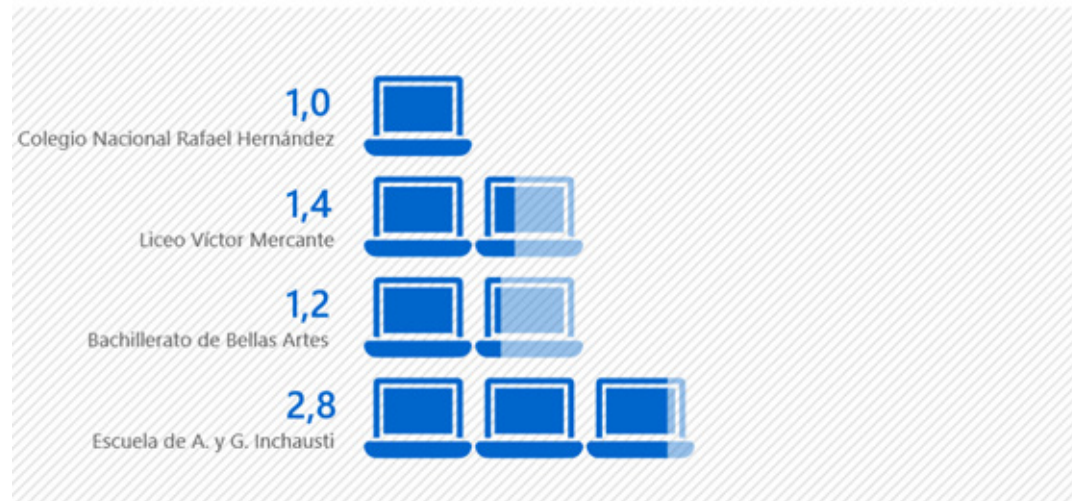
diarias) entre todos los colegios. Y el porcentaje llega al 91%, también en promedio, si cuantificamos quienes poseen una carga horaria menor o igual a 15 horas cátedra semanales distribuidas en el sistema de pregrado. Que un docente no complete una jornada semanal de 30 horas cátedra en el sistema de pregrado nos invita a pensar que ese trabajador/a en general tienen otro trabajo, que puede ser como profesional libre, como empleado estatal en organismos no educativos, como docente en instituciones educativas de la jurisdicción (sean de gestión estatal o privada), o como docente universitario/a en facultades, sea en grado o posgrado.



La jornada horaria de cada cargo docente es notoriamente diferente en el caso de las maestras de grado y de jardín de infantes que completan jornadas semanales de 22,5 horas en el primer caso y de 20 horas en el segundo (en promedio). En el nivel primario, un cuarto de las docentes poseen dos cargos que, juntos, suman una jornada de 45 horas semanales en una sola institución. En el caso de las maestras de jardín de infantes y del nivel maternal, prácticamente no existen los cargos dobles, pero en el nivel maternal el cargo supone una jornada laboral de 30 horas semanales.

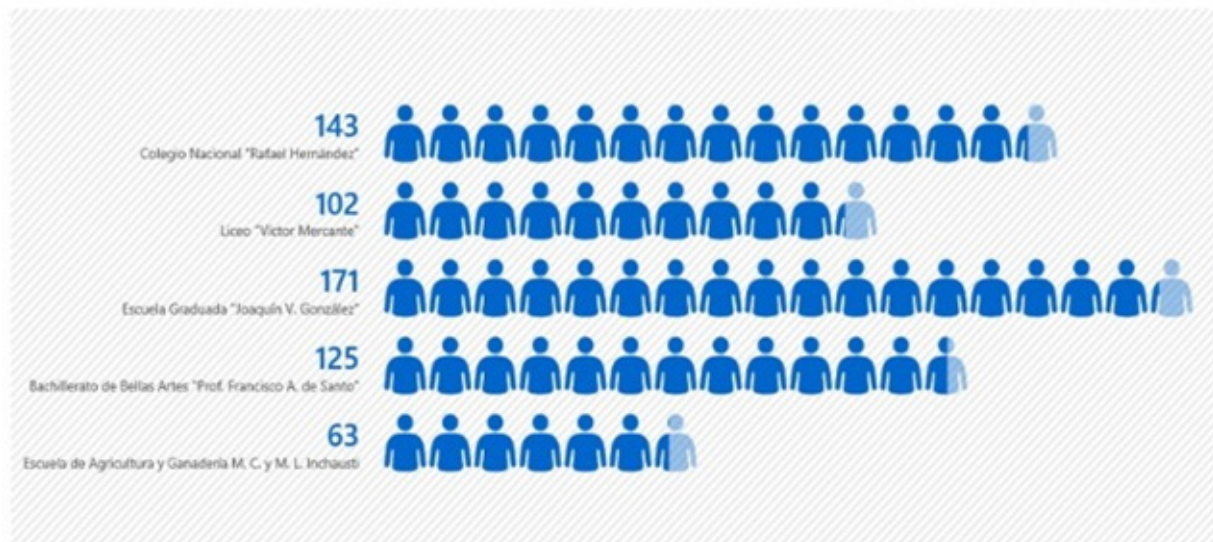
¿Cuál es la jornada laboral de las/os preceptoras/es? Frente a la obligatoriedad del nivel secundario, sancionada en la Ley de Educación Nacional N° 26.206, uno de los cambios implicados fue la redefinición de la tarea de las/os preceptoras/es, actores fundamentales para el acompañamiento de las trayectorias estudiantiles en la vida cotidiana escolar. Los/as preceptores tienen una carga horaria semanal de 25 horas reloj. Sin embargo, el trabajo implicado en esas horas difiere si comparamos lo que ocurre en cada colegio de pregrado. A continuación podemos observar que, en promedio, cada curso está a cargo de un/a preceptor/a; no obstante, la proporción se altera en algunos casos en los que hay más de un preceptor/a por curso. Cabe mencionar que para este informe hemos incluido dentro de la categoría de Preceptores/as también a Jefes y Subjefes de preceptores.

### Cantidad de preceptores/as por curso



Por último, caracterizamos el trabajo de los/as docentes que integran el DOE. Las intervenciones docentes desde el DOE están dirigidas a acompañar las trayectorias estudiantiles desde una perspectiva multidisciplinar a partir de la formación profesional de sus integrantes (Ciencias de la Educación, Psicología, Trabajo Social). Sus acciones tienen por objetivo orientar el diseño de estrategias docentes y prácticas convivenciales, teniendo como sus principales herramientas la articulación con familias y, eventualmente, con profesionales externos.<sup>6</sup> Por eso, es importante la relación numérica entre la cantidad de docentes del DOE y la matrícula escolar. La aproximación cuantitativa que mostramos a continuación nos ayuda a visualizar la carga de trabajo en cada caso, pero no muestra en detalle la multiplicidad de interlocutores con los que articula el personal del DOE. La actividad del DOE se organiza, a veces, con un curso en su conjunto; otras veces, mediante entrevistas personales o coordinando actividades grupales. El gráfico que incluimos a continuación muestra la relación numérica entre los/as docentes de DOE y la cantidad de estudiantes en cada colegio de pregrado. Así, cada uno de los cuerpos representa a una decena de estudiantes. En el CN, hay un docente de DOE cada 143 estudiantes; en el LVM, un DOE cada 102 estudiantes; en la Anexa, un DOE cada 171 estudiantes; en el BBA, un DOE cada 125 estudiantes y en Inchausti, un DOE cada 63 estudiantes.

### Cantidad de estudiantes por docente del DOE según Colegio



6- Cabe destacar que parte de esas funciones en la Escuela Anexa son realizadas por maestras.



## Cierre

Con este primer informe sobre pregrado, Jardín Maternal y Dirección General de Deportes hemos buscado describir características generales de la planta docente en base a los datos obtenidos de la Nómina pública de personal de la UNLP de 2019. Esto conduce a conocer la especificidad de un sector muy importante en términos cuantitativos y cualitativos al interior de la universidad. Al analizar el trabajo docente universitario, el nivel de pregrado frecuentemente queda desjerarquizado respecto al grado universitario. Incluso la noción de “preuniversitarios”, tan extendida y popularizada, nos remite a pensar este nivel por fuera de la universidad como un espacio que se encuentra antes de la Universidad, como algo que aún no es, y no como una parte esencial de ésta. Este documento se inscribe en una serie de informes que el CETU-ADULP se propone producir sobre el nivel de pregrado, no sólo para describir las condiciones de las/os trabajadoras/es sino también para explicarlas y transformarlas.

# Bibliografía consultada

Birgin, A. (1999). *El trabajo de Enseñar*. Buenos Aires: Troquel.

Cammarota, A. (2020). Maestras y enfermeras: entre el cuidado y la enseñanza, en Ramacciotti, K. I. (Comp.), *Historias de la enfermería en Argentina: pasado y presente de una profesión* (pp. 485-520), EDUNPAZ.

Centro de Estudios en Trabajo y Universidad – Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de La Plata [CETU-ADULP] (2020). Descripción cuantitativa de la planta docente de las facultades de la Universidad Nacional de La Plata en 2019. Disponible en línea: <http://www.adulp.org.ar/documentos/2020/estudiosytrabajoenlauniversidad.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [CEPAL-UNESCO] (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Disponible en línea: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)

Dirección de Políticas Feministas de la Universidad Nacional de La Plata (2019). *Informe preliminar. La perspectiva de género en la UNLP*. Disponible en línea: <https://unlp.edu.ar/politicafeministas/informe-preliminar-la-perspectiva-de-genero-en-la-unlp-17304>

Dirié, C. (2018). Educación secundaria. Trabajo docente en contexto (1994-2014). Serie Apuntes de Investigación, Dirección de Información y Estadística Educativa (Ministerio de Educación de la Nación).

Gutiérrez, T. V. (2019). Escuela, agro y mujer. La educación agraria y la participación femenina en Buenos Aires, 1983-2018. *Cuadernos de Humanidades*, (31).

Morgade, G. (2007). Burocracia educativa, trabajo docente y género: supervisoras que conducen" poniendo el cuerpo". *Educação & Sociedade*, 28(99), 400-425.

Seoane, V. (2013). Géneros, cuerpos y sexualidades. Experiencias de Mujeres en Escuelas Técnicas de la ciudad de La Plata. [Tesis de doctorado]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales- Sede Académica Argentina.

Tenti Fanfani, E. (2010). Los que ponen el cuerpo: el profesor de secundaria en la Argentina actual. *Educar em Revista*, (SPE\_1), 37-76.

La Plata, Septiembre 2021.

**Análisis de datos, interpretación y escritura:** Belén Morris, Fátima Velazco, Gerardo Pérez y Mariana Chaves.  
**Coordinación general:** Belén Morris y Facundo Lafit.