

Comisión de Asuntos Laborales de ADFI

Condiciones laborales durante la pandemia de Covid 19¹

Noviembre 2021

Introducción	2
Insumos Previos	2
Convención ADUR 2020	2
Informe DGPlan Julio 2020	2
Informe Plan de Obras Fing Julio 2021	3
Encuesta a docentes de Fing	4
Trabajo desde casa	4
Equipamiento	5
Servicios	7
Horas dedicadas a enseñanza	7
Horas dedicadas a investigación	9
Nivel de estrés	11
Comentarios recibidos	12
Conclusiones y Propuestas	13

¹ Autoría: Carla Yelpo, Enzo Spera, Leopoldo Agorio, Martín Randall y Matías Valdés.

Introducción

Este documento pretende sintetizar algunos datos y reflexiones sobre las condiciones laborales de los docentes de la Facultad de Ingeniería durante la pandemia de Covid 19 en los años 2020 y 2021; así como perspectivas de trabajo a futuro. También se propone relevar posibles situaciones de sobreexigencia y precariedad laboral, y ser insumo para la discusión de medidas a tomar en el futuro relacionadas con la enseñanza virtual (con o sin pandemia).

Insumos Previos

Convención ADUR 2020

En la convención de ADUR del 4 de julio de 2020, se realizó un diagnóstico luego de 4 meses de no presencialidad en la UdelaR, así como algunas propuestas a sugerir a los servicios. El documento se puede encontrar en: [Condiciones trabajo documento aprobado XX Convención](#).

Como resumen esquemático, el documento diagnosticaba los siguientes problemas:

- Falta de equipamiento que terminan comprando los docentes
- Incremento de dedicación para paliar desconocimiento de cómo dar clases virtuales
- Incremento de tareas de cuidado por estar los menores en la casa, que recaen principalmente sobre las docentes mujeres.

Ante lo diagnosticado, se proponían medidas como las siguientes:

- Trabajo: re-planificación de metas, re-distribución de cargas laborales.
- Formación: flexibilización de criterios de evaluación y plazos de posgrados, exoneración de actividades de enseñanza para avance en el posgrado, licencias remuneradas para personas con hijos a cargo.
- Evaluación: tener en cuenta particularidades de este período para concursos, renovaciones, etc.

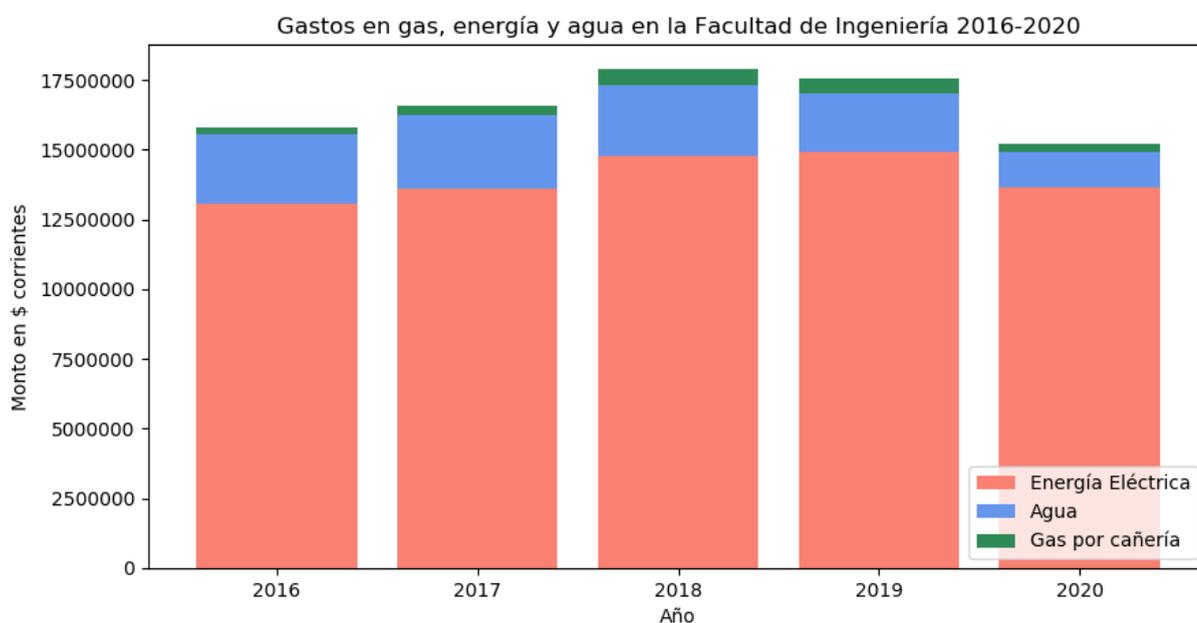
Informe DGPlan Julio 2020

En julio de 2020, la Dirección General de Planeamiento de la UdelaR (DGPlan), realizó una encuesta a 2.867 docentes de la Universidad, relevando sus valoraciones sobre la enseñanza virtual en el primer semestre de suspensión de actividades presenciales. El informe con los resultados de la encuesta se puede encontrar en: [Principales resultados de la Encuesta a docentes de la UdelaR sobre la propuesta educativa en la modalidad virtual del primer semestre](#). Se obtuvieron conclusiones como las siguientes:

- Cerca de un 75% afirma haberse sentido sobrecargado en sus tareas de enseñanza.
- Los docentes manifiestan, sin embargo, haber quedado satisfechos por el trabajo realizado.
- Cerca de un 60% afirma haber experimentado mayores niveles de estrés durante este período.
- Cerca de un 30% afirma que las tareas de cuidados de otras personas dificultaron el desarrollo de sus tareas docentes.

Informe Plan de Obras Fing Julio 2021

La oficina de Plan de Obras de Facultad de Ingeniería proporcionó a la CAL una versión preliminar del informe “Suministros de energía eléctrica, agua potable y gas natural en Fing”. Este analiza la evolución del consumo en dichos rubros en los últimos años, y en particular el cambio experimentado durante los primeros meses de la pandemia.



Fuente: elaboración propia en base al Informe “Suministros de energía eléctrica, agua potable y gas natural en Fing”. Plan de obras. Julio 2021.

En relación a 2019, en 2020 se experimentó una reducción del gasto en gas por cañería de un 49% (de \$538.801 a \$274.671), de agua en un 39% (de \$2.109.394 a \$1.281.203), y de energía eléctrica en un 8.6% (\$14.928.177 a \$13.651.540). Esto significa una reducción neta de \$2.368.958 en la suma de los rubros mencionados (de \$17.576.372 a \$15.207.414), o porcentual de un 13.5%.

Encuesta a docentes de Fing

En julio de 2021, en conjunto con la Comisión de Cuidados de ADFI, la CAL realizó una encuesta a los docentes de Facultad de Ingeniería, con el objetivo de relevar sus condiciones de trabajo durante la pandemia, y cuantificar varias de las problemáticas manifestadas en la encuesta de DGPlan.

La encuesta fue completada por un total de 167 docentes. Como se muestra en las Tablas 1, 2 y 3, casi el 70% de quienes respondieron son grados 2 o 3; un 45% tiene entre 11 a 30 horas semanales, y otro 45% entre 31 a 40 horas semanales. El 65% de quienes respondieron son docentes hombres.

Grado	Todos	1	2	3	4	5
Respuestas	167	23	56	56	19	13
Porcentaje	100	13.8	33.5	33.5	11.4	7.78

Tabla 1: cantidad de respuestas por grado del cargo.

Horas semanales	(0,10]	(10,20]	(20,30]	(30,40]	(40,50]
Respuestas	14	37	38	75	3
Porcentaje	8.38	22.2	22.8	44.9	1.80

Tabla 2: cantidad de respuestas según horas semanales del cargo.

Género	Hombre	Mujer
Respuestas	109	58
Porcentaje	65	35

Tabla 3: cantidad de respuestas por género.

A continuación se realiza un breve análisis de las respuestas recibidas.

Trabajo desde casa

La Tabla 4 muestra las respuestas a la siguiente pregunta: "Durante la pandemia: ¿qué porcentaje de tiempo estima que trabajó desde su casa?"

		Respuesta			
Grado	Cantidad de Respuestas	0 a 25 %	25 a 50 %	50 a 75 %	75 a 100 %
Todos	167	3.59	5.39	7.78	83.2
1	23	8.70	13.0	8.70	70.0
2	56	0	5.36	7.14	87.5
3	56	5.36	3.57	7.14	83.9
4	19	0	5.26	5.26	89.5
5	13	7.69	0	15.4	76.9

Tabla 4: tiempo que trabajó desde su casa por grado (porcentaje)

Un 83% indica que trabajó más del 75% del tiempo en casa. Esta cifra se mantiene entre 70% a 90% entre los distintos grados.

Equipamiento

La Tabla 5 muestra las respuestas a la pregunta: “¿Dispone del equipamiento adecuado para realizar sus tareas laborales de forma virtual?” (como porcentaje del total).

	Grado					
Equipamiento adecuado	Todos	1	2	3	4	5
Sí	87	83	84	89	95	92
No	13	17	16	11	5	8

Tabla 5: disponibilidad de equipamiento adecuado para realizar tareas laborales en forma virtual según el grado (porcentaje).

En general, el 87% considera que dispone del equipamiento adecuado para trabajar de forma virtual. El análisis por grado muestra bastante homogeneidad, con una leve tendencia creciente con el grado docente.

La Tabla 6 muestra las respuestas a la pregunta: “¿Debió incorporar nuevo equipamiento para realizar estas tareas? (de oficina, electrónica, etc)”

	Grado					
Debió incorporar equipamiento	Todos	1	2	3	4	5
Sí	78	74	86	73	84	62
No	22	26	14	27	16	38

Tabla 6: necesidad de comprar equipamiento nuevo (porcentaje).

El 78% de los encuestados indicó haber incorporado nuevo equipamiento. No hay una tendencia clara por grado, aunque entre los grados 5 hay una menor proporción de respuestas afirmativas (62%).

La Tabla 7 muestra las respuestas a la pregunta: “¿Cómo obtuvo este equipamiento? (Partida de DT / PEDECIBA / Facultad / Compra con dinero propio / Otro).”

	Grado					
Forma de pago	Todos	1	2	3	4	5
Sólo con dinero propio	42	71	52	32	13	25
Dinero propio y otros recursos	21	24	25	15	25	13
Sólo otros recursos	38	6	23	54	63	63

Tabla 7: forma de pago del equipamiento nuevo (porcentaje).

La vasta mayoría de grados 1 (71%) y la mayoría de grados 2 (52%) indica haber incorporado equipamiento únicamente gastando dinero propio; mientras que entre grados 4 y 5, el 63% no requirió utilizar dinero propio en absoluto. Esto marca una ausencia de fuentes de financiación a las que puedan acceder los grados 1 y 2.

La Tabla 8 muestra las respuestas a la pregunta: “En caso de haberlo comprado con dinero propio, ¿qué monto estima que gastó?”

	Grado					
Monto para equipamiento	Todos	1	2	3	4	5
Promedio (pesos)	10.900	8.500	11.200	10.400	8.800	31.500

Mediana (pesos)	7.000	8.000	7.000	6.000	6.500	31.500
Cantidad de respuestas	76	15	36	19	4	2

Tabla 8: monto destinado a la compra de equipamiento nuevo (en pesos).

En términos absolutos, el monto de gasto con dinero propio es similar entre los grados 1 a 4, con una mediana que oscila entre los \$6.000 y \$8.000 de gasto. Sin embargo, en términos relativos al ingreso salarial, esto significa un mayor gasto para los grados más bajos.

Para los cargos grado 5 se observa un gasto con dinero propio muy superior al de los demás grados, con una mediana de \$31.500. Se debe tener en cuenta que solamente dos de los 13 grados 5 encuestados indicaron el monto de dinero propio que utilizaron para adquirir equipamiento.

Servicios

La Tabla 9 muestra las respuestas a la pregunta de si “¿Necesitó modificar su plan de Internet, Energía, u otros servicios?”.

	Grado					
Modifica plan	Todos	1	2	3	4	5
Sí	32	13	27	39	53	23
No	68	87	73	61	47	77

Tabla 9: necesidad de modificar plan de servicios según el grado (porcentaje).

En general, el 68% no necesitó modificar el plan de sus servicios. El análisis por grado muestra que quienes no necesitaron modificar el plan son siempre mayoría; siendo la única excepción los grado 4, donde un 53% responde que sí necesitó modificar el plan de algún servicio.

Horas dedicadas a enseñanza

La Tabla 10 muestra las respuestas a la pregunta: “Durante la pandemia, la cantidad de horas semanales que dedicó a tareas de enseñanza, en relación a la etapa pre-pandemia, fue: (menor/mayor/igual)”. Todos los grados perciben una sobrecarga de enseñanza del orden del 80%, en relación a la etapa pre-pandemia.

	Grado					
Horas enseñanza	Todos	1	2	3	4	5
Menor (porcentaje)	1	0	2	2	0	0
Igual	15	13	20	9	21	15
Mayor	81	74	79	89	79	77
No corresponde	2	13	0	0	0	8

Tabla 10: horas dedicadas a enseñanza por grado del cargo (porcentaje).

En esta pregunta, hubo varias respuestas de “no corresponde”. La Tabla 11 muestra la información de la tabla anterior, pero sin considerar la respuesta “no corresponde” (tres grado 1 y un grado 5).

	Grado					
Horas enseñanza	Todos	1	2	3	4	5
Cantidad de respuestas	163	20	56	56	19	12
Menor (porcentaje)	1.2	0	1.79	1.79	0	0
Igual	15.3	15	19.6	8.9	21.1	16.7
Mayor	83.4	85	78.6	89.3	78.9	83.3

Tabla 11: horas dedicadas a enseñanza por grado del cargo (porcentaje). Sin considerar a quienes responden “No corresponde”.

La Tabla 12 muestra el incremento estimado en cantidad de horas de enseñanza, para los 136 docentes que respondieron “Mayor” en la pregunta anterior ².

Grado	Intervalo de incremento (horas semanales)				Datos desagrupados	
	(0,5]	(5,10]	(10,20]	>20	Media	Mediana
Todos	47	42	10	1	7.9	6.5

² Corresponde a una parte de las respuestas a la pregunta: “¿Qué cantidad de horas estima que incrementó o disminuyó su dedicación a la enseñanza?”.

1	65	35	0	0	6.1	5.0
2	52	39	9	0	7.3	5.0
3	36	46	16	2	9.1	8.0
4	47	47	7	0	8.1	10
5	50	40	10	0	7.8	7.5

Tabla 12: incremento estimado en horas de enseñanza (porcentaje).

El 90% estima que incrementó entre 1 a 10 horas sus tareas de enseñanza; siendo el promedio general de 8 horas de incremento, y la mediana de 6.5 horas. Un 18% de los grado 3 indicó un incremento en horas de enseñanza superior a las 11 horas.

Horas dedicadas a investigación

La Tabla 13 muestra las respuestas a la pregunta: “Durante la pandemia, la cantidad de horas semanales que dedicó a tareas de investigación, en relación a la etapa pre-pandemia, fue: (menor/mayor/igual/no corresponde).”

El 41% responde que redujo las horas dedicadas a la investigación. Esto se destaca particularmente en los grados 3 y 4. Por otro lado, un 45% de los grado 2 indican haber mantenido sus horas dedicadas a la investigación.

	Grado					
Horas investigación	Todos	1	2	3	4	5
Menor	41	22	36	54	47	38
Igual	36	35	45	32	26	31
Mayor	12	13	13	4	26	23
No corresponde	11	30	7	11	0	8

Tabla 13: horas dedicadas a investigación por grado del cargo (porcentaje).

La Tabla 14 muestra la información de la tabla anterior, pero sin considerar las 18 respuestas de “No corresponde” (7 grados 1, 4 grados 2, 6 grados 3, y 1 grado 5).

	Grado					
Horas investigación	Todos	1	2	3	4	5
Cantidad de respuestas	149	16	52	50	19	12
Menor (porcentaje)	46.3	31.3	38.5	60	47.4	42.0
Igual	40.3	50.0	48.1	36	26.3	33.3
Mayor	13.4	18.8	13.5	4.0	26.3	25.0

Tabla 14: horas dedicadas a investigación por grado del cargo (porcentaje). Sin considerar a quienes responden “No corresponde”.

A las 69 personas que indicaron una reducción en la cantidad de horas dedicadas a investigación, se les realizó la siguiente pregunta: “¿Qué factor piensa que afectó en mayor medida a su tarea de investigación?: (i) mayor tiempo de tareas de enseñanza, (ii) mayor tiempo de tareas de cuidados, (iii) falta de medios adecuados, (iv) otros (especificar).” La Tabla 15 muestra la frecuencia de aparición de los factores más relevantes (como porcentaje de la cantidad de respuestas recibidas).

Factor	Frecuencia de aparición (porcentaje)
Tareas de enseñanza	81
Tareas de cuidados	54
Falta de medios adecuados	16
Tareas de gestión	7.2
Otros	16

Tabla 15: factores sobre reducción de horas de investigación (porcentaje).

Las tres opciones por defecto fueron seleccionadas por la mayoría de los encuestados. De estas, las de mayor porcentaje fueron: “Tareas de enseñanza” (81%) y “Tareas de cuidados” (54%).

Nivel de estrés

La Tabla 16 muestra las respuestas a la pregunta: “Durante la pandemia, el nivel de estrés que ha experimentado en relación a la etapa pre-pandemia ha sido: (mayor / menor / igual).” En este caso se desagrega por grado y por género.

Una mayoría de 67% indica que su nivel de estrés se incrementó. Este porcentaje se mantiene similar al realizar un análisis por grado, excepto para los grado 5, donde quienes experimentaron un mayor nivel de estrés son el 46%, y otro 46% indica que su nivel de estrés se mantuvo igual.

Nivel de estrés	Grado						Género	
	Todos	1	2	3	4	5	H	M
Menor	3	0	7	2	0	0	3	3
Igual	27	22	29	25	21	46	32	17
Mayor	67	74	64	70	74	46	64	72
No corresponde	3	4	0	3	5	8	1	7

Tabla 16: nivel de estrés por grado del cargo y por género (porcentaje).

A las 112 personas que indicaron un incremento en su nivel de estrés, se les realizó la siguiente pregunta: “¿Qué factor considera que incidió más en aumentar su nivel de estrés: (i) Situación familiar, (ii) Enseñanza virtual, (iii) Distanciamiento físico, (iv) otros (especificar).” La Tabla 17 muestra la frecuencia de aparición de los factores de estrés.

Las tres opciones por defecto fueron seleccionadas por la mayoría de los encuestados. De estas, la de mayor porcentaje fue “Enseñanza virtual” (74%), seguida por “Distanciamiento físico” (61%). Un 56% indicó que su mayor nivel de estrés se debió a su “Situación familiar”.

Factor de estrés	Frecuencia de aparición (porcentaje)
Enseñanza virtual	74

Distanciamiento físico	61
Situación familiar	56
Incertidumbre	4.46
Tareas de gestión	3.57
Trabajo en casa	1.79

Tabla 17: factores de estrés más relevantes (porcentaje).

Comentarios recibidos

A continuación se presentan algunos de los comentarios y propuestas recibidas en el “Espacio para agregar comentarios”. Allí se consultaba, en particular: “¿qué medidas cree que sería importante impulsar desde ADFI para mejorar las condiciones laborales en la etapa actual de la pandemia y en las que se pueden esperar hacia adelante? (respuesta libre)”

- Paliar los gastos de internet y calefacción que requiere trabajar desde casa.
- Apoyo para la compra de equipamiento necesario para dar clase remotamente.
- Continuar con algún tipo de virtualidad en el futuro.
- Teletrabajo parcial o total cuando sea posible. Por ejemplo, flexibilización del horario.
- Retornar a las evaluaciones presenciales.
- Sensibilizar a colegas sobre la necesidad de contar con espacios de cuidados.
- Profundizar y garantizar medidas abarcativas de cuidados como guarderías gremiales.
- En las próximas renovaciones de cargos, tener en cuenta las tareas de cuidado adicionales asumidas.
- Mayor vigilancia de los temas de género en Facultad de Ingeniería.
- Programas de salud mental.
- Difundir la importancia de la higiene de columna y las buenas posturas.
- Establecer horarios de desconexión, sobre todo en lo que respecta a enseñanza.
- Aumentar la cantidad de docentes, en relación al incremento de estudiantes y cantidad de trabajo.
- Mejorar los sistemas informáticos de EVA, de personal y de bedelías.
- Mejorar servicio de limpieza de espacios en Facultad.
- Brindar algún curso virtual de cómo utilizar las herramientas del EVA.
- Impulsar bibliotecas virtuales, de libros académicos y recreativos también.

Conclusiones y Propuestas

La Facultad se encuentra en estos momentos discutiendo el retorno a las actividades presenciales, y la posible conservación de algunas de las herramientas para realizar tareas a distancia, utilizadas durante el período de pandemia. Entendemos que la información brindada en los insumos previos, y el análisis de las respuestas a la encuesta realizada, pueden ser un insumo relevante para esta discusión.

En la encuesta realizada a docentes de la Facultad se reiteran varias de las problemáticas esbozadas en los insumos previos (Convención de ADUR 2020, informe DGPlan 2020): sobrecarga laboral, necesidad de comprar insumos con dinero propio, e incremento de tareas de cuidados.

En particular, es importante notar el alto número de docentes, principalmente de grado 1 y 2, que en la mencionada encuesta manifestaron haber debido adquirir insumos para el dictado de sus clases utilizando dinero propio. Sería necesario en el caso de mantener algún tipo de virtualidad, garantizar mecanismos para que estos insumos sean proporcionados a los docentes. Visto que el año 2020, de menor o casi nula presencia de docentes en Facultad significó una reducción en gasto de agua, luz y gas de \$2M (como se ve en los datos proporcionados por el plan de obras) es razonable pensar que una menor presencia de docentes en Facultad libera fondos que se podrían usar con el fin de financiar equipamiento de enseñanza virtual.

En las respuestas a la encuesta también se manifestó una sobrecarga de enseñanza (con una media autopercibida de unas 6h), en parte por la necesidad de utilizar herramientas nuevas. Sería importante mantener y profundizar instancias de formación en herramientas de enseñanza virtual.

Por otro lado, las tareas de cuidados fueron otro factor de sobrecarga para las y los docentes de Facultad. Como varios de los comentarios de la encuesta señalan, se debe avanzar en la existencia de espacios de cuidados en la Facultad.

Los posibles rezagos que los docentes e investigadores hayan sufrido en sus tareas deberían ser tenidos en cuenta a la hora de renovaciones y prórrogas. Este punto ha estado en la mesa desde el comienzo de la pandemia, y de momento no cuenta con mecanismos claros de consideración.