

SIDUNSJ
Trabajadores Docentes
Universidad Nacional de San Juan

SITUACIÓN DE TRABAJO Y AISLAMIENTO EN TIEMPOS DE COVID-19.

ESTUDIO DE CASO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN JUAN

Margarita Moscheni
CONICET-UNSJ

10 de Junio de 2020

Situación de trabajo y aislamiento en tiempos de COVID-19. Estudio de caso en la Universidad Nacional de San Juan

Margarita Moscheni-CONICET-UNSJ¹

Introducción

Este informe tiene como objetivo conocer la situación de trabajo y aislamiento de docentes e investigadores pertenecientes a la Universidad Nacional de San Juan. Para ello se realizó una encuesta *online* autoadministrada, obteniendo un total de 314 respuestas de la población indicada². Se trata de trabajadoras y trabajadores de las 5 Facultades, de la Escuela de la Salud, de los Colegios Pre-Universitarios, de los distintos Institutos de Investigación e investigadores de CONICET, con lugar de trabajo en San Juan. La recolección de datos se realizó entre el 12 y el 22 de mayo de 2020.

La muestra fue de tipo no probabilística, siendo voluntaria su devolución. Por ello, afirmar que los resultados aquí mencionados pueden generalizarse a todos los miembros de la comunidad universitaria de San Juan, sería un error.

El 66,5% de respuestas pertenecen a mujeres y el 33,5% a varones. Las mismas se agrupan en los siguientes rangos de edad:

Cuadro 1: Edad y porcentaje de respuestas obtenidas. Encuesta docentes e investigadores UNSJ, 2020.

Edad	Porcentaje de Respuestas
30 a 39	31,4%
50 a 59	24,7%
40 a 48	23,7%
60 o más	12,8%
20 a 29	7,4%

Fuente: Elaboración propia

Si bien los/las profesores/as universitarios e investigadores del ámbito local en su mayoría están desarrollando sus tareas a distancia, existen dificultades en la organización y conciliación de los tiempos laborales y domésticos, en la infraestructura y la conectividad disponible y en el dominio de las plataformas tecnológicas. El grupo de trabajadores/as más afectados/as está conformado por quienes viven en espacios pequeños, quienes cobran menos, poseen múltiples funciones con poca dedicación o cuyos cargos o salarios dependen durante la pandemia circunstancialmente de algún trámite administrativo. En este grupo encontramos también a quienes tienen algún miembro en el hogar a cargo, madres o padres con organización familiar monoparental, docentes con cátedras de estudiantes numerosos, con alumnos con discapacidades físicas o limitaciones materiales que les impide acceder a los recursos de la tecnología y por último, los equipos de investigación que requieren de trabajos de campo específicos, imposibles de hacer en el hogar.

¹ margarita.moscheni@gmail.com

² Según el Informe de Autoevaluación Institucional realizado en 2011 la UNSJ posee 3076 docentes e investigadores (Fuente: <http://www.unsj.edu.ar/descargas/InformeFinalAuto.pdf>).

Los resultados dan cuenta, por un lado, de un alto compromiso docente y de los/as investigadores, evidente en un esfuerzo constante de capacitación y de dedicación horaria mayor a la que se debería. Por otro, y para evitar romantizar este proceso, es necesario señalar que son esos mismos indicadores los que revelan ciertos mecanismos de flexibilización y sobreexplotación, que no deben ser naturalizados de aquí en más. La dedicación horaria más amplia de lo habitual en un contexto de emergencia, para el cual no se está preparado, tiene como resultado un alto porcentaje de trabajadores/as tensionados/as, irritables, ansiosos/as, angustiados/as y siendo objeto de otros síntomas de estrés que se describirán en este trabajo.

Los resultados se estructuran de la siguiente manera: en un primer apartado se describe la percepción sobre teletrabajo y la cantidad de docentes e investigadores encuestados/as que lo realizan. En un segundo acápite se describe la capacitación y uso de Sistema de Educación a Distancia (SIED). En un tercero la infraestructura informática y conectividad. En un cuarto la situación de convivencia de los miembros de la comunidad universitaria que trabajan desde sus casas. En el quinto la cantidad de horas dedicadas al *home office*. En el sexto se detallan los síntomas y enfermedades durante el aislamiento. En el séptimo se analizan las propuestas de mejoras. Se cierra con una síntesis de los datos expuestos y una conclusión analítica.

Se aspira a aportar un documento que pueda ser utilizado como insumo para poner en la agenda de debate el tipo de trabajo que los/las trabajadores universitarios deseamos en un futuro.

Por último, un especial agradecimiento a todas y todos los colegas de la UNSJ que participaron respondiendo, difundiendo y aportando para este escrito y que desde sus trayectorias cotidianas nos infunden el compromiso con la docencia e investigación.

Listos, motivados/as y teletrabajando!

En el ámbito universitario el teletrabajo puede definirse como el desempeño parcial o total de las actividades docentes y de investigación, sin la presencia física del o de la profesor/a o investigador/a en el aula, gabinete, box, laboratorio u otros espacios de trabajo tradicionales. El mismo se realiza a distancia, a través de tecnologías informáticas de comunicación.

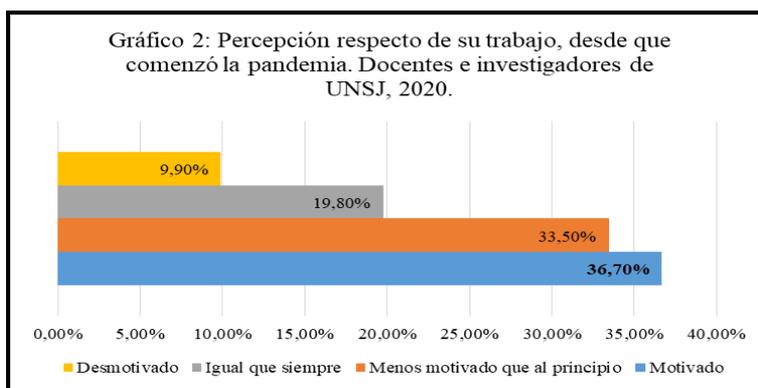
En la UNSJ el teletrabajo parcial no es una novedad, muchos/as de sus docentes e investigadores utilizaron en algún momento una llamada de Skype para comunicarse de manera grupal con sus colegas o un mensaje de *whatsapp* con los/as estudiantes. Sin embargo, a partir del decreto 297/20 que estableció el aislamiento preventivo social y obligatorio en marzo del corriente en la Argentina, toda la comunidad se vio obligada a repensar sus prácticas laborales, adoptando de manera integral la modalidad a distancia. San Juan no fue la excepción, tal como lo revela el Gráfico 1:



Fuente: Elaboración propia

De los/las que afirmaron estar trabajando durante el aislamiento, un 50,2% expresó que está cumpliendo con todas las actividades que tenía antes de comenzar el COVID, y un 49,5% estar realizando sólo algunas de ellas.

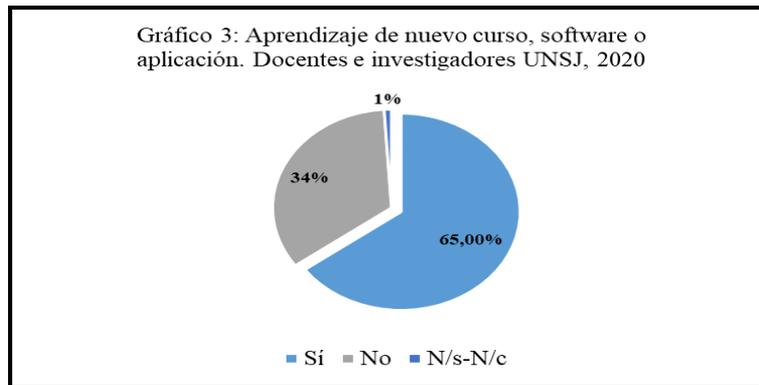
Estos resultados coinciden con el hecho de que en general predomina un ánimo positivo u optimista respecto de sus tareas. Frente a la pregunta ¿Cómo se encuentra respecto a su trabajo desde la pandemia? un 36,7% de los docentes e investigadores reconocieron sentirse motivados/as y un 19,8% no registra cambios, se siente igual que siempre. Sin embargo con el correr del tiempo y la extensión de la cuarentena un 33,5% afirmó sentirse menos motivado/a que al principio y un 9,9% afirmó estar desmotivado/a, porcentajes indicados en el gráfico 2:



Fuente: elaboración propia

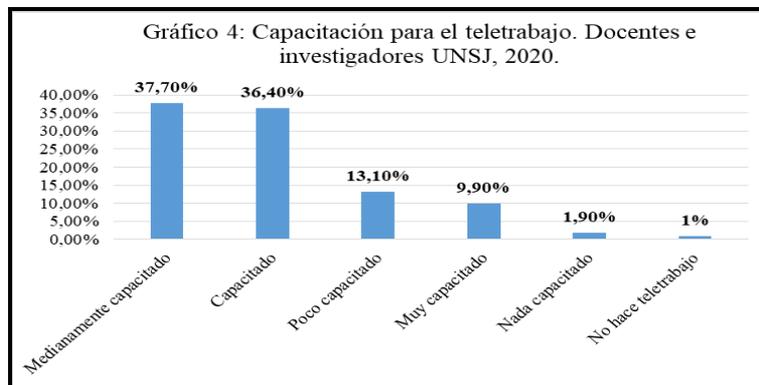
Capacitación y uso de SIED

Dadas las condiciones excepcionales en las cuáles tanto docentes e investigadores tienen que reorganizar su labor, un 65,1% afirmó haberse capacitado en alguna herramienta nueva, en formato de curso, *software* o aplicación móvil, todos ellos útiles para dar clases o investigar:



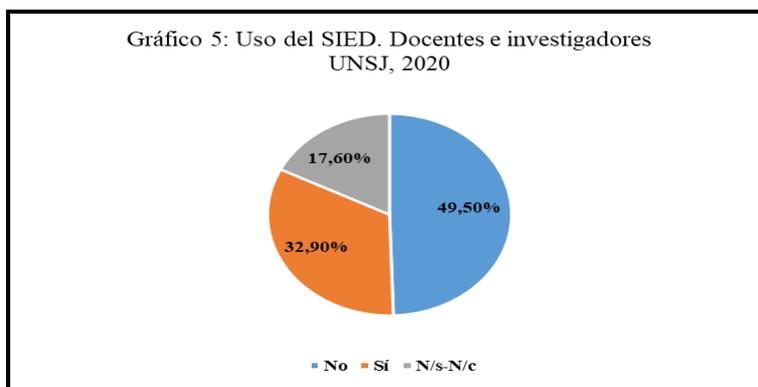
Fuente: Elaboración propia

La gran mayoría reconoce estar capacitada/o en cierta medida para hacer teletrabajo, aunque en distintos niveles. Un 37,7% percibe estar medianamente capacitado, un 36,4% estima estar capacitado y un 10% considera que está muy capacitado. Sólo el 13,1% señaló estar poco capacitado y un 1,9% no estarlo, tal como se observa en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia

Como instrumento de capacitación, la UNSJ en contextos de cuarentena puso a disposición de los/as docentes un curso para aprender el uso de aulas virtuales, conocido como Sistema de Educación a Distancia (SIED). El mismo consistía en una plataforma en la que el/la docente debía ingresar, crear su aula, con el apoyo de un conjunto de manuales y tutoriales, además de la asistencia de una “Mesa de ayuda”. Por ello, se consultó sobre su utilización, y el gráfico 5 da cuenta que el 49,5% no hace uso de la misma hasta el momento, frente a un 32,5% que afirmó estarla usando en este momento:



Fuente: Elaboración propia

Ante la respuesta negativa, se habilitó una pregunta abierta consultando las razones de no uso del sistema SIED, y un 41,5% lo calificó como de aprendizaje complejo y difícil de abordar, prefiriendo la utilización de otras plataformas, a las que calificaron como “más sencillas”, “de mayor dinamismo” y entendimiento para los/as estudiantes. Menciona una encuestada: “Considero que no es práctico, sobre todo para estudiantes de una universidad pública, en donde la gran mayoría no cuenta con acceso a internet, PC o ni siquiera saben escribir un documento de *word*. Sumado a ello, la preparación para el manejo de la plataforma fue muy poco clara, grandes cantidades de manuales mientras debíamos preparar las clases, entre todas las actividades que demanda este contexto nuevo”.

El gráfico 6 indica además que un 17,6% mencionó que el SIED se propuso de manera tardía, las clases ya habían empezado y frente a la urgencia alguno/as optaron por usar otras ya conocidas o de más fácil acceso. Entre las más mencionadas están *Classroom*, *WhatsApp*, *Youtube*, *Zoom*, *Jitsi*, *Meet*, *Chamilo*, *Facebook*, *Mil Aulas* y *Microsoft teams*. Un 15% afirmó no conocerla o no saber usarla.

Un 10% expresó que no tuvo tiempo de estudiarla. En este grupo la mayoría son mujeres, excepto dos casos de varones, todos/a conviven con otras personas –teniendo su responsabilidad a cargo en algunos casos- y ninguno se considera altamente capacitado/a para el teletrabajo.



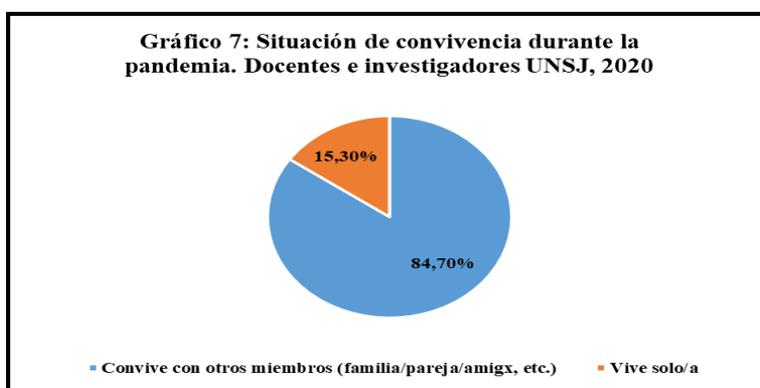
Fuente: Elaboración propia

Infraestructura informática y conectividad

El 35% de los docentes e investigadores de la UNSJ no pueden hacer uso exclusivo de la computadora de su casa porque ese recurso es compartido por otros miembros. En cuanto a las condiciones de conectividad, un 4% de los encuestados manifestó haber instalado el servicio de internet a partir de la declaración de la pandemia, y casi el 50% paga entre \$1000 y \$2000 por el servicio y un 35,6% paga entre \$2001 y \$3000. Ello equivale aproximadamente a un 10% del sueldo bruto de un Jefe de Trabajos Prácticos con dedicación simple o semi exclusiva, con poca antigüedad, que desempeña sus funciones en la docencia universitaria. Algunos/as encuestados/as manifestaron usar internet sólo desde su celular, lo que dificulta algunas actividades docentes, tales como subir un video a una red o mantener una clase virtual en vivo, consumiendo los datos personales.

“Eso que llaman amor...”³, situación de convivencia de los y las trabajadores telemáticos/as de la UNSJ

Las actividades laborales en casa y su condición de desempeño dependen de varios factores, entre ellos del grupo de convivencia. En esta encuesta, el gráfico 7 muestra que el 84,7% vive acompañado/a y el 15,3% solo/a:



Fuente: Elaboración propia

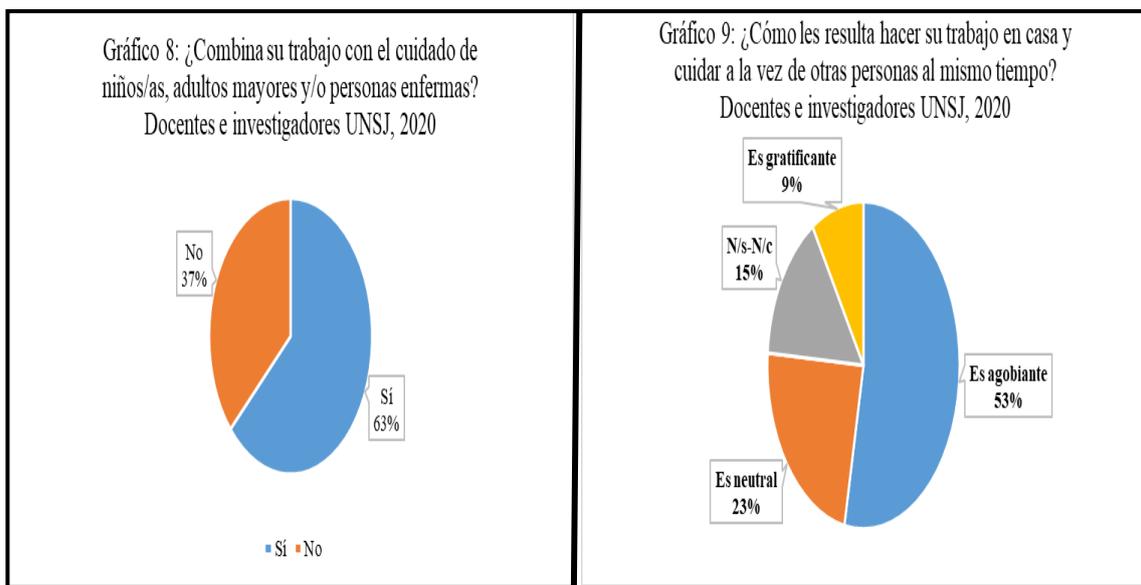
Casi el 63% de los encuestados combina su trabajo con el cuidado de niños/as, adultos mayores y/o personas enfermas (gráfico 8). Para una gran mayoría dicha combinación es agobiante. Sólo para el 9% esa situación es gratificante (gráfico 9).

El 45% convive con niños/as en edad escolar, y en general se consideran capacitados/as para enseñarles los contenidos escolares básicos, sólo un 6% indicó no estar capacitado para ello.

Los datos indican que el teletrabajo afecta a los más vulnerables en términos económicos (docentes con poca dedicación o estudiantes sin posibilidades de conectividad o de acceso a dispositivos digitales), a familias monoparentales, docentes y estudiantes que viven en espacios pequeños, tal como lo relata una encuestada

³ La célebre cita pertenece a la autora italiana Silvia Federici quién desde su militancia e intelectualidad, al referirse a los cuidados domésticos y de los miembros familiares afirma “eso que llaman amor, es trabajo no pago”.

“combinar teletrabajo con vida familiar y cuidado de niños es muy complicado. Estoy reacomodando mi casa para tener mi propio lugar de trabajo, pero no es fácil en una casa de familia pequeña. No creo que pueda mejorar significativamente hasta que no retomen las actividades los jardines de infantes”.



Fuente: elaboración propia

Fuente: elaboración propia

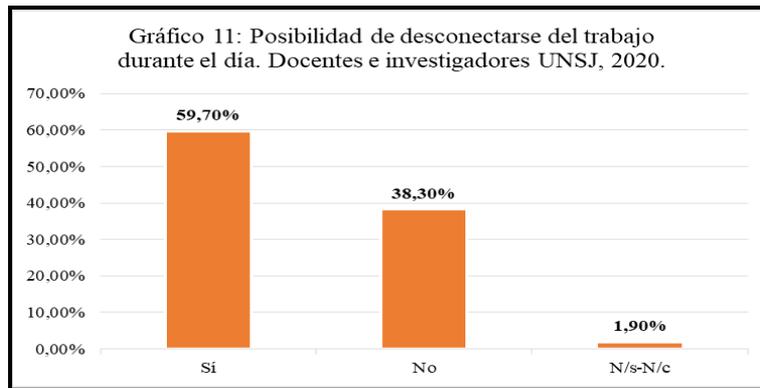
Los tiempos: trabajadores/as flexibilizados e hiperconectados/as

La sensación de agobio es coincidente con un universo de personas en el que la mayoría afirma trabajar más horas de las habituales en tiempo de aislamiento, respuesta que comprende un 60% de los/las encuestados/as (gráfico 10). El 20% afirmó trabajar menos y un 18,6% no encontró variación en el desempeño de sus tareas laborales entre el periodo previo y el posterior a la aparición del virus:



Fuente: elaboración propia

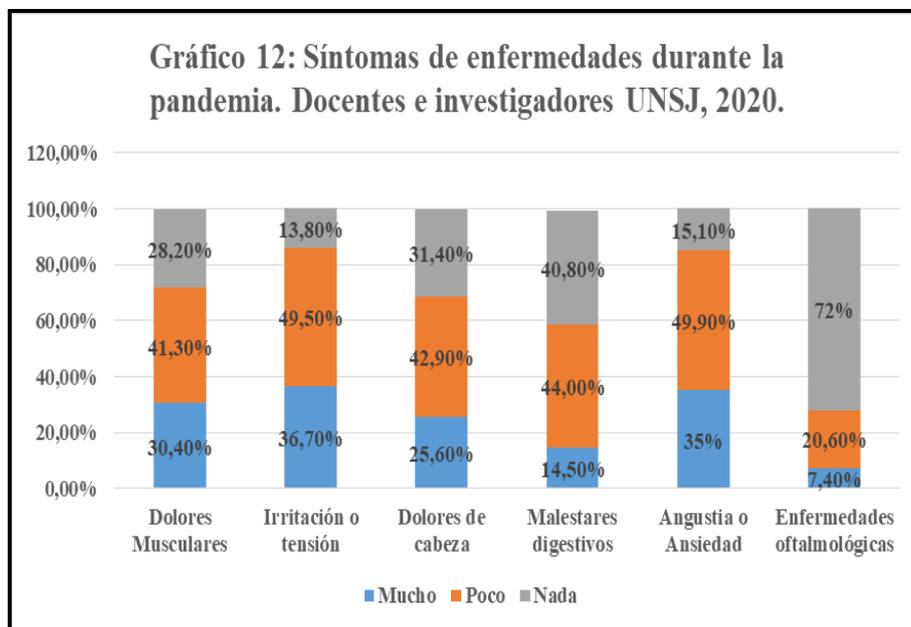
No obstante esa situación casi el 60% logra desconectarse del trabajo a lo largo del día, frente a un 38,3% que tiene dificultades para hacerlo, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia

Síntomas y enfermedades percibidos durante la pandemia: Teletrabajo=Estrés

Un 85% de los encuestados afirmó haber sentido angustia o ansiedad en algún momento (gráfico 12). No todos lo percibieron con la misma intensidad: un 50% poco, y un 35%, mucho. El 15% restante indicó no haber percibido estos síntomas. Es probable que trabajar más tiempo de lo acostumbrado, el aislamiento y la incertidumbre, entre otros factores, hayan promovido los síntomas mencionados.



Fuente: elaboración propia

En la misma línea del planteo anterior, el 86,2% se sintió irritado/a o tensionado/a, un 49,5% en mayor medida, un 36,7% un poco menos, respecto de un 13,8% que se mantuvo en calma.

Por su parte, el 30,4% afirmó haber tenido muchos dolores musculares, un 41,3% pocos y un 28,2% ninguno. Además, tal como se observa en el gráfico anterior alrededor de un 60% indicó haber tenido problemas digestivos durante el confinamiento y un 28%

enfermedades del tipo oftalmológicas. Asimismo, el 68,5% sufrió dolores de cabeza, frente 31,5% que no presentó este tipo de síntomas.

A pesar de todos esos síntomas, el 83,1% de los/as encuestados/as indicó no haber sufrido ninguna enfermedad laboral, de lo que podría inferirse que los síntomas identificados no son asociados por los/las trabajadores/as al desarrollo de la labor docente y de investigación cotidiana. El 15,3% afirmó haber tenido los siguientes síntomas y enfermedades:

Cuadro 2: Enfermedades y síntomas manifestados por las/los encuestadas/dos. Docentes e investigadores UNSJ, 2020

Grupo de enfermedades	Enfermedad o síntoma mencionado	Frecuencia absoluta
Gástrico-hepático	Gastritis. Gastroenteritis. Cólico hepático. Problemas de hígado. Colon irritable. Intoxicación hepática. Gastritis infecciosa	9
Otorrinolaringológicas	Resfrío. Faringitis. Anginas. Gripe	8
Musculares	Contractura cervical. Contractura de mano derecha. Ciático. Cervical. Dolores musculares. Pinzamiento en las vértebras cervicales. Lumbalgia y cervicalgia	7
Estrés	Estrés	5
Cefalea	Dolor de cabeza. Cefalea. Migrañas	5
Odontológicas	Dolor de muelas. Necrosis pulpar. Trastorno de articulación temporomandibular (ATM)	4
Oftalmológicas	Conjuntivitis. Problemas visuales. Desprendimiento humor vítreo en ojo izquierdo	4
Cirugías complejas	Extirpación de un tumor intravertebral cervical. Intervención quirúrgica por tumor lumbar. Cirugías complejas	3
Alergias	Alergia	2
Pánico	Ataques de pánico	2
Dermatológicas	Brotes en la piel. Dermatitis	2
Enfermedades crónicas y autoinmune	Enfermedades crónicas y autoinmune	2
Asma	Crisis –ataques- de asma	2
Otros	Vértigo. Fascitis plantar. Hemorroides. Insomnio. Ansiedad. Infección urinaria. Hipertensión	7

Fuente: Elaboración propia

Por último, para cerrar con las condiciones y medio ambiente del trabajo, un 13,1% manifestó haber tenido conflictos con sus compañeros/as de cátedra o equipo de investigación como consecuencia del teletrabajo. Si trabajar en equipo ya era complejo de manera presencial, a distancia y sin preparación previa, las condiciones suelen serlo aún más.

Propuestas de mejoras

En este apartado se describen propuestas que expresaron los/as encuestados para mejorar la calidad del trabajo a distancia en situaciones de excepción. Vale aclarar que, a pesar de ser una pregunta abierta y no obligatoria en el formulario (es decir, podía no responderse), se obtuvieron 127 respuestas. Todas ellas redundan en la necesidad de reflexionar en el diseño de una planificación estratégica y en la elaboración de protocolos claros y precisos de trabajo en tiempos de excepción, regulando las problemáticas laborales emergidas en este contexto, previendo su discusión en los ámbitos correspondientes y con la participación de todos los actores.

Reglar la cantidad de horas y el momento del día para estar disponible laboralmente fue la demanda de mayor frecuencia en docentes e investigadores que se han visto desbordados/as en este contexto. La organización de los tiempos se refiere, por un lado, a la atención de estudiantes, y por otro al vínculo con sus jefes/as o compañeros/as de cátedra: “mi jefe me manda un mensaje el domingo a las 13 horas” o “los chicos escriben cualquier día de la semana”. Estas son frases que se repiten en la voz de los encuestados. Aunque no en lo formal, en lo real la pandemia pone a los/as trabajadores/as universitarios/as en una situación de dedicación exclusiva develada, que se manifiesta en afecciones físicas, tal como se observa más arriba, dando cuenta de cierta sobrexplotación y *burnout*.

La segunda propuesta con mayor cantidad de respuestas fue la de capacitación en el manejo de plataformas virtuales, sea para dar clases, editar videos, reuniones en vivo, trabajo en equipos que escriben de manera paralela, evaluar a distancia, etc. Hay quienes plantearon que la capacitación en estos temas debería ser transversal y obligatoria a todos los claustros (docentes, no docentes, estudiantes, investigadores), incluso en tiempos “normales”, y que la nueva normalidad debería prever un sistema dual (virtual y presencial) para el dictado de clases y las actividades de investigación posibles, alentando a quien por elección (y no por obligación) optara por la primera modalidad.

Si bien la UNSJ dispone del SIED la mitad de los encuestados no lo usa, y entre las propuestas varios/as expresan que preferirían una “plataforma amigable y de fácil entendimiento, guiado, para que cualquier persona que no sabe de informática pueda acceder y crear contenido” (encuestado). En el marco de la capacitación algunas/os proponen identificar las redes de mayor dominio por parte de los/as estudiantes y enfocar el trabajo en esos circuitos. Otros/as, que la institución invierta en distintos tipos de *software* para producir contenidos virtuales y habilite su uso a los/as trabajadores de la UNSJ. Incluso alguien sugirió habilitar espacios audiovisuales que permita grabar las exposiciones con la tecnología respectiva: “Es necesario el uso del canal *Xama* para la filmación de clases, en especial para materias del ciclo básico que tienen muchos estudiantes” (encuestada).

Estas propuestas están atravesadas por dos aspectos que influyen en el trabajo desde casa: uno es la infraestructura disponible, muchas/os profesores e investigadores no tienen un espacio exclusivo para las reuniones o las clases, ni dispositivos digitales o

conectividad en condiciones adecuadas que permitan su efectivo desarrollo. El otro, y asociado a este, es la dinámica propia de la vida doméstica habitual en cada hogar, hijos/as que lloran, demandan o juegan, mascotas que se atraviesan, puertas que se abren o cierran, son singularidades propias que suceden mientras un/a docente explica el tema del día. Algunos/as encuestados atravesaron cirugías complejas e incluso partos, en un contexto de aislamiento obligatorio “mi cuarentena vino de la mano con el nacimiento de mí primer hija, imposible estar al 100% con un bebé recién nacido, pero ahí vamos” (encuestada). En suma, más allá de la vocación y voluntad de la comunidad, hay condiciones que requieren de contextualizar la enseñanza y el aprendizaje, en tanto acto socialmente comprometido. “Es preciso considerar las situaciones contextuales. Hay respuestas (pocas) sobre lo académico pero no sobre nuestra situación laboral en cuanto a condiciones de trabajo y familia” (encuestado).

Por último, como parte del entrenamiento, una encuestada sugirió la “construcción de redes inter-cátedras e inter-proyectos de investigación para compartir estrategias, procesos y modalidades de funcionamiento virtual”. Esta sugerencia debería darse en el trabajo presencial también, no solo en el teletrabajo de manera circunstancial.

La tercera propuesta con mayor frecuencia se relaciona con lo anteriormente planteado, y se refiere a la posibilidad de acceder a una mayor y mejor conectividad y de computadoras a precios accesibles. “Internet como derecho laboral y subsidio u otra ayuda de tipo económica para tener un servicio potente, ya que solo tengo internet de mi celular” (encuestado). También se propone una alternativa de transición para quienes poseen dificultades de espacio, infraestructura informática o conectividad: “ir al lugar de trabajo los días y horas que corresponde al cursado normal sin alumnos y desde ahí conectarse y trabajar”, se entiende en el marco de los protocolos respectivos (encuestada).

Algunos profesores/ras propusieron crear una nueva “beca de internet” para garantizar a los/as estudiantes el derecho a la educación en contextos en los que la presencialidad no es posible: “En la docencia universitaria, lo considero un sistema que incluso vulnera derechos educativos. No todos los alumnos cuentan con acceso a Internet o PC y ello los deja fuera del sistema (sin ni una beca, programa o mínima posibilidad que los ampare)” (encuestada).

Un cuarto aspecto se refiere a evitar el teletrabajo para docentes con más de dos cátedras o divisiones paralelas, previendo equipos con la cantidad adecuada de docentes en función del total de estudiantes. Una expresión elocuente de las complejidades que implica la docencia en grupos grandes y con pocos docentes se revela en la siguiente opinión: “La mejoría sería que no nos obliguen desde las autoridades, a dar tanta tarea para luego visar o corregir. En mi caso personal, tengo 300 alumnos. Enseño Lengua y Literatura y me resulta imposible revisar en quince días los 300 trabajos (20 trabajos por días sin contar sábado ni domingo) como SE DEBE (Corregir redacción, ortografía, adecuación, coherencia, cohesión, etc.). Además de pensar trabajos CREATIVOS para la siguiente actividad. Me resulta angustioso no ponerme al día con las revisiones y las diversas maneras que tienen los alumnos de enviar sus tareas: plataforma, mail

institucional, *mail* personal, *WhatsApp*, fotos para rearmar... Para no ser tan negativa, creo que otra propuesta sería grabar clases y enviarlas a los alumnos. Amo profundamente lo que hago y desearía hacer lo mejor posible lo que hoy me toca pero me siento realmente DESBORDADA. Espero que alguien lea esto. ¡Gracias!” (Las mayúsculas son textuales de la encuestada).

Un quinto aspecto está asociado a una mayor contención o acompañamiento institucional, desde lo administrativo como desde lo emocional. En cuanto a la primera dimensión algunos/as encuestados/as piden que el sistema no exija de la misma manera que lo hacía de manera previa al sistema y que las reglas de juego no se cambien constantemente: “Quisiera que podamos trabajar enfocados en la cátedra o trabajo de investigación, sin tener que emplear el tiempo en volver hacer planificaciones u otras tareas extras que nos quitan tiempo de dedicación a las tareas específicas. Además que las disposiciones que surjan de las reuniones de las autoridades sean concretas y definitivas, ya que un día se decide trabajar de una forma y al día siguiente, cambian esa decisión” (encuestado).

En cuanto a la segunda dimensión alguien demanda “tal vez algún apoyo psicológico que entienda el contexto de los/as docentes/investigadores/as” (encuestada).

Un sexto aspecto se refiere específicamente a equipos de investigación. Los/as encuestados/as plantean la necesidad de modificar los plazos de ejecución de los proyectos aprobados para este año, ya que la situación de aislamiento impide trabajar y cumplir el cronograma original. Es probable que sea muy difícil dar cuenta de avances y resultados de los proyectos en el transcurso de este año. Si bien esta propuesta no mejora el teletrabajo de un/a investigador/a, al menos permite situar la actividad en el contexto real vigente, sin tener que pretender "forzar" acciones que actualmente son imposible realizar.

Además, se propone diseñar protocolos específicos para actividades experimentales o de laboratorio o que resultan difíciles de trabajar a distancia, previendo la habilitación de espacios individuales de trabajos de investigación (para los objetos de estudios que así lo requieran).

En síntesis, las propuestas enunciadas por docentes e investigadores/as son:

- Discutir el teletrabajo en los ámbitos adecuados y con la participación de distintos actores de la UNSJ.
- Incluir al teletrabajo en el Convenio Colectivo de Trabajo, tanto de los/las profesores/as como de los/as investigadores/as pertenecientes a la UNSJ.
- Conformar y activar de manera efectiva del Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones del Trabajo, con participación de los gremios universitarios.
- Regular horarios laborales, tanto para la atención de estudiantes como para la comunicación y reuniones con los superiores o compañeros/as pares.

- Capacitar transversal y obligatoriamente en programas que sean utilizados para dar clases en vivo o no, editar videos, reuniones directas, trabajo en equipos que escriben de manera paralela, evaluar a distancia, etc.
- Conocer y usar las redes de mayor dominio por los/as estudiantes.
- Agilizar el SIED o habilitar el uso y capacitar en plataformas fáciles.
- Facilitar *software* inclusivos que atiendan las discapacidades en docentes y estudiantes.
- Generar oportunidades de redes institucionales cuyo objetivo sea compartir experiencias de aprendizaje entre colegas.
- Habilitar el uso de distintos tipos de *software* para producir contenidos virtuales a los/as trabajadores de la UNSJ.
- Ofrecer espacios audiovisuales para grabar las exposiciones con la tecnología respectiva para docentes e investigar que no dispongan de tales condiciones.
- Establecer de un sistema dual de trabajo (virtual y presencial) de manera permanente.
- Atender situaciones concretas de docentes con niños, personas enfermas o demás familiares a cargo.
- Asegurar la conectividad, garantizando el acceso libre a internet para estudiantes, profesores e investigadores/as.
- Posibilitar la compra de dispositivos digitales a un precio accesible para estudiantes, profesores e investigadores/as.
- Crear una “beca de internet” para garantizar el derecho a la educación a estudiantes en contextos en los que la presencialidad no es posible.
- Adecuar la cantidad de estudiantes a la carga horaria decente, evitando el teletrabajo en cátedras individuales, en docentes con más de 2 cátedras o con grupos numerosos de alumnos.
- Agilizar y unificar la comunicación institucional oficial.
- Flexibilizar las demandas y requerimientos administrativos.
- Ofrecer mayor apoyo o contención psicológica.
- Virtualizar los trámites administrativos en todas las unidades académicas.
- Modificar los plazos de ejecución de los proyectos aprobados.
- Diseñar protocolos específicos para actividades experimental o de laboratorio o que resultan difíciles de trabajar a distancia.
- Habilitar de espacios individuales de trabajos investigación.

Conclusiones

La gran mayoría sigue realizando su tarea docente y/o de investigación, una mitad de manera parcial y otra en su totalidad. Con pocas variaciones entre sí, un tercio de los/las encuestados/as aún se siente motivado en su labor docente o de investigación y un tercio afirmó estar menos motivado respecto del principio.

Más del 80% convive con otros miembros, el 45% lo hacen con pequeños/as en edad escolares y el 63% combina su trabajo con el cuidado de niños/as, adultos mayores y/o personas enfermas, una suma que para un grupo amplio de encuestados/as resulta agobiante.

Casi el total respondió estar capacitado/a para realizar su trabajo a distancia, aunque en distintos niveles. Asociado a ello un 65% realizó algún curso de capacitación, aprendió a usar una nueva aplicación o *software* durante la cuarentena. Casi la mitad de los/as encuestados/as no utiliza el SIED, por considerarlo un sistema de difícil aprendizaje o porque ya había iniciado el teletrabajo con otro tipo de plataformas.

El 35% comparte su computadora con algún miembro de la casa y paga el equivalente a un 10% del sueldo bruto de un JTP por su conexión a internet.

El 60% trabaja más horas de las habituales y logra desconectarse del trabajo a alguna hora del día, frente a un 40% que tiene dificultades para hacerlo.

En cuanto a las enfermedades laborales, el síntoma percibido con mayor frecuencia fue la irritación o tensión, la angustia y ansiedad y los dolores musculares. En menor medida algunos/as manifestaron haber sufrido dolores de cabeza, malestares digestivos y enfermedades oftalmológicas. Un 13% manifestó haber tenido algún conflicto laboral con sus superiores o compañeros/as de trabajo.

Es curiosa la falta de reconocimiento de enfermedades laborales, ya que frente a la pregunta si sufrió alguna enfermedad durante el confinamiento el 83,1% respondió que no, pero al indagar sobre síntomas concretos que afectan la labor educativa y de investigación los porcentajes positivos fueron altos. Es probable que pocos/as reconozcan que muchos de aquellos síntomas son consecuencia del estrés originado en las condiciones y medio ambiente de trabajo propio del *home office*.

Las propuestas para mejorar el trabajo a distancia se relacionan con regular los horarios de trabajo, el acceso a la capacitación, a infraestructura informática y conectividad, la cantidad de estudiantes por profesores/as, la contención institucional, tanto administrativa, como emocional y la reorganización de plazos, entregas y modalidades de trabajo en los equipos de investigación.

El teletrabajo es otra cosa más que pone en evidencia las heterogeneidades socioeconómicas de la comunidad universitaria. Estudiantes y trabajadores/as deben afrontar los gastos de las herramientas de trabajo o de estudio, entre las que se incluyen el uso de la energía, la computadora, el servicio de internet, la adquisición de un *software*, etc. y en ese contexto no todas/os estamos en la misma situación de afrontarlo.

Además, pone en evidencia la precariedad de los cargos dentro de la estructura. Un/a docente con una dedicación simple al frente de una cátedra con muchos alumnos/as u otro que posee una exclusiva pero con 4 cátedras a la vez, no tienen el tiempo necesario para abarcar todo en condiciones adecuadas. Como dice una encuestada: “la única forma de hacer teletrabajo eficiente sería tener un solo cargo que permita estar a full con

eso. En mi caso trabajo en tres cátedras simultáneamente y un cargo en el secundario. La eficiencia se diluye con tantas actividades”.

Ello trae aparejado además que ese/a docente deba interactuar con grupos de estudiantes de distintas características (edades, nivel socioeconómico, contenidos curriculares, etc.), con superiores, compañeras/os de equipo o de cátedra diferentes, con sistemas administrativos, directivas específicas y vías distintas también (algunos/as utilizan el SIED, otros la plataforma virtual del EIDFS, otros *WhatsApp, Classroom, Youtube*, etc.). Como consecuencia, más de un tercio de los encuestados manifestaron tener dificultades para desconectarse durante el día de su trabajo.

También pone en evidencia las heterogeneidades entre unidades académicas, en particular en lo que respecta a la comunicación oficial de las tareas o a la demanda de obligaciones. Hay docentes que claman por una mayor contención institucional, demandan lineamientos claros en cuanto a dinámicas o soportes de clases, de evaluación, de trámites administrativos o fechas límites. Otros que entienden que las órdenes son tantas y tan estrictas que agotan: “es necesario tratar de bajar la ansiedad del sistema, que pretende que su cumplan con los mismos objetivos que si no se estuviera en una situación de *excepción*”. No sólo se apela a la homogeneidad sino también a la estabilidad. Algunos docentes reclaman por los constantes cambios y demandas de tareas extras.

Todos estos son problemas estructurales, y es probable que con o sin pandemia, van a seguir afectando al proceso de enseñanza-aprendizaje, dadas las limitaciones que tiene la institución para resolverlas en el corto plazo.

Por otro lado, los múltiples pedidos de capacitación en la voz de los encuestados apelan a la posibilidad de acceder a cursos en los que sea efectivo el vínculo pedagógico. Algunos/as han tenido éxito con el proceso de auto-aprendizaje vigente y propuesto, consistente en el uso de un recurso digital, orientado por un conjunto de contenidos compilados en una serie de manuales, videos tutoriales y de una mesa de ayuda por si existe alguna duda, es decir, sin un profesor/a o relación humana que medie y enseñe. Para otros/as, la ausencia clara de la relación docente-estudiante que guíe la construcción del conocimiento (sobre cómo construir un aula virtual o como evaluar) ha significado un límite complejo. Es probable que las razones que restringen el éxito general se encuentren en el hecho de que el sistema soslaya la dimensión social que condiciona el vínculo enseñanza-aprendizaje: no todos/as los/as docentes (estudiantes para este caso) son los mismos/as, tienen diferentes edades y formas de vincularse con la tecnología o con las aplicaciones virtuales; no todos/as tienen iguales condiciones socioeconómicas ni aprendizajes previos que ayuden en el dominio de una plataforma; no son homogéneas tampoco las capacidades adquiridas previamente, las posibilidades de tiempo, etc. En una institución cuyo objetivo primordial es el de la enseñanza y la construcción del conocimiento, resulta una paradoja que la propuesta para formar a sus integrantes sea la del auto-aprendizaje. Además de modificar sus planificaciones, crear contenidos virtuales, responder en tiempo y forma las exigencias administrativas de cada unidad, dar clases, evaluar, investigar y estudiar, y sostener la organización

doméstica en muchos casos, es clave la posibilidad de que, como mínimo, se generen condiciones adecuadas para que el/la docente e investigador le sume una obligación más a todo ello, la de la capacitación.

La heterogeneidad de los resultados nos dice que el teletrabajo no es para todos y que nos atraviesa a cada uno/a, según su situación particular de manera distintas. Los/as trabajadores/as en situaciones más críticas son los/as que viven en espacios pequeños, quienes cobran menos o conviven en situaciones de precariedad administrativa, quienes tienen algún miembro en el hogar a cargo, quienes son madres o padres con organización familiar parental, los/as docentes con grupos de estudiantes numerosos, o con discapacidades físicas o limitaciones materiales que no les permite acceder a los recursos de la tecnología, los que tienen menos aprehensión a la tecnología y los equipos de investigación que requieren de trabajos de campo específicos, imposibles de hacer en el hogar.

Los resultados expuestos pone a la comunidad universitaria en el desafío de repensar nuevamente los fines de la educación y la ciencia ¿La universidad para qué? ¿La universidad para quiénes? ¿Cómo significamos a la educación y a la ciencia? ¿Cuáles son los desafíos que tenemos como estudiantes, docentes, investigadores y autoridades? ¿Ejercemos una militancia comprometida, en las aulas, las organizaciones estudiantiles, los institutos de investigación, en gremios o simplemente somos miembros delegativos? ¿La ciencia y la educación puede ser una mercancía vacía que se transmite o hace de manera neutral, objetiva y mecánica? ¿Estamos formando clientes o ciudadanos con valores y comprometidos con un proyecto emancipador de país? ¿Podría pensarse a la educación –igual que otros sectores laborales- sólo desde la modalidad virtual para siempre? ¿Qué grises hay entre la virtualidad y la presencialidad educativa? ¿Qué condiciones son necesarias para que alguien “opte” por la virtualidad en este ámbito? ¿Puede la tecnología sustituir el *rapport* con el entrevistado? ¿Cómo reemplazamos la observación participante a través de una pantalla? ¿Puede la educación virtual reemplazar el vínculo pedagógico presencial que se establece entre profesor-estudiante?