

Primer Informe

Relevamiento sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en contexto de ASPO en la UNLP.

Centro de Estudios en Trabajo
y Universidad
Secretaría de Formación



adulp 

Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata

1-Presentación

En el marco del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), la Asociación de Docentes Universitarios de La Plata (ADULP), realizó un relevamiento acerca de las condiciones en las que las y los docentes de la UNLP están llevando adelante sus tareas. El objetivo fue describir el estado del trabajo docente en el contexto actual, identificar situaciones de vulneración de derechos, y visibilizar desigualdades.

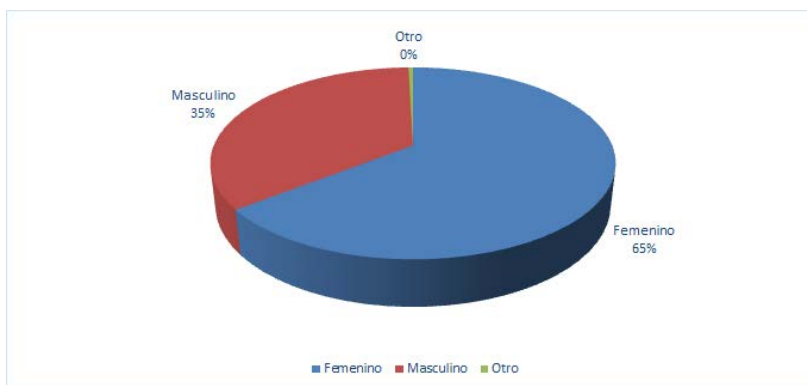
La encuesta estuvo dirigida a los docentes de todas las dependencias de la UNLP, abarcando tanto el sistema de grado y posgrado como de pregrado. El instrumento de recolección que se utilizó fue un cuestionario web autoadministrado y anónimo que contenía 69 preguntas distribuidas en 10 bloques. El cuestionario se mantuvo habilitado para ser respondido desde el 27 de Mayo hasta el 8 de junio de 2020, cuando ya se contaba con más de 80 días de aislamiento social y prácticamente la misma cantidad de tiempo de actividades académicas de manera virtual en muchas de las dependencias de la UNLP. Entre los principales temas que se indagaron se encuentran: características generales de las y los docentes y de sus cargos y funciones, situación actual respecto de la materia que dictan, recursos disponibles para sostener las actividades de manera virtual,

conocimientos y capacitación sobre soportes digitales y herramientas virtuales, tiempo destinado a las tareas docentes, consecuencias y efectos del aislamiento y de la virtualización del trabajo. Lxs docentes debieron contestar varios de estos puntos sólo en relación al cargo con mayor dedicación horaria. Si bien esta decisión metodológica permitió estandarizar muchas de las respuestas y relacionarlas con otras variables, no fue posible relevar qué ocurría en los cargos de menor dedicación de aquellxs trabajadorxs con más de un cargo docente.

Se recibieron 1.620 respuestas, 1.439 de docentes de grado y posgrado, y 181 de docentes de pregrado. Salvo en los casos donde esté aclarado, los gráficos del informe expresan la información agregada de ambos sistemas.

2- Caracterización de la muestra obtenida

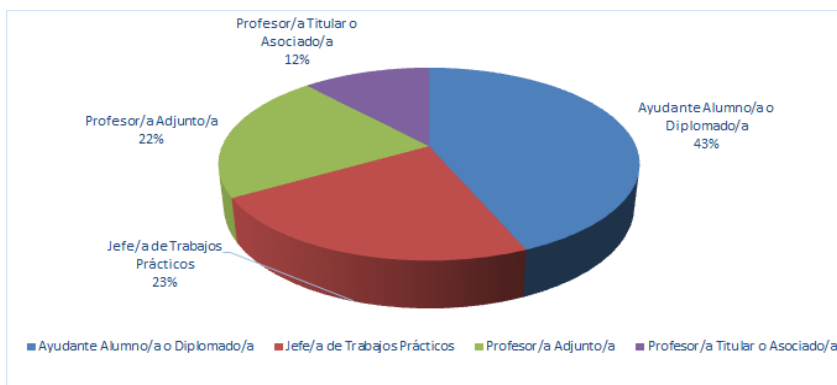
Género



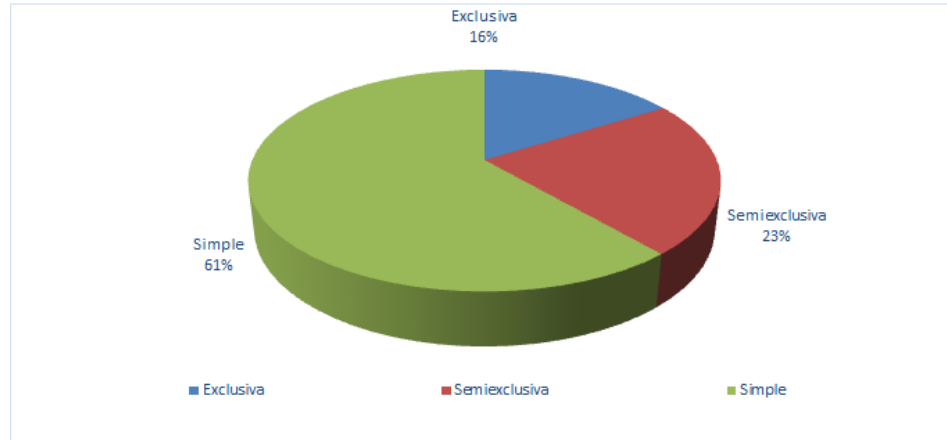
Nivel educativo



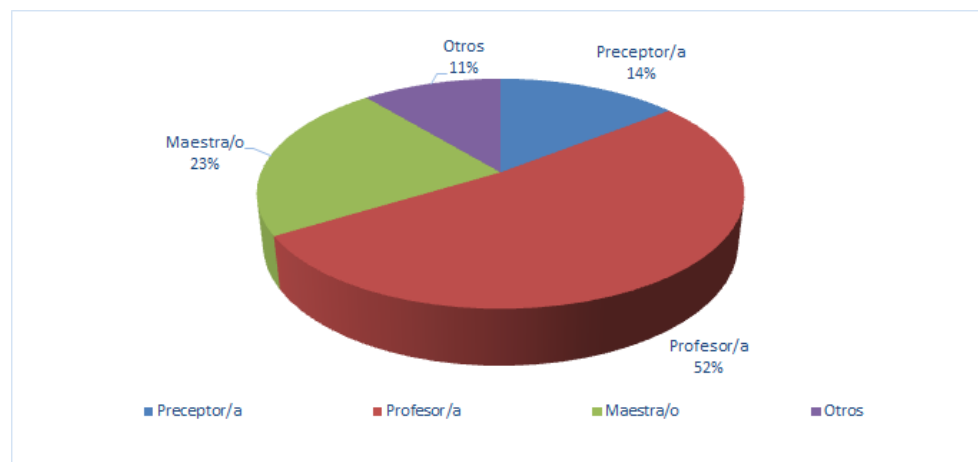
Cargo Grado



Dedicación



Cargo Pregrado

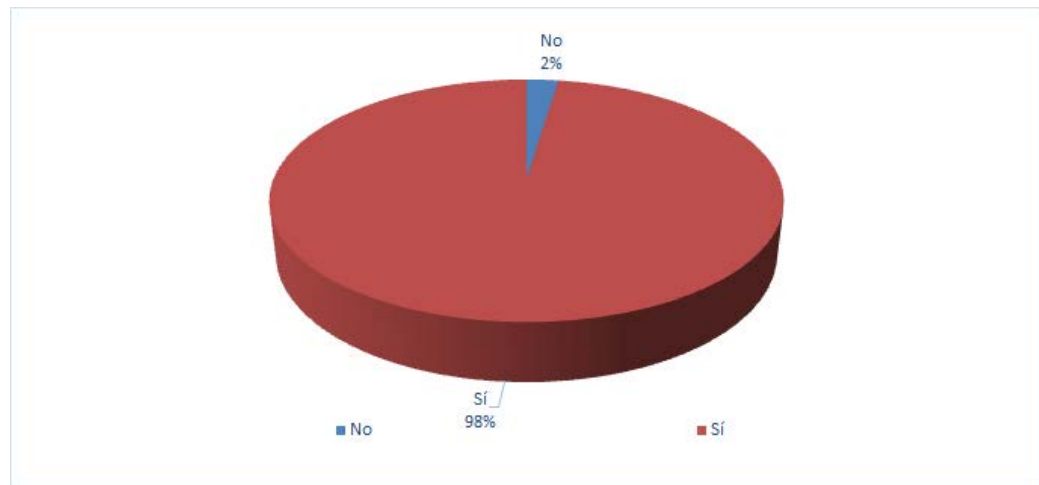


De acuerdo a la descripción cuantitativa de la planta docente de la Universidad Nacional de La Plata, la proporción de cargos relevados en esta encuesta es similar (no exacta) a la que existe a nivel de la UNLP, donde: el 52% de los cargos docentes corresponden a las categorías de Ayudante Alumnx o Diplomadx, el 18% a Jefx de Trabajos Prácticos, el 19% a Profesorx Adjuntx y el 11% a Profesorx Titular o Asociadx. En relación a las dedicaciones, la proporción de cargos docentes es la

siguiente: 73% de dedicaciones simples, 17% de dedicaciones semiexclusivas y 10% de dedicaciones simples.

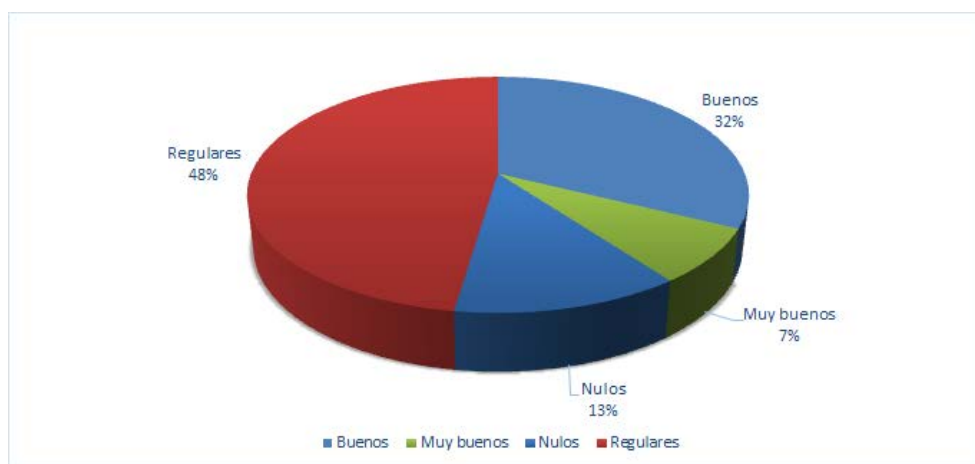
En relación a la planta docente del nivel de pregrado, el personal docente que trabaja como profesor/a o maestro/a concentra entre el 70% y el 80% del personal total del nivel en la UNLP (con diferencias en cada unidad académica). Entre lxs docentes del nivel de pregrado encuestadxs, las categorías Maestrx y Profesorx alcanzan un 75%.

La materia en la que se desempeña, ¿ha adoptado una modalidad virtual durante el ASPO?



3) Medios de trabajo

A marzo de 2020 (antes de la implementación del ASPO), considera que sus conocimientos sobre herramientas virtuales para docencia eran



Un insumo fundamental para la adopción de modalidades virtuales de enseñanza es el conocimiento sobre las herramientas disponibles: no solo su existencia y funcionamiento sino también el conocimiento para manejarlas y su pertinencia para determinados grupos de estudiantes o de contenidos, sus límites y potencialidades. Ante la pregunta respecto de los **niveles de conocimiento sobre herramientas virtuales para docencia antes de la implementación del ASPO, un 39% de lxs 1455 trabajadorxs docentes que respondieron, afirmó que tenía conocimientos buenos o muy buenos. El 61% restante declaró haber tenido conocimientos regulares o nulos.**

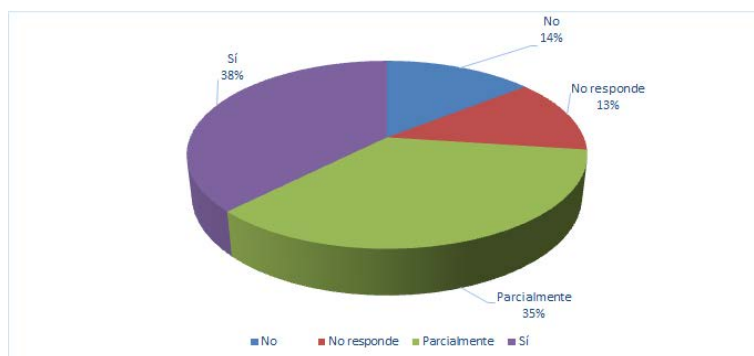
Dado que el 97,5% de lxs trabajadorxs que respondieron esta encuesta afirma haber virtualizado su actividad docente, es posible interpretar en relación al conocimiento previo, que ese **saber sobre herramientas virtuales era insuficiente y que para desarrollar la tarea debió ser**

sorteado a través de distintas estrategias de aprendizaje o entrenamiento por parte de lxs docentes. En este relevamiento consultamos por una de ellas: las **capacitaciones organizadas por la Dirección de Educación a Distancia, Innovación en el aula y TIC de la UNLP** desde mediados de marzo en adelante. El 86% de los trabajadores y trabajadoras encuestadxs tuvo conocimiento de esas instancias formativas. Entre quienes conocían la existencia de estas capacitaciones, solo un 7% no participó en ninguna de las capacitaciones mientras que el **71% declaró haber participado en algunas y un 9% en todas**. Cabe señalar que entre lxs trabajadorxs que respondieron esta pregunta predomina ampliamente **una valoración positiva de estas capacitaciones ya que el 73% destaca su contribución (total o parcial)** a la implementación de la modalidad virtual.

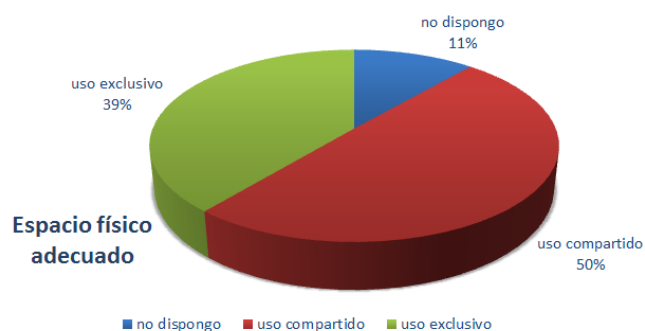
¿Participó de las diferentes instancias de capacitación organizadas por la UNLP desde los primeros días de ASPO?

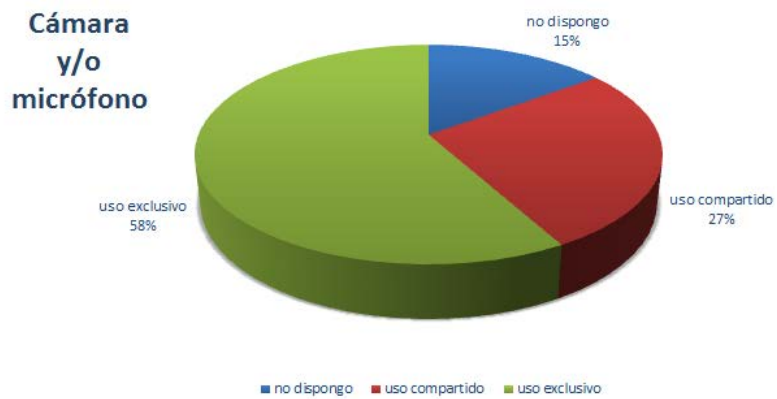
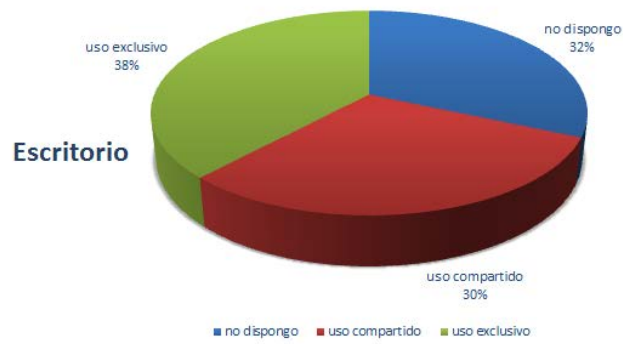


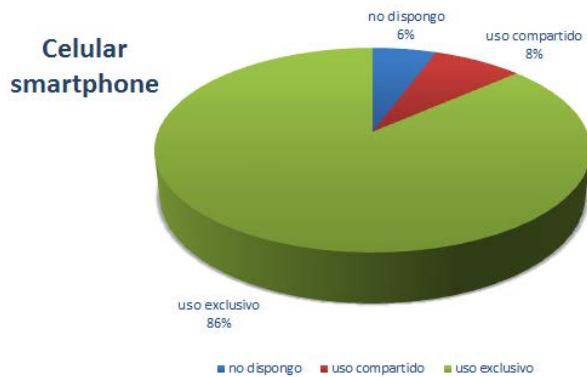
¿Considera que las capacitaciones brindadas por la UNLP contribuyeron para implementar la modalidad virtual en su materia?



Actualmente ¿dispone de los siguientes recursos para trabajar en modalidad virtual o desde su casa?







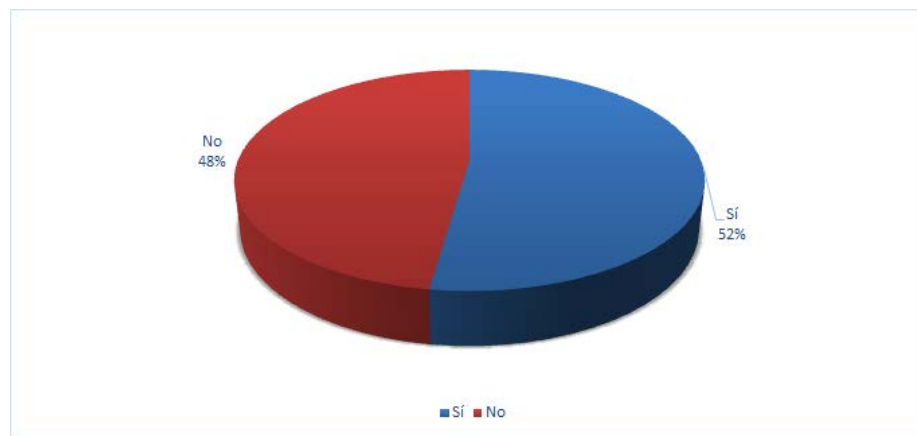
En relación a los medios de trabajo, según los resultados que arrojó el relevamiento, **4 de cada 10 docentes no posee computadora apta (9 %) o debe compartirla (31%)**. Un 15 % manifiesta no poseer cámara/micrófono, instrumentos claves para el desarrollo de la enseñanza en su modalidad virtual.

La mitad de lxs docentes que indican tener un espacio físico adecuado para desempeñar las tareas no lo posee de manera exclusiva sino que es de uso compartido, razón por la que se dificulta la organización de su trabajo y la compatibilización con las tareas de cuidado y de trabajo de otros miembros de la vivienda. Además hay un 11% que directamente no disponen de un espacio adecuado para desempeñar la labor docente.

Dentro de los **mobiliarios mínimos necesarios para cumplir con un ambiente saludable de trabajo**, encontramos que **solo el 38% de lxs docentes poseen un escritorio para uso exclusivo**, mientras que el 30% lo comparte y un 32% no dispone del mismo. A su vez, un **71% de trabajadorxs no poseen una silla ergonómica**, mientras que hay un 14% de docentes que la comparten con otros integrantes de su hogar y solo un 15% disponen de dicho recurso de manera exclusiva. La correcta posición del cuerpo en la jornada laboral (ergonomía), se logra en parte

por la disponibilidad y el adecuado uso del equipamiento informático (PC escritorio), el escritorio y la silla, con ello se logran prevenir malestares que pueden devenir, si no se actúa, en un incremento de enfermedades o estrés vinculados al puesto de trabajo.

¿Tuvo o tiene que adquirir equipamiento o recursos para poder trabajar en modalidad virtual?



Otro punto que se relevó en la encuesta fue la adquisición de material tecnológico para esta nueva modalidad de trabajo o la necesidad de reparar los que ya poseía por parte del docente. Este ítem arrojó como resultado que el **más de la mitad de lxs trabajadorxs encuestados tuvo que adquirir material nuevo**, en mayor medida computadoras 55%, luego cámaras y micrófonos 30%, y en un porcentaje menor pizarras, celulares y suscripciones a plataformas (zoom).

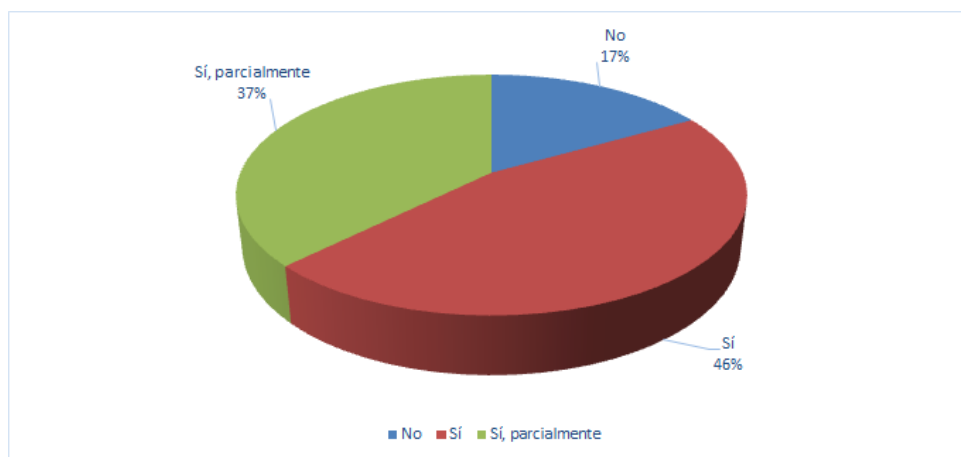
¿Dispone de conectividad a internet en su casa (por red o datos celulares)?



Respecto de la conectividad necesaria para trabajar de manera virtual 4 de cada 10 docentes encuestados manifestó poseer una conectividad de buena calidad mientras que más de la mitad respondió que su conectividad era de calidad variable. Un 8% declaró no poseer conectividad alguna. Que **6 de cada 10 docentes no posea una conectividad de buena calidad**, sumado a las deficiencias tecnológicas antes relevadas, habla de las condiciones adversas en las que muchas veces lxs trabajadorxs se encuentran llevando adelante sus tareas.

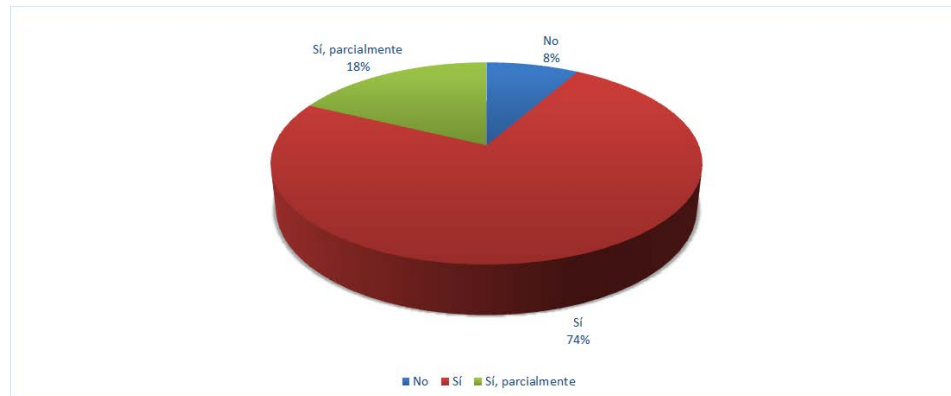
4) Acompañamiento de autoridades y de pares docentes

¿Se sintió acompañado/a por las autoridades de la UNLP y la dependencia donde se desempeña (en cuanto a información disponible, calidad de información, disponibilidad y acceso a la misma) en la implementación de la enseñanza virtual durante este cuatrimestre?



Un 45,9% de lxs docentes respondió que se sintió acompañadx por las autoridades de la UNLP y/o la dependencia donde se desempeña en la implementación de la enseñanza virtual durante este cuatrimestre, mientras que un 37,4% se sintió parcialmente acompañadx y un 8 % no se sintió acompañadx. El acompañamiento se refería a información disponible, calidad de información, disponibilidad y acceso a la misma.

¿Se sintió acompañadx por sus pares docentes de la materia en la implementación de la enseñanza virtual durante este cuatrimestre?

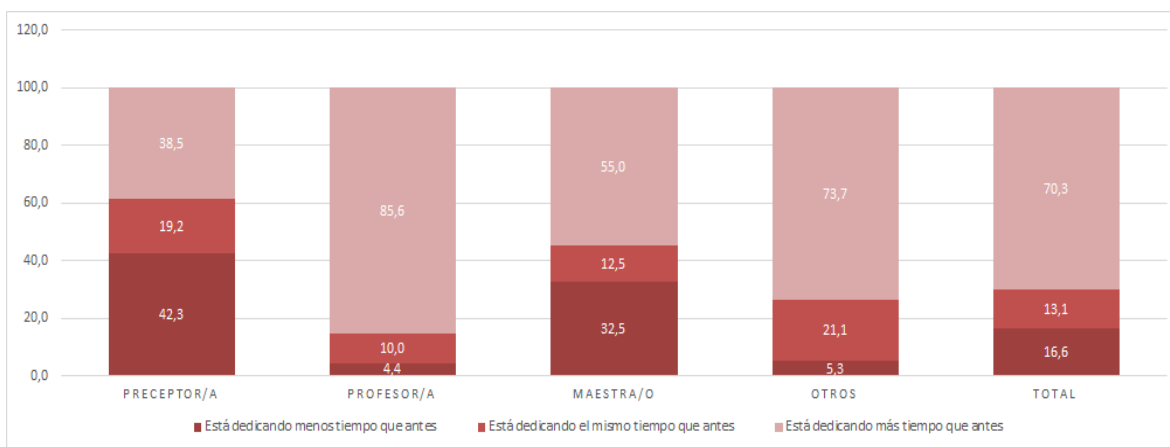


Más del 90 % de lxs docentes responde haberse sentido acompañadx por sus pares en la implementación de la enseñanza virtual. A partir de esta respuesta, podemos inferir que las **acciones colaborativas en el trabajo, el intercambio de información y saberes entre pares, los avisos de formación externa, las capacitaciones informales entre miembros de un mismo equipo de trabajo y el incremento de la comunicación** dentro de los espacios laborales fueron fundamentales para sostener la continuidad educativa. Estas acciones de solidaridad y organización entre lxs trabajadorxs permitieron afrontar una situación excepcional en un contexto de aislamiento, incertidumbre e implementación repentina de la modalidad virtual.

5) Tareas y tiempo de trabajo

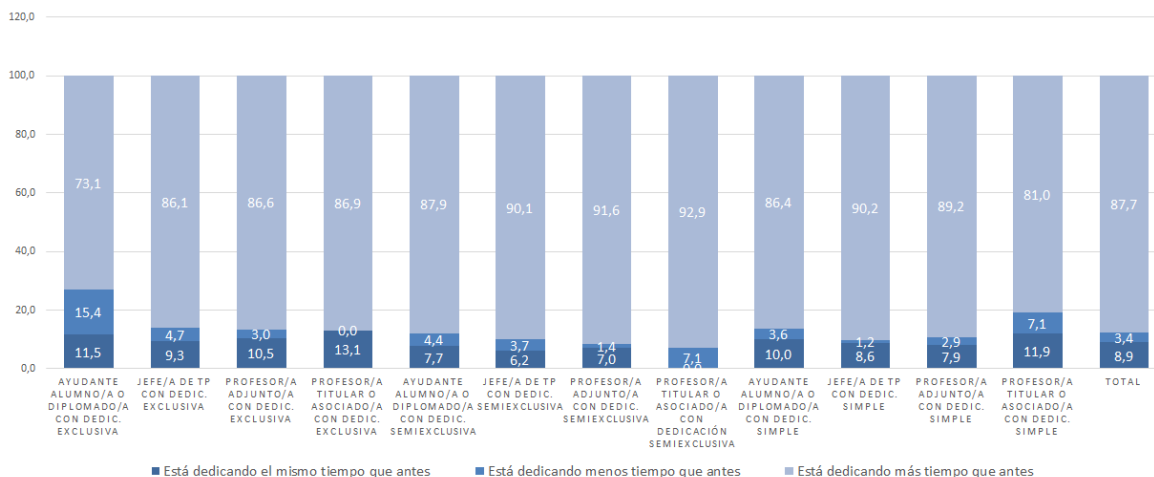
Sobre este punto presentaremos los datos diferenciados entre facultades y sistema de pregrado para identificar diversos puestos de trabajo. Hemos construido dos conceptos sobre puesto de trabajo para integrar y cruzar datos que nos permitan representar con mayor nitidez las condiciones laborales: *Puesto de trabajo simple* conformado por la integración de cargo y dedicación, y *puesto de trabajo completo* integrado por cargo, dedicación, número de estudiantes en curso, y dependencia (los análisis con este último se realizarán para próximos informes).

En relación al tiempo de trabajo docente en ASPO....



En cuanto al tiempo dedicado al trabajo docente, en el caso del pregrado el 70,3% del total de lxs encuestadxs señala estar dedicando más tiempo que antes, mientras que el 16,6% plantea dedicar menos tiempo que antes. Al desagregar estos datos por cargo docente emerge una diferencia relevante ya que lxs preceptores manifiestan en mayor proporción estar dedicando

menos tiempo que antes (42,3% contra un 38,5% que dicen dedicar más tiempo que antes). Por su parte las maestrxs y profesorxs manifiestan mayoritariamente estar dedicando más tiempo, principalmente en este último caso (55% y 85,6% respectivamente).

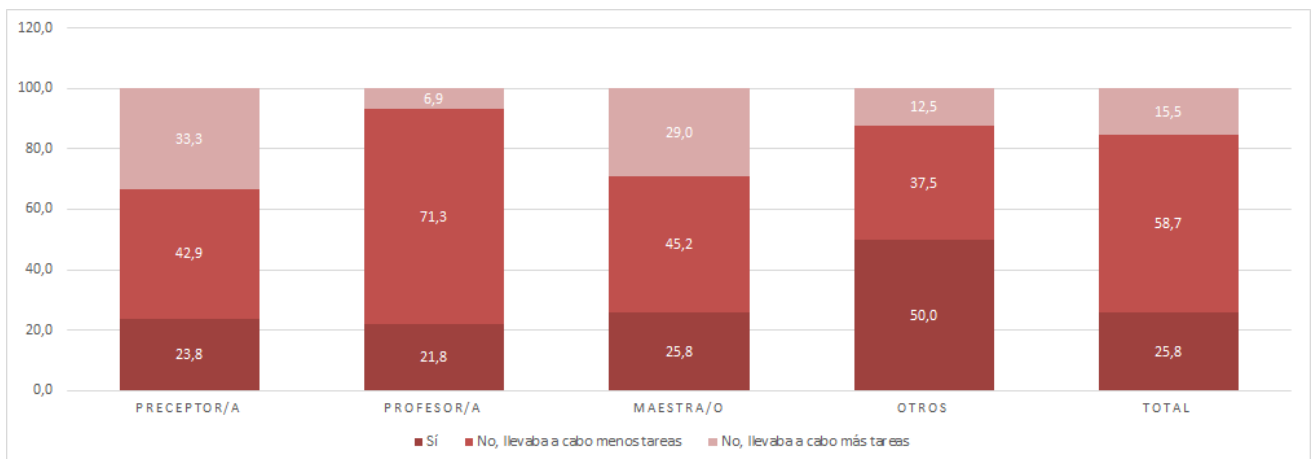


Tal como puede observarse, entre lxs docentes de las Facultades se destaca que el **87,7% del total de lxs encuestadxs manifiesta estar dedicando más tiempo que antes** y, sólo un 8,9%, el mismo tiempo que antes a las tareas docentes. Al desagregar la información por cargo y dedicación no se observan grandes variaciones, aunque puede señalarse que lxs profesorxs titulares con dedicación semi exclusiva, lxs profesorxs adjuntxs con dedicación semi exclusiva y lxs jefexs de trabajos prácticos con dedicación simple o semi exclusiva son quienes lo manifiestan en mayor proporción, superando en cada una de esas categorías el 90% de los casos.

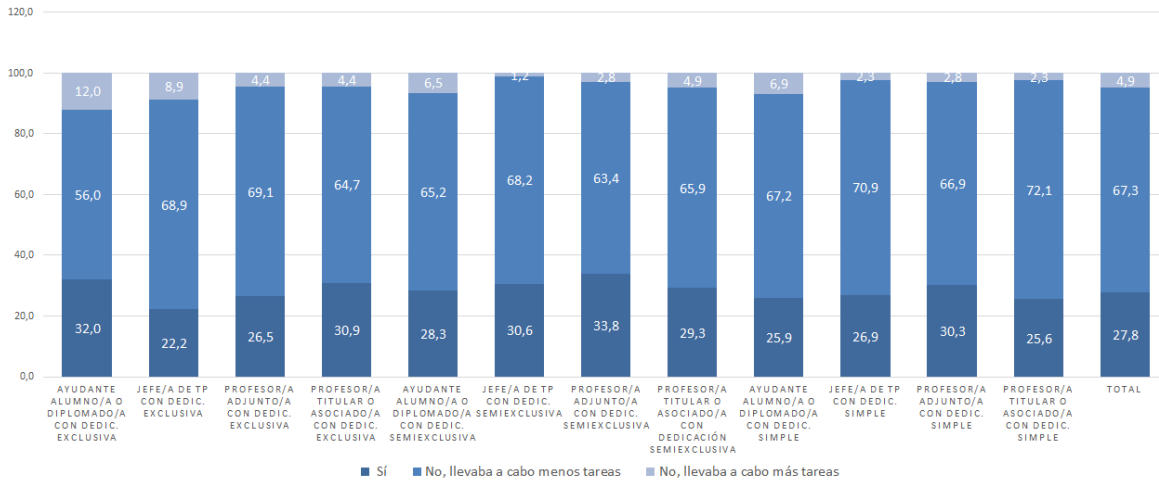
-Antes de la implementación del ASPO, ¿llevaba a cabo la misma cantidad de tareas?



Sobre las tareas también resultó interesante conocer la particularidad de cada puesto de trabajo, tanto en grado/posgrado como en pre-grado.

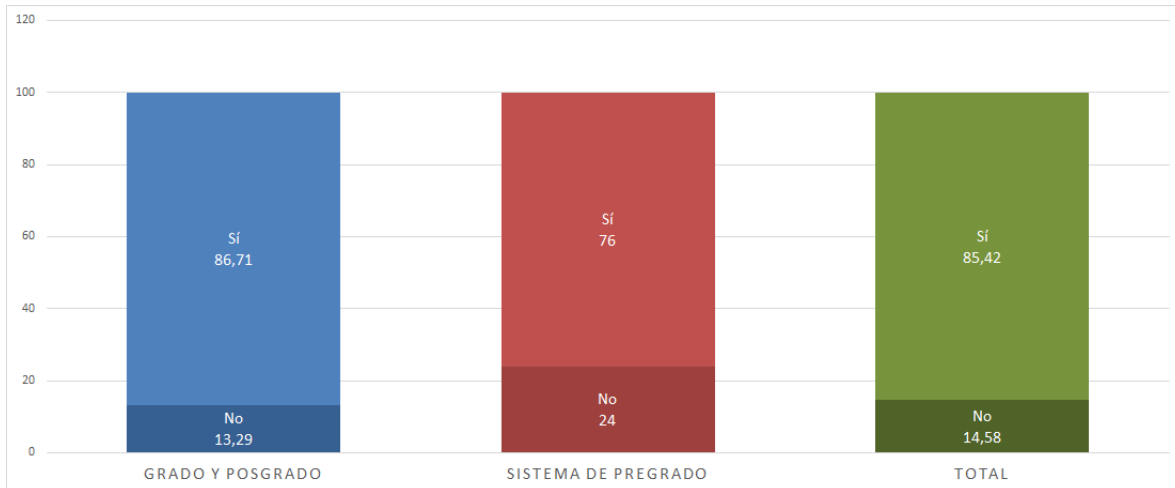


Según el relevamiento, las personas que trabajan en pregrado manifiestan en mayor proporción que antes de la implementación del ASPO llevaban a cabo menos tareas, siendo esta proporción notoria entre los profesores, quienes lo manifiestan en un 71,3%. Entre maestras/os y preceptor/a también predomina esta opción, en proporciones similares (45,2% y 42,9% respectivamente).



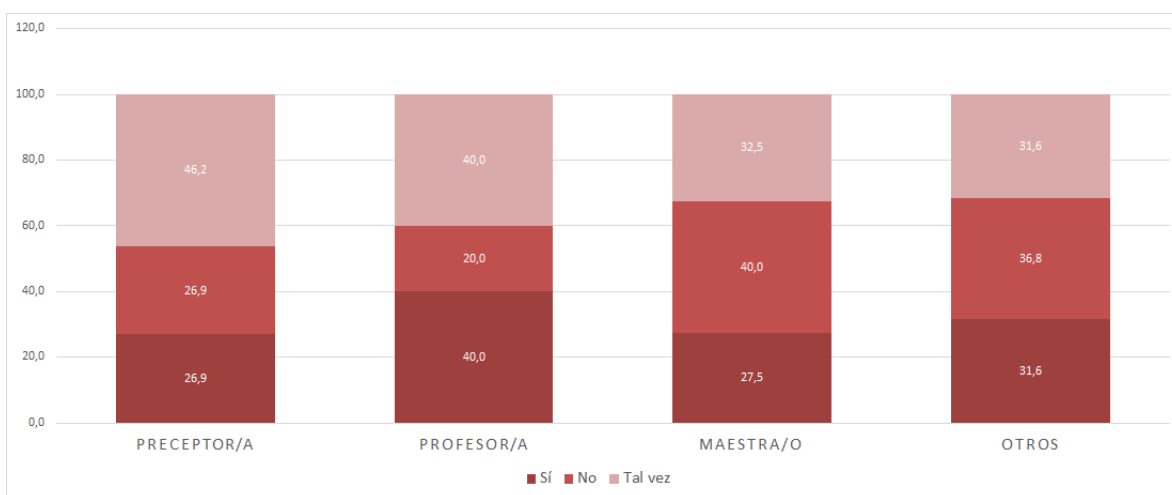
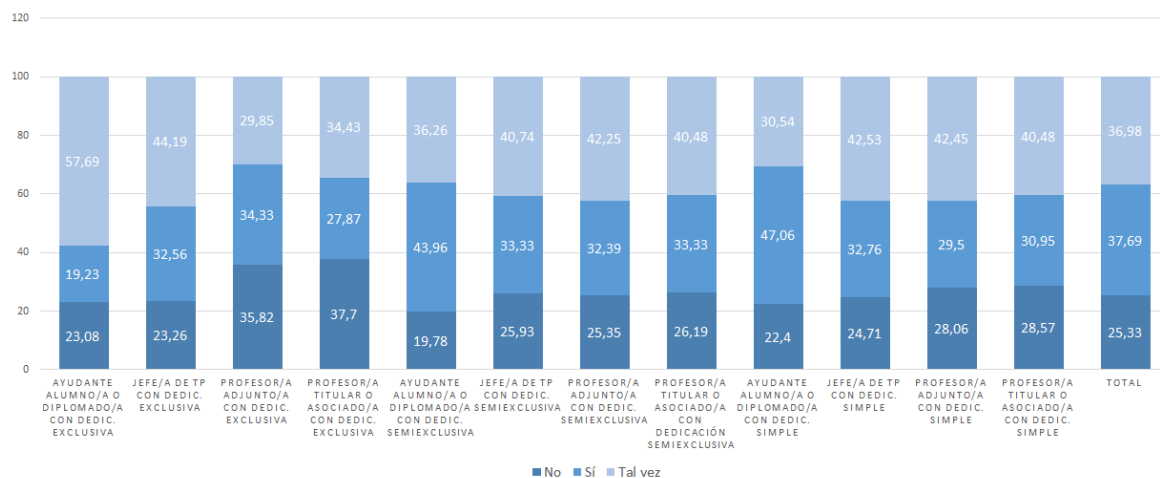
Lo mismo puede observarse en las Facultades, **predominan quienes manifiestan que antes del ASPO llevaban a cabo menos tareas (67,3% del total de lxs encuestadxs)**. Esto es complementario del punto anterior de tiempo de trabajo, hay más tiempo de trabajo y más tareas. Sobre tareas se observan algunas leves variaciones de acuerdo al cargo y dedicación docente. Considerando estas dos variables, se destaca que lxs profesorxs titulares con dedicación simple y lxs jefxs de trabajos prácticos con dedicación simple son quienes manifiestan, en mayor proporción, el incremento de las tareas (72,1% y 70,9% respectivamente). Asimismo, un 27,8% del total de lxs docentes de grado/posgrado encuestados señaló no haber experimentado variación alguna en la cantidad de tareas respecto a la situación previa a la implementación del ASPO.

La implementación de la modalidad virtual ¿generó nuevas tareas de acompañamiento a estudiantes?



La adopción de modalidades virtuales de enseñanza implicó, para lxs docentes, la ejecución **de nuevas tareas de acompañamiento a estudiantes**. Tanto en Pregrado como en Facultades, **la gran mayoría de lxs docentes encuestadxs manifiesta haberse abocado a estas tareas en proporciones que se distribuyen de manera muy pareja entre un 76% y un 87%**. En el Pregrado el mayor porcentaje de incremento de acompañamiento a estudiantes se encuentra entre los **profesorxs (81,1%)**, mientras que en las Facultades se encuentra entre los profesorxs adjuntxs (88,5%). Algunas de las tareas mencionadas más frecuentemente por lxs trabajadorxs encuestados incluyen, en primer lugar, la comunicación permanente con los estudiantes (y/o con sus familias en el caso de pre-grado) y, luego, el desarrollo de clases o tutorías personalizadas o semi-personalizadas para aquellos estudiantes que así lo requieran, la elaboración de material para estudiantes sin conectividad y/o dispositivos a su alcance y el relevamiento de condiciones de acceso a internet

¿Considera que la enseñanza virtual ha precarizado sus condiciones de trabajo?



Una de las preguntas incluidas en el relevamiento consultaba sobre la percepción de precarización del propio puesto de trabajo. Creemos necesario aclarar que la precarización laboral no sólo es un fenómeno multidimensional sino que, además, se trata de una palabra con diferentes

significados e implicancias, utilizada para nombrar un conjunto de situaciones laborales distintas (Longo y Busso, 2017). Debido a que en la formulación no se repreguntó qué dimensiones del trabajo se contemplaban para nombrarlo como un trabajo precario, consideramos que este aspecto puede ser analizado con mayor profundidad en futuras investigaciones sobre las condiciones de trabajo docente en la UNLP.

Realizadas estas salvedades, es posible elaborar una interpretación de la información obtenida a partir de esta pregunta. En promedio, entre un 70% y un 75% de lxs docentes encuestados perciben que sus condiciones de trabajo fueron precarizadas a partir de la implementación de la modalidad virtual de enseñanza. Un análisis desagregado por puesto de trabajo ilumina algunas particularidades. En el caso de lxs docentes que tienen mayor carga horaria en Facultades, lxs profesores/as adjuntos/as, titulares y asociados/as con dedicación exclusiva son quienes declararon más frecuentemente no haber percibido una precarización de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, hay una diferencia porcentual de alrededor de 10 puntos con lo declarado por lxs docentes que revisten la misma categoría pero poseen una dedicación menor (simple o semi exclusiva). A su vez, lxs ayudantes alumnos/as o diplomados/as con dedicación semiexclusiva y simple son quienes percibieron en mayor medida, la precarización de sus condiciones de trabajo. En estos casos, entre el 77% y el 80% de los casos optaron por la respuesta “Sí” o “Tal vez”.

En el nivel de pregrado, en promedio un 31,5% de lxs docentes encuestados declararon que sus condiciones de trabajo fueron precarizadas desde el comienzo del ASPO. A su vez, un 37,5% de trabajadores y trabajadoras de este nivel escogieron la opción “tal vez” en esta respuesta. Al interior del nivel, son lxs profesores/as (categoría con mayor número de casos en este relevamiento) quienes en proporción

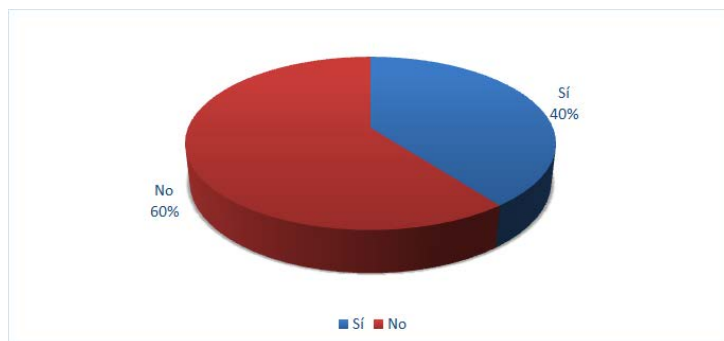
superior, manifiestan que sus condiciones de trabajo se vieron precarizadas desde marzo de 2020; sólo un 20% declara que “no” ante esta pregunta.

Entre otros puntos, a futuro cabría profundizar en indagaciones más cualitativos qué sentidos contiene la respuesta del “tal vez” vinculada a la pregunta sobre si la virtualización de la enseñanza ha precarizado sus condiciones de trabajo. Como hipótesis podemos arriesgar que hay allí un espacio reflexivo, una duda que “tal vez”, evalúa que precariedad es una palabra que no significa lo que le está sucediendo en comparación con otros sectores sociales (recordemos que es una categoría relativa). Por ejemplo, no es trabajo precario en tanto cobra el sueldo y no hay incertidumbre con el ingreso económico a comparación de otros sectores sociales, pero como veremos a continuación sí hay incertidumbre en general como sensación del contexto que estamos atravesando. O podría ser también que la categoría precario como descripción no solo del tipo de relación laboral sino fuertemente del sujeto trabajador precarizado, no es una descripción para su posición identitaria. Pero muchxs docentes saben que hay una experiencia nueva de trabajo, que hay condiciones alteradas, y que eso que sucede “tal vez” se puede denominar precarización o hay que encontrar un término para poder nombrarlo.

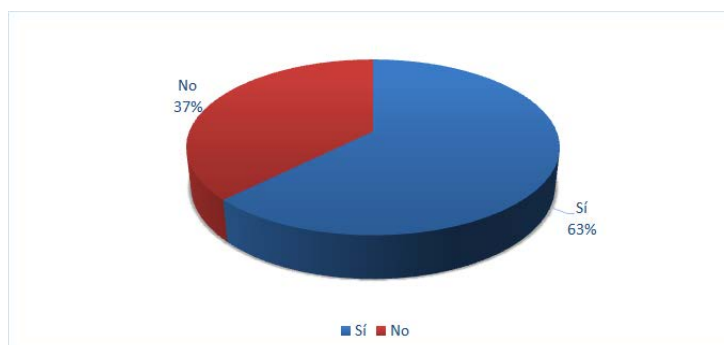
6) Malestar laboral

¿Ha experimentado algunas de estas sensaciones debido a la nueva situación habitacional y de trabajo?

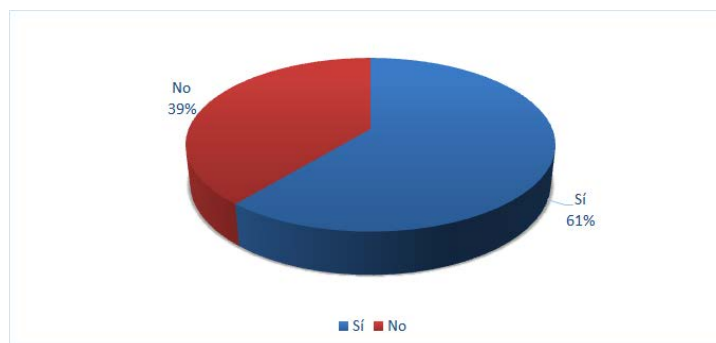
Angustia



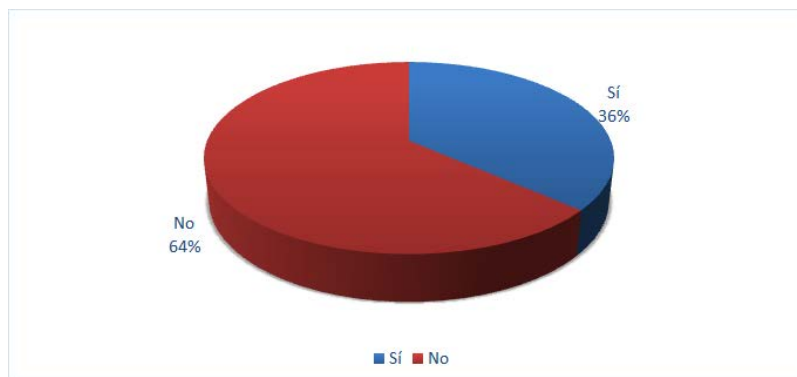
Cansancio



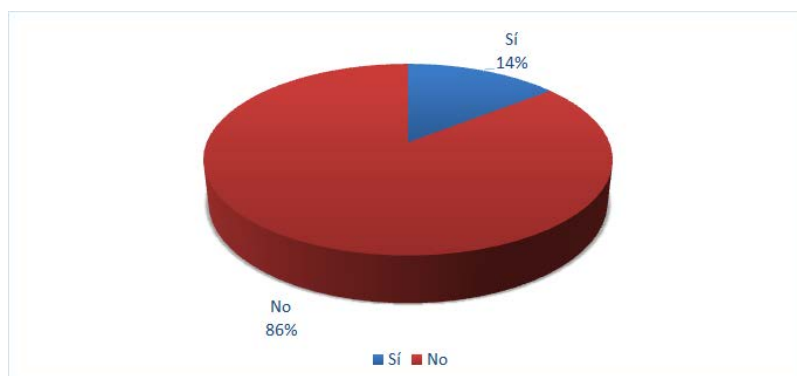
Desorganización



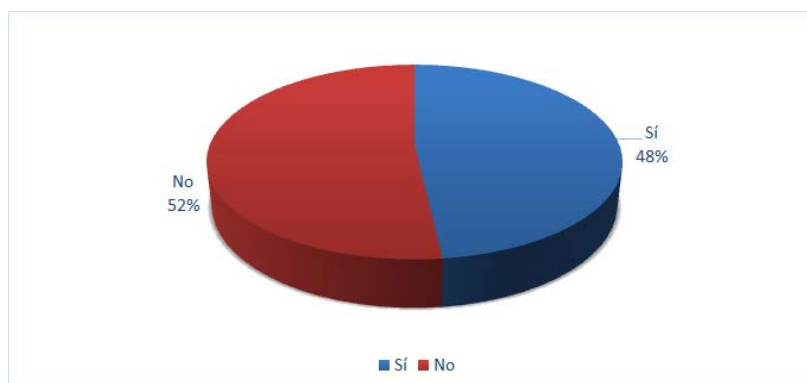
Irritabilidad



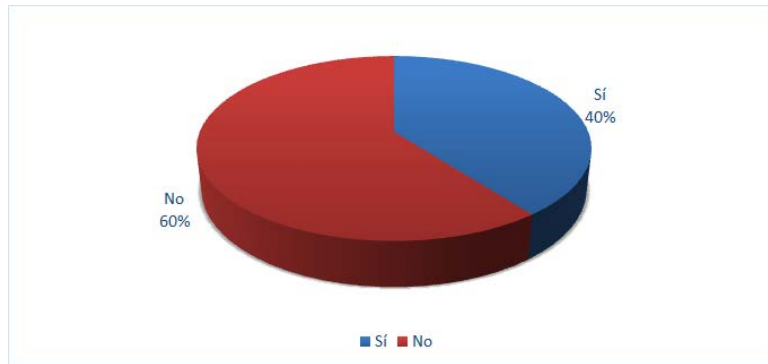
Miedo



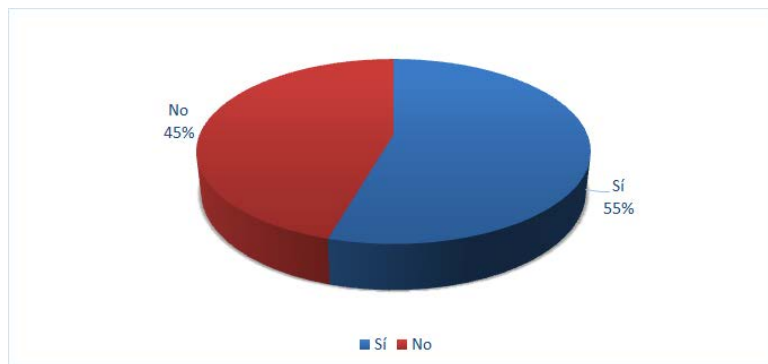
Incertidumbre



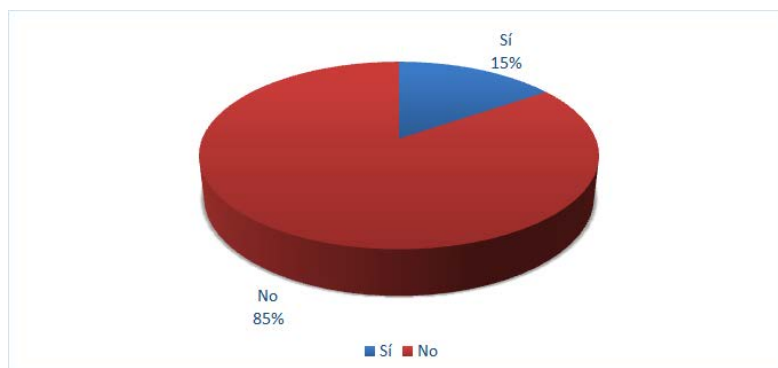
Trastorno



Malestar



Ninguna



A partir del cuestionario, se puede observar que muchas de las personas que respondieron han experimentado nuevas sensaciones en vinculación con esta situación habitacional y de trabajo producto de la emergencia sanitaria en curso. Más de la mitad ha registrado sensaciones vinculadas a **cansancio (62,6%), desorganización (61,1%) y malestar (54,5%)**. También casi la mitad ha manifestado sentir **incertidumbre (48,2%)**. En menor medida, se han registrado otras sensaciones como **angustia (39,6%), irritabilidad (36,5%) y miedo (14,4%)**.

Todas estas “sensaciones” experimentadas por lxs docentes pueden interpretarse desde el concepto global de **malestar**. Este se entiende como un fenómeno bio-psico-social que puede ser percibido por sujetos y grupos, asociado a las dimensiones subjetivas del padecimiento y sufrimiento. Se puede acompañar o no de síntomas observados por terceros. Si bien se trata de una instancia subjetiva de percepción y tolerancia, este fenómeno puede analizarse de manera compleja atendiendo a coyunturas socio-históricas que contribuyen a contextualizarlo. La importancia de este concepto reside en que permite **visibilizar de manera temprana situaciones susceptibles de ser riesgosas para los sujetos antes que se configuren como daño o enfermedad** (Stolkiner, 2013).

Al considerar el *malestar* desde el plano de lo fenoménico, es que lxs docentes pueden autopercebirlo en distintas formas y grados, según los porcentajes detallados anteriormente. Hay que tener en cuenta el contexto en que fue realizado el cuestionario: principios del mes de junio. Así, con el correr del tiempo también sería esperable que las sensaciones descritas se agudicen con la prolongación del ASPO y la sumatoria de tareas a medida que avanza el calendario académico (ej. en muchas facultades y colegios ya

se ha comenzado a tomar exámenes). Estas dos variables: prolongación en el tiempo y aumento de la cantidad e intensidad de la carga de trabajo, son importantes **indicadores de riesgo en términos psicosociales**.

Los **riesgos psicosociales** son un tipo de riesgo laboral asociado al **estrés**, cuyas *causas* se vinculan con la organización del trabajo. Sus *consecuencias* impactan en la salud de manera integral. Existen investigaciones que prueban la relación entre estrés laboral y un amplio abanico de trastornos: cardiovasculares, gastrointestinales, músculo-esqueléticos y mentales, entre otros (Moncada et. al., 2014). Es decir, pueden manifestarse síntomas a nivel físico, psíquico, conductual (ej. dependencia a sustancias o actividades) y social (vínculos laborales y extralaborales). Dentro de la salud mental, se incluyen dimensiones cognitivas (ej. memoria, concentración) y emocionales (como irritabilidad o angustia).

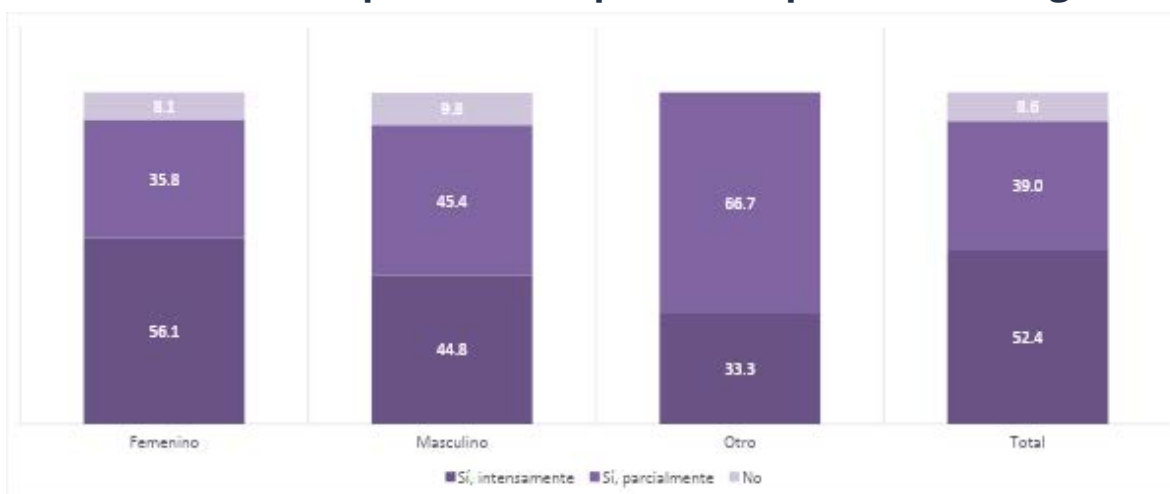
Por otro lado, es importante destacar que los *factores estresores* pueden afectar negativamente tanto la salud y seguridad de lxs trabajadorxs como su rendimiento laboral. Entre estos factores, y teniendo en cuenta las condiciones del trabajo domiciliario, se debe poner atención a las dificultades de lxs docentes para separar el tiempo/espacio laboral del doméstico-personal. Muchas veces se comparten con otras personas los mismos lugares de trabajo y ocio. También tienden a desdibujarse las fronteras entre el tiempo de trabajo, ocio y descanso. Esta podría ser una de las razones por la cual la sensación de “desorganización” haya tenido tan alto porcentaje de respuestas. Contar con un espacio propio para poder concentrarse en la tarea, así como lograr luego un corte en la jornada laboral (desconectarse), son dos aspectos claves para la regulación del estrés.

En conclusión, ciertas sensaciones como las mencionadas por la mayoría de lxs docentes, podrían ser en cierta medida *esperables* (ej.

“incertidumbre”) ante la situación que la población general se encuentra atravesando como producto de la emergencia sanitaria (Ministerio de Salud de la Nación, 2020). No obstante, no por ello estas sensaciones deben tender a ser consideradas simplemente como “normales”. Desde el punto de vista preventivo, estos datos advierten que ciertos malestares podrían potenciarse por el desgaste acumulado a lo largo del año (cursando junio la gran mayoría ya expresa sentir “cansancio”) y, en algunos casos, superar el nivel de tolerancia individual, favoreciendo el desarrollo de patologías derivadas del estrés crónico.

7) Organización del cuidado

La situación del ASPO, ¿le ha generado una carga de tareas respecto de las personas que tiene a cargo?



En relación a esta pregunta, **2 de cada 3 personas** (69,2%) que respondieron el cuestionario, al menos en este contexto, tienen personas a su cargo. **A su vez, del total de encuestadxs la mayoría localiza que ha sufrido un incremento de las responsabilidades asociadas a las tareas vinculadas con personas a su cargo.** Es solamente el 10,9% del total de lxs encuestadxs el que señala que si bien tiene personas a cargo, no han aumentado las tareas asociadas a ello.

Las tareas se centran primordialmente en torno a la carga doméstica (dentro y fuera del hogar) que implica la atención y cuidado de niños, adolescentes, adultxs mayores y/o de personas con algún tipo de discapacidad.

Del total de las personas que sí disponen de otras personas a cargo, **se puede observar que la amplia mayoría (91,4%) considera que sus tareas se han incrementado** ya sea de manera parcial (39%) o intensamente (52,4%). Al analizar el tipo de incremento que se ha generado en este contexto, **son las personas del género femenino quienes muestran mayores índices de intensidad de esta carga en este tipo de tareas (56,1% en relación a los resultados de su propio grupo).**

Es importante localizar el incremento de tareas vinculadas a las prácticas de cuidado en este contexto. De este modo, se puede advertir la presencia de sobrecarga en lxs trabajadorxs al conjugarse sus exigencias laborales con sus cargas de cuidado domésticas. De cronificarse la sobrecarga en este sentido de “doble presencia”, puede configurarse como un indicador de riesgo que puede ser susceptible de afectar la salud integral. A partir de los resultados presentados anteriormente, se puede observar que gran parte de lxs docentes que disponen de personas a su cargo, se encuentran atravesadxs por una sobrecarga en este sentido.

La dificultad para compatibilizar la vida laboral y doméstica se denomina “*doble presencia*” y es un factor que ha sido estudiado desde una perspectiva de género, ya que incide especialmente en las mujeres, como uno de los principales **riesgos de tipo psicosocial** generadores de **estrés** (Zelaschi, Cornelio, Amable, Contreras y Reif, 2016). A partir de los resultados del relevamiento, se puede comenzar a observar una tendencia en este sentido. Las respuestas afirmativas en torno a esta sobrecarga provienen en gran medida de trabajadoras.

Es importante resaltar que estas variables de carga laboral y doméstica que pueden conducir a una “doble presencia”, suelen a su vez profundizarse al estar vinculadas con un análisis que incorpora la

perspectiva de género. A partir de la configuración histórica de ciertos roles de género vinculados a tareas de cuidado, muchas veces se invisibiliza la “triple carga” que las trabajadoras deben afrontar durante el desarrollo de sus jornadas, dentro y fuera del trabajo (Miranda, 2017).

En este contexto de ASPO y al conjugarse en un mismo espacio y tiempo todas estas esferas, puede suceder que se profundicen las cargas de tareas. Esto puede contribuir, como se mencionó anteriormente, a experimentar una sobrecarga general que pueda vincularse a sensaciones de malestar y sufrimiento. Debido a ello, es imprescindible tener en cuenta cuáles son los grupos que se pueden encontrar atravesados por condiciones de mayor vulnerabilidad (como suelen ser las personas de género femenino), quienes de seguro requerirán de mayor acompañamiento y asistencia, para el desarrollo de estrategias que puedan revertir o mitigar estas situaciones.

8- Evaluación general de la enseñanza virtual

Hasta ahora, ¿cuál es su evaluación general sobre la implementación de la enseñanza virtual en su materia durante este cuatrimestre?



Respecto de la **evaluación general sobre la implementación de la enseñanza virtual** durante este cuatrimestre, **predomina la calificación buena (54,1%)**. Un 17 % muy buena y un 24 % regular; mientras que **las categorías negativas sumadas representan un 4,2%**. A pesar que las condiciones de trabajo han cambiado y en muchos casos se han agravado, lxs docentes parecen valorar de manera muy positiva lo logrado hasta ahora en esta nueva etapa. Y más allá que la virtualización intempestiva y generalizada de las prácticas educativas generó numerosas dificultades y escollos, el compromiso de lxs docentes de la UNLP para superarlos y sostener la continuidad educativa en un contexto tan angustiante, pareciera primar a la hora de la valoración general.

9 - Conclusiones

El resultado del relevamiento nos ha permitido conocer con mayor detalle las condiciones de trabajo docente universitario en contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Teníamos una caracterización más fenomenológica y menos sistemática, a partir de los plenarios de delegadxs, las consultas recibidas, los pedidos de licencia, los conflictos generados en distintas dependencias, y la labor compartida o comentada entre muchxs de lxs trabajadores con quienes interactuamos cotidianamente. Pero ahora tenemos un análisis cuantitativo en base a lo que 1620 compañerxs tuvieron el compromiso de contestar.

Una de las primeras cosas que podemos concluir es sobre **la apropiación de la tarea**. El 97,5 % de lxs encuestadxs virtualizó las tareas docentes. Lxs docentes universitarios **asumieron la continuidad educativa** desde varios aspectos que podemos arriesgar se combinan en este devenir **sujeto trabajador docente universitario**. Por un lado como una **pertenencia institucional** a la UNLP, y en ello se juega probablemente no solo su puesto de trabajo sino también la defensa de la premisa de la educación pública, gratuita y de calidad. Por otro lado, como una **participación colectiva** en su identificación con el trabajo de enseñanza que no debía/podía detenerse, aunque sí transformarse, hacerse distinto, entrar en la incertidumbre y tolerar la ignorancia. La suspensión de la enseñanza presencial no podía llevar en el sentir de muchxs docentes a la imposibilidad del aprendizaje, y con ello a la no continuidad, eso no era tolerable. Frente a un **drama social de envergadura** (en otra escala atravesamos en UNLP situaciones de drama con la inundación de 2013), con la cotidianeidad abruptamente transformada, fue asumida la

responsabilidad en tanto trabajador/a que coloca su parte en el **sostenimiento de la sociedad**, para otros y para sí. También el trabajo de la continuidad educativa fue asumida individualmente, a veces con más voluntarismos que herramientas, a veces con más zozobra que certezas, a veces con más exigencia que la que puede ser posible soporta, sin saber exactamente qué consecuencias tendrá este tiempo en el futuro.

La continuidad educativa no puede darse ni con cualquier circunstancia ni a cualquier costo, debemos observar, analizar, entablar diálogos, negociaciones y acuerdos para modificar el presente y planificar los tiempos por venir. Los números parece que hablan: en las facultades todxs lxs docentes, y en pregrado muchxs dicen que trabajan más que antes, que tienen más tareas que antes, que además no sabían casi nada o poco sobre enseñanza virtual, y que no disponen de espacio, escritorio y silla, que comparten computadora equipada, o que no estaba equipada y tuvieron que gastar dinero en hacerlo comprando cámaras, micrófonos y alguna que otra pizarra, cuando no la computadora completa (el 52 % tuvo que realizar gasto). Dijeron además que los que viven con otrxs tienen inconvenientes para compatibilizar los horarios de cada integrante de la vivienda y sus respectivas actividades. En el caso de los que cuidan vieron incrementada esa actividad, fundamentalmente porque la organización social de cuidado se detuvo en su prestación a través de instituciones educativas y/o recreativas y todo paso al núcleo más reducido, ya que tampoco se pueden usar las redes familiares y comunitarias de cuidado. Les hijes están las 24 hs con sus padres, madres, o convivientes. Es una situación absolutamente inédita. Lxs que tiene adultos mayores a cargo sea en su misma casa o en otra, también vieron incrementadas sus tareas de cuidado. Muchos varones cuidan, también los que se percibieron en otros géneros, pero son más las mujeres. En ellas reaparece -como siempre- la “doble presencia” y la “triple carga” de trabajo.

Hasta los que viven solos poseen una sensación de “desorganización”, esta percepción es generalizada interpretamos por la dificultad de limitación entre tiempos y espacios de trabajo y lo doméstico-personal. La modificación de la rutina ya ha sido indicada por las autoridades sanitarias como uno de los puntos a tener en cuenta desde la salud mental para este contexto, ya que es precisa cierta regulación temporo-espacial entre trabajo, ocio y descanso para un mejor vivir (Ministerio Salud Nación, 2020). La incertidumbre reconocida en gran porcentaje como sensación experimentada, se combina a veces con la angustia, el temor, y muchísimas otras veces con el malestar. Como indicamos este es el término que nos permite englobar parte de los riesgos psicosociales que se están generando. Es imperioso prestar atención a la posibilidad de cronificación de esta situación de lxs trabajadores para reducir que se configure como **daño o enfermedad**.

Sobre la estructura desigual preexistente de los puestos de trabajo por cargo o dedicación se instala el trabajo docente virtual. Según los datos recabados los que más vieron modificados sus tiempos y tareas incrementándose han sido lxs docentes con semi-dedicación, y las categorías de profesor adjunto y JTP, por un lado; y en el caso de lxs docentes con dedicación simple lxs ayudantes diplomados y alumnos. Es en estos grupos donde también ha sido más alto el porcentaje de respuestas positivas sobre si se ha precarizado su condición laboral. En el primer informe elaborado por el Centro de Estudios en Trabajo y Universidad de ADULP (2020) sobre la planta docente pudimos mostrar que más del 73 % promedio de los cargos son de dedicación simple en las facultades de la UNLP, y que, con variabilidad por dependencia, pero homogeneizando el 45 % son ayudantes diplomados y el 7 % ayudantes alumnos. Esto permite hipotetizar que ha sido sobre estos sectores de relación laboral más débil con la universidad en términos de horas de trabajo, o de menor posición en las estructuras de cátedra sobre quienes

ha recaído en gran medida el peso del trabajo en la continuidad educativa (tal como sucedía en la época presencial). En próximos informes podremos conocer diferencias por dependencias, y analizar las sensaciones y recargas de tiempo y tareas según puesto de trabajo tanto el que definimos como simple (cargo-dedicación) y el completo (cargo-dedicación-número de alumnos a cargo-dependencia).

La prolongación en el tiempo del aumento de la cantidad e intensidad de la carga de trabajo debe ser monitoreada, estamos a tiempo de actuar. El respeto de las condiciones de trabajo reguladas en nuestro Convenio Colectivo (2017) y en la comisión CYMAT de la Paritaria Nacional del sector¹ debe ser el piso sobre el cual desarrollar nuestra acción político gremial por el respeto de los derechos de lxs trabajadorxs docentes. El estudio realizado desde los propios trabajadorxs nos permite sumar herramientas para detallar y monitorear situaciones. Seguiremos en la lucha por el reclamo de derechos, la generación de regulaciones en ámbitos paritarios y la construcción de condiciones que disminuyan el malestar, compensen el esfuerzo realizado y nos permitan seguir comprometidos con la continuidad de la educación superior pública, gratuita y de calidad respetando derechos y reconociendo el trabajo, al trabajador y a la trabajadora docente universitarix.

¹ <https://conadu.org.ar/la-conadu-participo-en-la-comision-de-cymat-y-se-planteo-una-nueva-reunion-para-avanzar-en-la-regulacion-del-trabajo-docente/>

Referencias:

Centro de Estudios en Trabajo y Universidad (2020) Informe N° 1. *Descripción cuantitativa de la planta docente de las facultades de la Universidad Nacional de La Plata en 2019*. ADULP: La Plata.

<http://www.adulp.org.ar/documentos/2020/estudiosytrabajoenlauniversidad.pdf>

CONADU (2017) Convenio Colectivo de Trabajo 2014. Buenos Aires: Secretaría Prensa CONADU.

<http://www.adulp.org.ar/documentos/CCT-completo.pdf>

Ministerio de Salud de la Nación (21 de marzo de 2020). *La importancia del cuidado de la salud mental en situaciones de aislamiento*. Ministerio de Salud de la Nación.

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-importancia-del-cuidado-de-la-salud-mental-en-situaciones-de-aislamiento>

Miranda, A. (2017). Repensar el Vínculo entre la Educación y el Mundo del Trabajo desde la Perspectiva de Género: Reflexiones a Partir de un Estudio Longitudinal en el Gran Buenos Aires. *Archivos analíticos de políticas educativas*, 25 (74), pp. 1-22

Moncada S, Llorens C, Andrés R, Moreno N y Molinero E) (2014) *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras* VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Stolkiner, A. (2013). Medicalización de la vida, sufrimiento subjetivo y prácticas en salud mental En Lerner, H. (Comp.). *Los sufrimientos. 10 psicoanalistas. 10 enfoques*. Editorial: Psicolibro. Colección FUNDEP: Buenos Aires. Zelaschi M. C., Cornelio C., Amable.

Zelaschi M. C., Cornelio C., Amable M., Contreras, A. y Reif, L. (2016). Estudio de adaptación cultural y validación para la Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ –ISTAS21) en VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos. ALAST, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Bs As.

Longo, J., & Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 53, Article 53.

<https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/6>



Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata

Equipo técnico análisis de datos estadísticos:

María Virginia Pérez del LLano, Tamara Santa María,
Ivan Galvani y Carolina Monterde.

Equipo técnico análisis, interpretación y escritura:

Lucas Alzugaray, Julieta Cassini, Mariana Chaves,
Facundo Lafit, Belén Morris y Soledad Rudion

Coordinación general:

Secretaría de Capacitación y Formación - Facundo Lafit.

Diseño de Tapas: Gabriela Rudion

Ilustración: Julieta Longo

Secretario General ADULP: Octavio "Tato" Miloni

La Plata, Julio 2020

