

Consideraciones sobre el trabajo docente universitario en el contexto del COVID-19¹

Este documento pretende colocar la discusión a la interna del demos universitario en torno a las consecuencias que la llegada del COVID-19 tiene sobre el trabajo que desempeñamos los y las docentes. Algunas de ellas no son ajenas a las implicancias que el teletrabajo tiene a nivel general, pero las mismas se acentúan en un contexto como el actual, marcado por la pandemia y las medidas sanitarias impuestas. Así, y más allá de ser esta una situación excepcional, vale destacar que la propia modalidad de teletrabajo “clásica” no está aún legislada ni suficientemente debatida en Uruguay, por lo que requiere de un ejercicio de reflexión y atención ineludible en este contexto.

Asimismo, pretendemos hacer foco en el modo en que la situación de aislamiento afecta específicamente a las mujeres y personas que sostienen tareas de cuidado al interior de los hogares, profundizando las desigualdades pre-existentes. Consideramos que el debate debe apuntar a la búsqueda de respuestas que permitan minimizar los efectos de dichas desigualdades sobre los trabajadores y trabajadoras de la UdelaR.

Algunos elementos para un diagnóstico

1. El pasaje a una modalidad de teletrabajo en el marco de la pandemia de COVID-19 ha afectado de diversas formas a todos los trabajadores y las trabajadoras de la UdelaR. En la mayoría de los casos supuso adaptarse a una nueva dinámica de trabajo, adquirir nuevas habilidades, asumir más actividades de coordinación y gestión de la enseñanza, adaptar el espacio del hogar para ello, disponibilizar nuestros propios recursos (internet, dispositivos, etc.) e incluso adquirirlos con fondos personales para cumplir con los compromisos laborales. Esta nueva modalidad implica un mayor desgaste físico, en la medida en que implica la permanencia ante la pantalla por tiempo prolongado; y supone una exposición de la intimidad del hogar y la vida personal y/o familiar.

Se incrementaron las exigencias para poder mantener la calidad de la enseñanza, debiendo incorporarse rápidamente competencias pedagógicas, digitales y comunicacionales, cumpliendo con la atención a las necesidades -a veces diversas- del estudiantado en este nuevo contexto. Adicionalmente, el hecho de estar atravesando un contexto mundial de incertidumbre, suma nuevas tensiones que impactan en la salud (física, mental y emocional) de trabajadores y trabajadoras y repercuten en el proceso del trabajo y la calidad de sus productos.

Está comprobado que el teletrabajo desdibuja fácilmente los límites entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo, por lo que se termina dedicando mayor cantidad de horas al cumplimiento de las funciones laborales, trabajando más para producir lo mismo o incluso menos que antes, sin haberse revisado las metas de trabajo. A menudo esta situación ha implicado el desconocimiento de que además de la funciones de enseñanza, las y los

¹ Este documento fue elaborado por un grupo de trabajo conformado a partir de la sesión del 13 de junio de la XX Convención de ADUR, y toma como insumo el presentado por ADUR-Ciencias Sociales en dicha oportunidad.

trabajadores de la Udelar tienen otras responsabilidades vinculadas a tareas domésticas, de cuidado y en muchos casos de articulación con otros trabajos remunerados.

2. Dentro de las diversas situaciones que atraviesa el conjunto de trabajadores y trabajadoras de la Udelar, se han visto especialmente afectadas las personas que tienen hijos/as y personas en situación de dependencia a cargo.

Primeramente el cierre, y actualmente la apertura parcial de escuelas, jardines y otras instituciones dedicadas a los cuidados, ha colocado a las personas que cuidan de otros/as ante una particular carga, que se expresa en la superposición de tiempos y espacios de trabajos y cuidados. Sumado a esto, la situación de distanciamiento físico hace que no se cuente con el apoyo de otras redes que habitualmente colaboran en el sostén de los cuidados, como abuelos/as, niñeras, u otras ayudas familiares. Adicionalmente, la carga de trabajo asociada a los cuidados se ha intensificado a partir del traslado de las actividades vinculadas a la educación de niñas y niños a las familias.

Esta situación afecta diferencialmente a los y las trabajadoras con personas a cargo en función de: cantidad de hijos/as a cargo y edades, las necesidades de salud y cuidado de personas en situación de discapacidad y/o dependencia por patologías asociadas a la edad y tipos de arreglos familiares.

En este contexto se producen tensiones y dificultades dadas las múltiples tareas antes mencionadas, al mismo tiempo y en el mismo espacio. Esto genera no sólo atraso en la carrera académica, aumentando desigualdades previamente existentes, sino también sufrimiento, frustración y estrés. Lo que acaba repercutiendo en la salud de las y los docentes, así como también en la calidad del cuidado brindado a niñas, niños y personas dependientes.

Un comentario aparte merece la situación de los y las docentes que se han visto obligados durante estos meses a mantener la presencialidad o que estén retornando a la misma en estos momentos, lo cual agrava aún más las problemáticas antes mencionadas. Especialmente en el caso de quienes trabajan en servicios de salud, con el riesgo de contagio que eso conlleva en el contexto de la pandemia.

3. Históricamente han sido las mujeres las que afrontan mayoritariamente las cargas de cuidado.

Las desigualdades de género -que aún persisten, como lo muestran los estudios de uso del tiempo²- hacen que sean las mujeres quienes mayormente tengan que asumir la necesidad de articular cotidianamente la vida académica, profesional y el trabajo de cuidados, incluso en mujeres y varones con altos niveles educativos.

En la academia y particularmente en la Udelar las mujeres continuamos sobrerrepresentadas en las posiciones más bajas de la jerarquía institucional. Como

²<http://www.ine.gub.uy/documents/10181/340523/Uso+del+Tiempo+y+Trabajo+No+Remunerado+2013/5c21b33e-ddde-41cd-a638-4d73e3f75a8d>

algunas investigaciones advierten, existen mecanismos implícitos e invisibilizados que operan generando barreras al acceso de las mujeres a los cargos más altos de la estructura universitaria e incluso del Sistema Nacional de Investigadores (ANII)³. Uno de estos mecanismos es la dificultad asociada a la sobrecarga de cuidados en las mujeres durante su etapa reproductiva. Generalmente las trayectorias académicas de las mujeres se discontinúan en esta etapa, lo que tiene consecuencias en el largo plazo.

Durante este periodo de pandemia, con nulos o escasos recursos institucionales y familiares de cuidado, la productividad académica está siendo afectada, reforzando la desigualdad con quienes no tienen responsabilidades familiares o pueden exonerar esta tarea. Esto afecta específicamente las actividades más valoradas en la carrera académica, como la producción de conocimiento y la formación de posgrados, que son a su vez las que demandan mayor tiempo y concentración. Para las mujeres que se dedican a la actividad académica, la etapa de formación de posgrado coincide muchas veces con la etapa reproductiva. Seguramente en este contexto se presenten dificultades para compatibilizar ambas actividades, limitándose las posibilidades de avanzar en los posgrados.

Por todo lo anterior, la XX Convención de ADUR propone que los Servicios implementen a partir del próximo mes:

- TRABAJO

En materia de actividades de enseñanza investigación, extensión y gestión, se sugiere: a) replanificar las metas; b) redistribuir las cargas laborales teniendo especialmente en cuenta a quienes tengan responsabilidades de cuidados; c) reforzar los equipos de trabajo, en caso de que las tareas lo ameriten; d) respetar el derecho a la desconexión tanto durante la jornada laboral como fuera de ella.

Especialmente en lo relativo a las actividades de enseñanza, los equipos docentes deben acordar de manera explícita modalidades y tiempos de teletrabajo, tomando en consideración la carga adicional de trabajo que implica coordinar, planificar, preparar materiales, mantener encuentros virtuales con estudiantes y corregir trabajos y, especialmente, la situación de quienes tienen personas a cargo.

Sería recomendable que en algunos casos se pueda considerar el otorgamiento de licencias especiales o reducciones horarias manteniendo el nivel salarial, atendiendo a las situaciones de trabajadores y trabajadoras que requieran especial atención.

- FORMACIÓN

La situación actual ha impactado en los estudios de posgrado de docentes, postergando su avance debido a la priorización de las actividades laborales que se impusieron como urgentes. Esto, a mediano plazo, seguramente implique rezagos en la carrera académica,

³ Ver, por ejemplo, <https://www.hemisferioizquierdo.uy/single-post/2019/06/25/Desigualdades-de-g%C3%A9nero-en-la-ciencia-acad%C3%A9mica-un-tema-molesto>

impactando en las evaluaciones y posibilidades de ascenso, sobre todo en el caso de quienes tienen personas a cargo y muy especialmente en el caso de las mujeres.

Por tanto, parece importante discutir medidas que colaboren con el avance y/o culminación de los posgrados, por ejemplo:

- a) flexibilizar criterios y plazos de evaluación de los cursos de posgrado, así como exigencias de los créditos a obtener durante este período;
- b) en los casos de maestrandos/as y doctorandos/as que no tengan becas, se podría evaluar la extensión de los plazos formales para el avance o la finalización de los posgrados;
- c) evaluar la posibilidad de exonerar a estos/as docentes de algunas de sus actividades laborales por un plazo determinado a fin de que puedan culminar sus estudios, brindando incluso licencias especiales en aquellos casos que amerite;
- d) para quienes cuenten con becas de CAP, se podrá solicitar una licencia remunerada en caso de que tengan hijos/as a cargo, como ocurre en dichas becas con las licencias maternas.

- EVALUACIÓN

En términos generales, la evaluación de las actividades docentes desempeñadas durante este período deberá contemplar las particularidades de la situación, especialmente en materia de enseñanza. Las encuestas de opinión estudiantil sobre el desempeño docente deberán ajustarse teniendo en cuenta esta situación.

Es importante que en las renovaciones de los cargos efectivos e interinos, las evaluaciones de la ANII y la renovación del régimen de DT se considere con especial atención este período, donde es probable que la producción y divulgación de conocimiento baje o directamente se estanque. En tal sentido, se deberán establecer criterios de evaluación acordes a la situación de cada docente (carga de trabajo en materia de enseñanza, investigación, extensión y gestión, situación personal en términos de cuidado de personas dependientes).

Otra serie de consideraciones tendrán que atender cómo se instrumentan las evaluaciones en concursos, teniendo en cuenta las dificultades de producción que muchas personas enfrentan en este período, sobre todo las mujeres con personas a cargo, para evitar que las oportunidades de mejora de las condiciones contractuales o de ascenso se conviertan en un mecanismo más de inequidad, como corolario de este contexto.