



ANÁLISIS E INFORME SIDUNSJ CONADU

08 de Abril de 2020

**La UNSJ en
cuarentena:
en defensa del
derecho a la
educación,
los derechos
laborales docentes
y la Universidad
popular.**

El aislamiento social preventivo y obligatorio decretado por el Gobierno Nacional el pasado jueves 19 de marzo como medida frente a la pandemia de COVID-19 encontró a la Universidad Nacional de San Juan en un momento muy particular, signado tanto por el escenario electoral como por el histórico proceso de aplicación local del Convenio Colectivo de Trabajo del sector. En aquel momento, los exámenes estaban finalizando y las clases comenzando, los actores de la política universitaria se abocaban a sus respectivas campañas políticas en vistas a las elecciones generales del próximo mes de junio y la Paritaria Docente avanzaba en el ingreso a Carrera Docente de profesoras/es interinas/os de las Facultades y en la discusión en torno a la normativa de cobertura de vacancias en los Colegios Preuniversitarios.

Como es sabido, esta dinámica académica, electoral y paritaria resultó abruptamente interrumpida por el acatamiento del aislamiento nacional obligatorio dispuesto por la autoridad universitaria. Desde ese momento, la situación interna de la institución se modificó de manera sustantiva: los exámenes y clases fueron suspendidos, quedando inconcluso el ciclo lectivo 2019; el calendario electoral perdió condiciones prácticas de aplicación; los cuerpos orgánicos de conducción de la institución dejaron de funcionar con normalidad, y la paritaria docente se paralizó. En este marco, la incertidumbre y la confusión proliferaron rápidamente a lo largo y ancho de la comunidad educativa. ¿Qué hacer frente a esta inesperada y repentina contingencia? ¿Cómo dar continuidad a las prácticas de formación, investigación, extensión y creación que dan razón de ser y sentido a la Universidad? ¿Qué papel debería cumplir cada quien durante este período extraordinario, según el lugar que ocupa dentro de la institución?

Ante este desconcierto generalizado, la “virtualización” apareció inmediatamente como respuesta tranquilizadora. ¿Qué mejor que la “educación a distancia” para mitigar los efectos negativos sobre el aprendizaje de una etapa signada por el “distanciamiento social obligatorio”? ¿Y quién podría oponerse a una solución tan adecuada y útil? La pertinencia y eficacia de la virtualización para afrontar la crisis parecían obvias y prometían su ágil legitimación al interior de la comunidad educativa.



Sin embargo, tan solo dos semanas después de iniciado un vertiginoso y masivo proceso de virtualización de las prácticas educativas sin precedentes en la historia de las Universidades públicas nacionales, resulta claro que, lejos de ser ésta una respuesta inmediata y exenta de inconvenientes a la crisis, ella comporta un denso conjunto de problemas nuevos, tanto en su dimensión pedagógica como laboral e institucional. Es justamente esta problemática inédita, con sus múltiples aristas, la que hoy ponen sobre la mesa estudiantes y trabajadoras/es docentes, cada uno desde su propia situación y perspectiva específica. ¿Cuáles son los objetivos de la educación virtualizada? ¿A qué intereses (políticos, económicos, etc.) es funcional en cada contexto de aplicación? ¿Garantiza ésta, de por sí, el pleno acceso al derecho humano y ciudadano a la educación, o, por el contrario, encubre acciones de discriminación educativa? ¿Quiénes pueden ser incluidos en esta práctica educativa? ¿Bajo qué condiciones reales de aprendizaje y de enseñanza es factible? ¿Qué marcos normativos laborales la regulan? ¿Cómo se concilian los requerimientos, tiempos y espacios laborales con las demandas familiares del ámbito doméstico en el cual se da el teletrabajo? ¿Qué diferencias o inequidades de género se dan en este escenario de trabajo hogareño? ¿Cómo se compatibiliza el necesario incremento del tiempo requerido para la enseñanza virtualizada con las funciones y dedicaciones docentes preexistentes, reguladas en base a la enseñanza presencial? ¿Qué tipo de políticas educativas y laborales promueven las instituciones universitarias frente a la actual contingencia y cuál es su viabilidad en este contexto de crisis?

Actualmente, estos y muchos otros interrogantes son planteados por estudiantes, profesoras/es y la comunidad en general. En la UNSJ, en particular, el discurso institucional oficial no parecería estar respondiendo adecuadamente al malestar creciente de los actores que componen la comunidad educativa local. Por el contrario, la percepción reinante entre las y los docentes de la UNSJ señala que estamos asistiendo a un importante vacío de conducción de la institución, a una marcada desarticulación entre sus diversos niveles directivos y a una proliferación de mensajes institucionales ambiguos, equívocos o aún contradictorios. Más allá de la comprensible ansiedad producida por los efectos sociales devastadores de la pandemia mundial y su mediatización masiva en tiempo real, el estrés generalizado entre docentes y estudiantes de la UNSJ obedecería también, en buena medida, a las notorias indefiniciones institucionales, que impiden un adecuado desempeño del propio rol dentro de la institución. Sin lugar a dudas, la evaluación aparece hoy como el punto de mayor sensibilidad, desorientación y conflicto entre ambos sectores de la comunidad universitaria, debido a la falta de pautas institucionales claras respecto del carácter optativo u obligatorio de la misma en el marco de un proceso acelerado de virtualización que, a todas luces, no está garantizando ni la accesibilidad plena al cursado virtual, ni condiciones equitativas de aprendizaje, ni adecuados instrumentos para su valoración.

En este marco complejo, el **SIDUNSJ** viene trabajando arduamente desde el inicio del aislamiento social obligatorio para diagnosticar con la mayor precisión posible la problemática de las y los docentes de la UNSJ desde una perspectiva de derechos laborales y educativos, y en el marco de un modelo de Universidad Pública popular. Para ello, el Sindicato ha instrumentado una consulta pública voluntaria (ver Informe anexo) y un monitoreo permanente de las realidades de las distintas unidades de trabajo a través de sus cuerpos orgánicos (Delegadas/os y Comisión Directiva). Estos relevamientos evidenciaron las diversas dificultades laborales que acarrea el proceso repentino y generalizado de virtualización de la educación en la UNSJ: límites materiales y temporales, barreras tecnológicas, incompatibilidades entre la naturaleza de los contenidos a enseñar y los sistemas digitales, uso de múltiples plataformas no oficiales, vacío de regulación del teletrabajo docente, falta de capacitación laboral adecuada, asimetrías de género en el desempeño laboral desde el hogar, profundización de las inequidades dentro del plantel docente, sobrecargas y sobre exigencias, disfuncionalidad en las tareas asignadas, etc. A su vez, en el sector estudiantil, se constatan problemas similares y correlativos: acceso deficitario a internet o a dispositivos informáticos apropiados, carencia de recursos materiales, condiciones contextuales insuficientes para el cursado a distancia, alta dispersión de plataformas para el cursado virtual, etc. Y, por último, a nivel institucional, se advierte que la ausencia de un plan de contingencia viable, consensuado y coordinado entre los distintos sectores de la comunidad educativa impide su rápida orientación en medio del desorden producido por la situación excepcional.

En síntesis, la virtualización intempestiva y generalizada de las prácticas educativas en la UNSJ no parece estar asegurando mejores condiciones laborales, sino más bien agravando históricos problemas (precarización, sobrecargas, disfuncionalidad, etc.) y produciendo otros nuevos (incompatibilidad laboral-familiar, auto-explotación, etc.). Por otra parte, tampoco estaría generando mayores niveles de inclusión educativa, sino, por el contrario, aumentando los obstáculos para la permanencia y el avance de las y los estudiantes en sus estudios secundarios y de grado. Y, finalmente, tampoco estaría creando mayores niveles de consolidación institucional, sino exponiendo y profundizando fallas institucionales estructurales preexistentes.

En síntesis, la virtualización intempestiva y generalizada de las prácticas educativas en la UNSJ no parece estar asegurando mejores condiciones laborales, sino más bien agravando históricos problemas (precarización, sobrecargas, disfuncionalidad, etc.) y produciendo otros nuevos (incompatibilidad laboral-familiar, auto-explotación, etc.). Por otra parte, tampoco estaría generando mayores niveles de inclusión educativa, sino, por el contrario, aumentando los obstáculos para la permanencia y el avance de las y los estudiantes en sus estudios secundarios y de grado. Y, finalmente, tampoco estaría creando mayores niveles de consolidación institucional, sino exponiendo y profundizando fallas institucionales estructurales preexistentes.

En este contexto, los ingentes esfuerzos llevados adelante por las y los docentes de la Universidad Nacional de San Juan para sostener e incluso ampliar la oferta de educación virtualizada para las y los estudiantes merece ser destacado y reivindicado. Esta encomiable actitud del colectivo docente de la UNSJ demuestra su enorme sentido de pertenencia y responsabilidad, que, en medio de la crisis nacional, lo lleva a priorizar su compromiso patriótico y ciudadano con las y los titulares del derecho a la educación por sobre su propia situación laboral.

No obstante, desde **SIDUNSJ** también consideramos indispensable abordar este momento extraordinario desde algunas **definiciones político-sindicales básicas**:

1. *La situación actual es excepcional.*

El carácter excepcional del escenario actual y de las decisiones que éste reclama es innegable. En este contexto, las decisiones institucionales no deben presuponer la existencia de condiciones estructurales normales y constantes de funcionamiento, sino, por el contrario, tomar en cuenta las condiciones coyunturales extraordinarias e inestables. En tal sentido, las pautas institucionales para estudiantes y docentes deberían disminuir las restricciones habituales, incrementar las estrategias de contención, protección e inclusión, y aplicar protocolos de contingencia claros, viables y efectivos

2. *Los derechos estudiantiles y laborales son conquistas históricas.*

Los derechos estudiantiles y laborales docentes son conquistas históricas del movimiento estudiantil y de los sindicatos docentes que deben ser asegurados en un contexto de crisis. La actual situación excepcional no debe operar como pretexto para una abolición o un retroceso en los derechos adquiridos por estudiantes y trabajadoras/es de la educación, ni por sus respectivas organizaciones. En tal sentido, hoy, más que nunca, es necesario reafirmar la plena vigencia del derecho humano universal a la educación y a la participación democrática, cuyo titular es la ciudadanía toda, así como de los derechos laborales y sindicales, cuyos titulares son las/os trabajadoras/es y sus organizaciones gremiales.

3. *El acceso a información institucional y laboral es un derecho.*

El acceso a informaciones institucionales y laborales a través de notificaciones vehiculizadas por medios formales y fehacientes de comunicación es un derecho fundamental de las y los trabajadoras/es. Sin esta accesibilidad adecuada a la información provista por la patronal, resulta imposible deslindar responsabilidades en casos de conflicto laboral, redundando generalmente este déficit comunicacional en un perjuicio para el/la trabajador/a.

4. *El teletrabajo es trabajo.*

Por evidente que parezca, es necesario subrayar que el trabajo a distancia y realizado desde el hogar es trabajo y debe ser entendido como tal. Por lo tanto, el teletrabajo requiere de regulaciones que contemplen su especificidad y lo inscriban dentro del derecho laboral en general y del derecho laboral docente en particular.

6. *Durante el teletrabajo, las categorías, dedicaciones y funciones docentes establecidas deben ser respetadas.*

Si las/os docentes optan voluntariamente por trabajar desde el hogar, su categoría, dedicación y funciones docentes preestablecidas y encuadradas normativamente en la ley laboral vigente (Constitución Nacional, CCTDU, Carrera Docente UNSJ, etc.) deben ser respetadas. Esto significa que no deben alterarse en perjuicio del docente sus condiciones laborales mientras se ejerce el teletrabajo.

5. *El teletrabajo en las Universidades Nacionales debe ser regulado por la Paritaria Docente.*

Si bien el teletrabajo docente se practica desde hace años en las Universidades Nacionales, no cuenta hasta el presente con regulaciones laborales específicas ni en el Convenio Colectivo de Trabajo ni en otros convenios paritarios de alcance nacional. Estas regulaciones laborales deben ser elaboradas y establecidas por la Paritaria del sector. Cualquier normativa en materia de teletrabajo docente en el ámbito universitario que emane unilateralmente de autoridades institucionales carece de validez puesto que desconoce la competencia legítima y legal de las representaciones sindicales y de la paritaria como espacio democrático de creación e interpretación de derecho laboral. Como toda norma laboral, ella debe ser la resultante de la negociación colectiva llevada a cabo de buena fe entre la parte patronal y la parte trabajadora en el ámbito paritario correspondiente –en este caso, la Paritaria Docente–.

7. *Las situaciones laborales negativas no deben ser naturalizadas.*

Las múltiples situaciones laborales negativas y de violación de derechos laborales (inequidades, asimetrías, acoso, discriminación, precarización, explotación, sobre exigencia, sobrecarga, disfuncionalidad, patologías, abusos, etc.) deben ser visibilizadas, desnaturalizadas, diagnosticadas y transformadas en propuesta gremial activa tendiente a su superación. Para ello, es fundamental informarlas al Sindicato para que éste pueda tomar conocimiento e intervención, orientar, canalizar al ámbito paritario, etc.

8. La patronal debe cumplir sus obligaciones.

La situación de excepcionalidad no exime a las autoridades universitarias, en cuanto parte empleadora o patronal, de cumplir sus obligaciones legales y administrativas habituales, a excepción de aquellas de las que fuese expresamente dispensada por la autoridad nacional competente.

9. La Paritaria Docente debe funcionar de manera permanente e integral.

La situación de excepcionalidad no debe implicar la suspensión de la actividad paritaria. Muy por el contrario, la crisis actual debe implicar una mayor y más diversa actividad de negociación colectiva, a fin de identificar problemáticas laborales y proveer soluciones para las mismas. Hoy, en particular, es indispensable avanzar en la constitución de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el seno de la Paritaria Local, establecida por el Convenio Colectivo del sector

10. Los diferendos inter-sectoriales deben ser resueltos democráticamente.

La actual situación de crisis agudiza las tensiones habitualmente existentes entre los sectores que la componen. Ahora bien, dentro de una institución democrática, las soluciones a los conflictos deben ser gestadas democráticamente. En tal sentido, es necesario un espacio inter-sectorial destinado a articular las distintas perspectivas sectoriales presentes en la institución universitaria y a consensuar líneas de acción comunes.

Es sobre la base de este conjunto de consideraciones que el Sindicato de Trabajadores Docentes de la Universidad Nacional de San Juan viene reclamándole y proponiéndole insistentemente a la autoridad universitaria la conformación de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de la Paritaria Local, establecida por el Convenio Colectivo del sector (CCTDU, Arts. 58-61), así como la constitución de una Comisión de Crisis que se aboque a considerar las problemáticas gremiales, pedagógicas e institucionales emergentes durante la crisis del COVID-19. Desde SiDUNSJ, consideramos que espacios paritarios y democráticos de este tipo, con participación de representantes de los sectores que componen la comunidad educativa (estudiantes, trabajadores y autoridades), permitiría concertar alternativas que promuevan el ejercicio efectivo del derecho a la educación, condiciones laborales más justas y el modelo de Universidad inclusiva, democrática y liberadora que nuestro pueblo demanda.

SiDUNSJ CONADU – CTA-T
San Juan, 8 de abril del 2020

INFORME DE LA CONSULTA SOBRE CONDICIONES DEL TRABAJO DOCENTE VIRTUAL EN LA UNSJ

En el marco del aislamiento nacional, preventivo y obligatorio dispuesto por el Gobierno Nacional para minimizar el impacto negativo del COVID-19 en nuestro país, así como del esfuerzo de la comunidad educativa para garantizar el derecho a la educación pública, desde el Sindicato de Trabajadores Docentes de la Universidad Nacional de San Juan (SiDUNSJ) consideramos necesario diagnosticar el estado del trabajo docente en el contexto actual de virtualización intempestiva y generalizada. Para ello, invitamos a responder una encuesta acerca de las condiciones en las que estamos llevando adelante la labor docente. Esta valiosa información permite visibilizar situaciones problemáticas y elaborar iniciativas sindicales tendientes tanto a la defensa de los derechos laborales del sector docente como del derecho de las/os estudiantes a una educación pública de calidad

METODOLOGÍA

Se impartió una encuesta auto administrada utilizando el soporte del Google Forms que es de acceso libre. El periodo de relevamiento se extendió desde 31 de Marzo hasta el 3 de abril del 2020.

La encuesta fue estructurada en siete preguntas cerradas con opción “otras” que permitía rellenar con variantes a las opciones. Las respuestas podían ser múltiples en cuatro de las siete preguntas. La premisa era responder un formulario por cada cátedra/materia/curso. Ninguna pregunta fue tildada como obligatoria por lo que se obtuvo diferente cantidad de respuestas para cada una. El procesamiento de los resultados se realizó con Microsoft Excel a partir del archivo que arrojó el formulario en línea.



RESULTADOS

La primera pregunta de la encuesta buscaba indagar sobre la institución donde el/la docente impartía su cátedra/materia/curso

Su actividad se desarrolla o la cátedra/materia/curso pertenece a...

Se obtuvieron: 174 respuestas

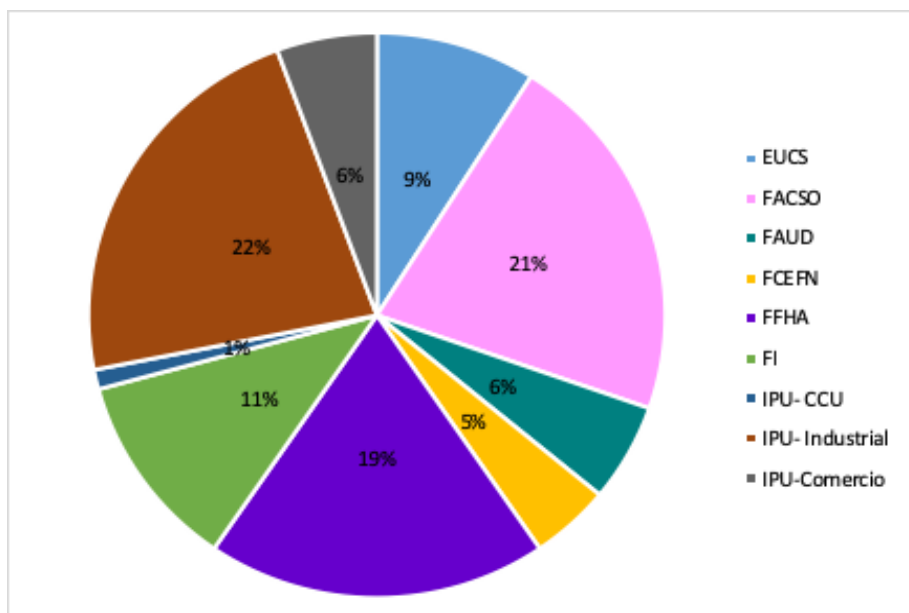


Gráfico 1: Porcentaje de las respuestas según institución

La cantidad de casos que respondieron por institución puede apreciarse en el siguiente gráfico de barras:



Gráfico 2: Cantidad de respuestas por institución

La mayor cantidad de respuestas fueron de cátedras/materias/cursos impartidos en colegios preuniversitarios, sumando entre los tres 26 casos relevados, siendo 20 de la Escuela Industrial Domingo Faustino Sarmiento. Sólo un caso fue relevado en el Colegio Central Universitario Mariano Moreno.

La segunda pregunta buscaba indagar sobre la cantidad de docentes que componen la cátedra/materia/cursó.

Cuántas personas componen tu cátedra/materia/ curso?...
Se obtuvieron: 154 respuestas

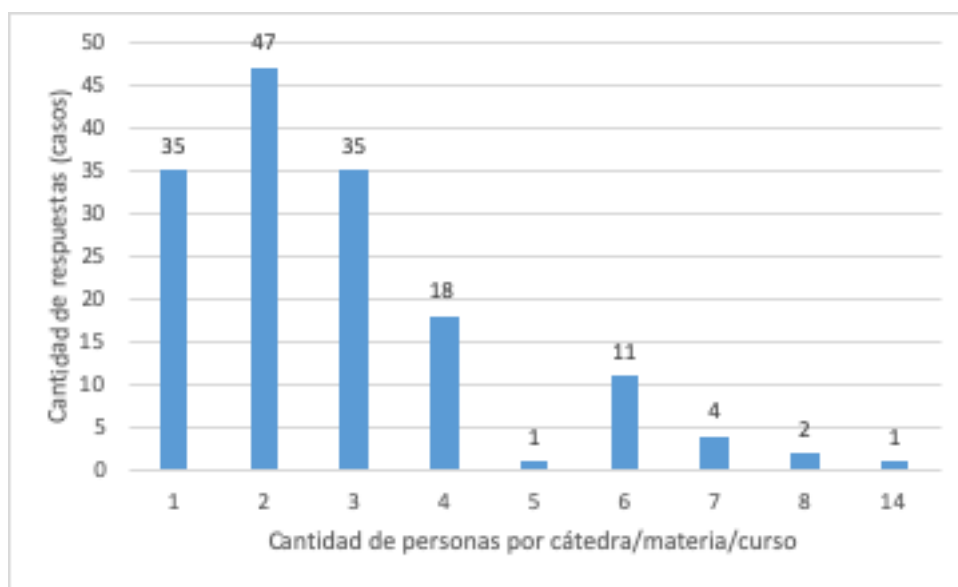


Gráfico 3: Cantidad de personas que componen la cátedra/materia/curso

La relación entre la cantidad de docentes en función de los casos relevados se muestra en la siguiente tabla:

Cantidad de docentes	Frecuencia de casos (%)
1	22,7
2	30,5
3	22,7
4	11,7
5	0,6
6	7,1
7	2,6
8	1,3
14	0,6

Tabla 1: Valores porcentuales de la cantidad de docentes en los 154 casos relevados

En el 53% de los casos las cátedras/materias/cursos son llevadas adelante por uno o dos docentes. Si sumamos aquellos casos donde son tres docentes alcanzamos el 76% de frecuencia de casos.

La tercera pregunta estaba referida a la cantidad de estudiantes que componen la cátedra/materia/curso. Esta pregunta se respondía en función de rango.

¿Cuántos estudiantes tiene en la cátedra/materia/curso?...

Se obtuvieron: 171 respuestas

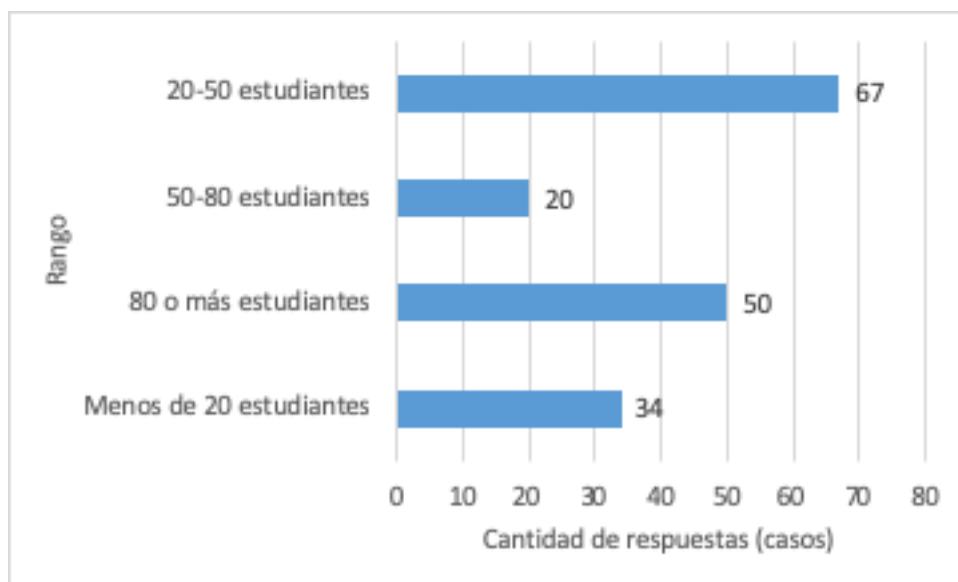


Gráfico 4: Cantidad de estudiantes por cátedra/materia/curso.

La frecuencia de casos se puede ver en la tabla a continuación:

Rango	Frecuencia de casos (%)
Menos de 20 estudiantes	19,9
20-50 estudiantes	39,2
50-80 estudiantes	11,7
80 o más estudiantes	29,2

Tabla 2: Frecuencia de casos de cantidad de estudiantes

En casi el 40% de los casos los/las docentes están a cargo de entre 20-50 estudiantes. Asimismo, en casi el 30% las cátedra/materia/curso tienen más de 80 estudiantes.

Teniendo en cuenta la distribución de estudiantes en cada institución, se configura el gráfico siguiente.

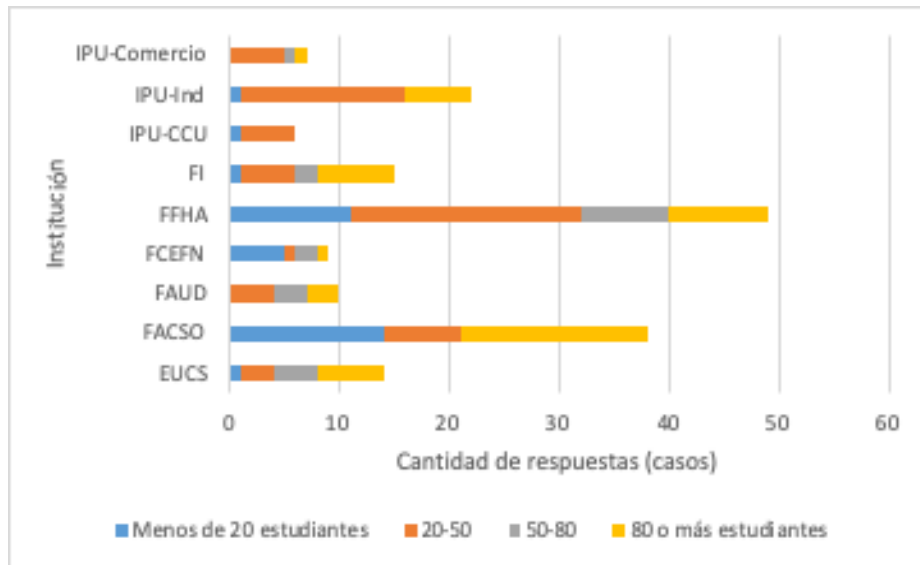


Gráfico 5: Cantidad de estudiantes en cátedra/materia/curso por institución

Si bien no pueden compararse las instituciones dada la diferencia en el número de respuestas, podríamos ver la tendencia en el número de estudiantes por cada cátedra/materia/curso dentro de cada institución.

Teniendo en cuenta la cantidad de personas en el equipo de cátedra/materia/curso, se puede ver en el gráfico siguiente la distribución de estudiantes:

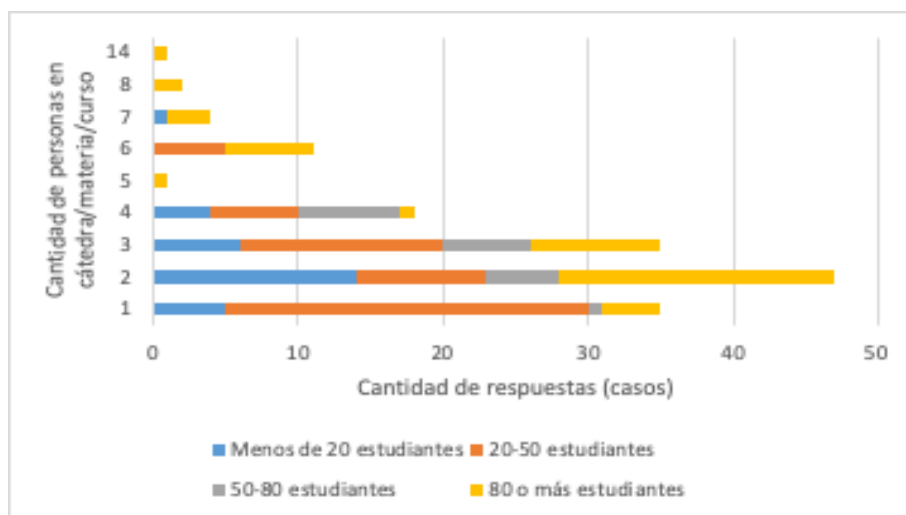


Gráfico 6: Relación entre cantidad de personas que conforman los equipos de cátedra/materia/curso y los/las estudiantes

La cuarta pregunta estaba orientada a indagar sobre las actividades dentro del equipo de cátedra/materia/curso.

En la cátedra usted está a cargo de... se obtuvieron 172 respuestas
A continuación, se muestra la tabla de distribución de las actividades que realiza el/la docente en el equipo:

Actividad	Porcentaje que manifestó realizar esta actividad (%)
Diseño Áulico (Planificación)	73,1
Dictado de clases	86,3
Evaluación	81,3
Realización de trabajos prácticos	72,5
Tareas específicas de migración de contenidos al formato virtual	64,3
Otras	1,6

Tabla 3: Actividades a cargo de los/las docentes que respondieron el formulario

Es decir que más del 80% de las respuestas fueron por parte de docentes que estaban a cargo del Diseño áulico (planificación), el dictado de clases y la evaluación en sus cátedras/materias/cursos. Del total, sólo el 64,3% de los/las docentes que manifestaron estar a cargo además de las tareas específicas de la migración de contenidos al formato virtual.

En la variable otras se incluyeron participación en proyectos de investigación, asesoramiento en tesis y organización de visitas.

La quinta pregunta indaga sobre organización del proceso de migración de datos al formato virtual
¿Cómo se organiza la cátedra para migrar al formato virtual sus contenidos?
Se obtuvieron: 155 respuestas

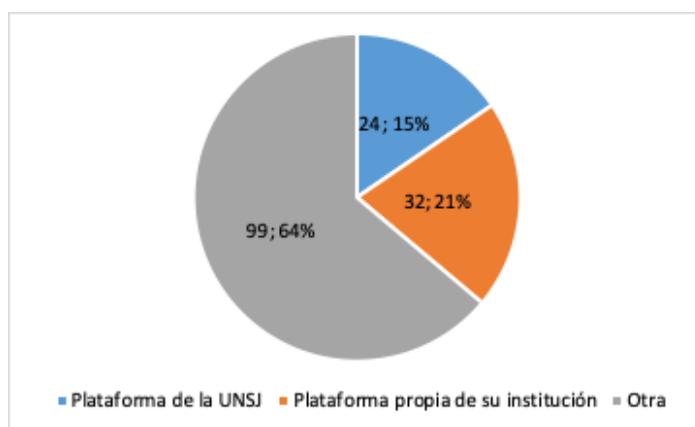


Gráfico 7: Plataformas utilizadas para la migración de datos

Más de la mitad de los/las docentes manifestaron utilizar otra plataforma para realizar la migración. Analizando las “otras” plataformas utilizadas, puede verse a continuación:

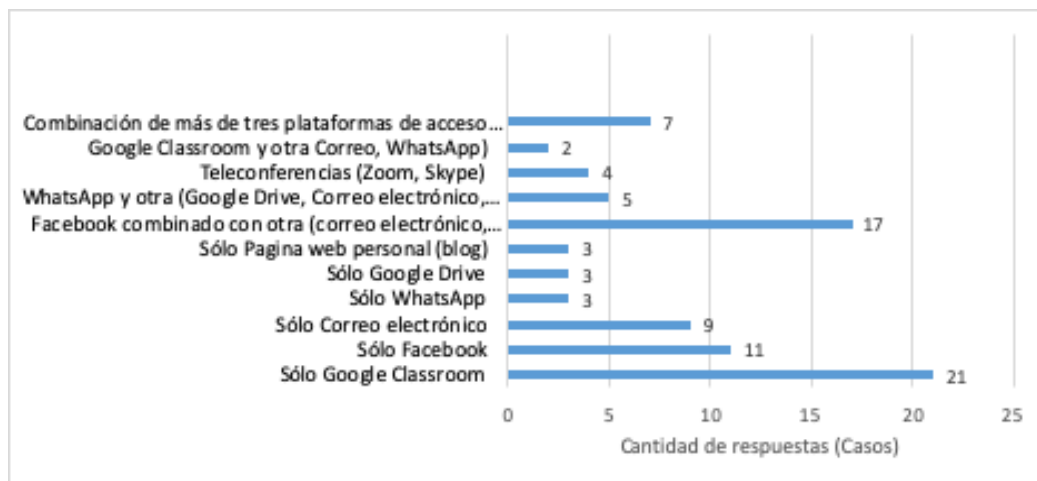


Gráfico 8: Plataformas utilizadas para el proceso de migración de datos

La sexta pregunta indagaba sobre las problemáticas del docente para el proceso de migración al formato virtual.

¿Cuáles son las problemáticas que usted identifica para el proceso de migración al formato virtual?...

Se obtuvieron: 170 respuestas

A continuación se muestra la tabla con las respuestas identificadas por los/las docentes:

Problemática	Porcentaje de docentes que se identificaron con esta problemática. (%)
Ninguna problemática	13,9
Vinculadas a la incompatibilidad de la plataforma con su método de enseñanza (imposibilidad de realizar laboratorio, prácticas, seminarios de manera remota)	42,2
Falta de herramientas (conocimientos) que le permitan migrar/digitalizar los contenidos	32,2
Falta de tiempo para migrar/digitalizar los contenidos	28,3
Problemas con la capacidad de acceso a internet desde su casa	31,7
Problemas con su capacidad tecnológica para el acceso (computadora, celulares, escaners y/o otros elementos tecnológicos)	18,9
Falta de tiempo/espacio para compatibilizar el trabajo desde el hogar con las obligaciones de cuidado de su familia durante la pandemia	35
Otra	0,6

Tabla 4: Problemáticas de los/las docentes en el proceso de migración de datos

Dentro de la categoría “Otra”, se mencionaron: Falta de registro de estudiantes, Limitaciones de las plataformas, Edad de los docentes, Superposición de tareas respecto de las funciones del docente.

La séptima pregunta buscaba indagar sobre las problemáticas de los/las estudiantes que los/las docentes identificaban respecto del proceso de adaptación al formato virtual

¿Cuáles son las problemáticas que usted ha podido percibir en sus ESTUDIANTES para la adaptación al formato virtual?...

Se obtuvieron: 171 respuestas

Problemática	Porcentaje de docentes que se percibieron esta problemática.(%)
Ninguna problemática	8,9
Vinculadas al acceso a internet, disponibilidad de computadoras y límites de datos en las viviendas.	72,8
Vinculadas al manejo del grupo ante las desigualdades en el acceso de los estudiantes a las plataformas.	57,8
Vinculadas a los procesos que viven los estudiantes y sus familias en la época de pandemia (crisis laboral, económica, de salud)	43,9
Otra	0,6

Tabla 5: Problemáticas en los/las estudiantes percibidas por los/las docentes.

Dentro de la categoría “Otras”, se mencionaron: Problemáticas con los registros en SIU, Poco interés en algunos grupos de estudiantes, Problemas de coordinación entre estudiantes, entre otras.