

# **Estudio de diagnóstico sobre la situación de los trabajadores del INTA durante la etapa del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en el marco de la pandemia por COVID-19\***

**Pablo López Fiorito\*\***  
**Nicolás Vladimir Chuchco\*\*\***

## **Resumen**

El siguiente artículo presenta los primeros resultados del estudio de diagnóstico sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) durante la etapa del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), llevado a cabo entre el 19 de marzo y el 12 de julio de 2020 en la República Argentina, en el marco de la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Este estudio es fruto de un convenio entre la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y la Asociación del Personal del Instituto de Tecnología Agropecuaria (APINTA), con el acompañamiento de las autoridades del INTA. A partir de los resultados de esta encuesta se orientó a describir las percepciones o evaluaciones de los trabajadores del INTA respecto de su trabajo en tiempos de pandemia. El estudio contempla dos ejes descriptivos por igual importantes. El primero respecto al trabajo en tiempo de pandemia; el segundo respecto a una tendencia general en el mercado de laboral que se agudizó a partir de la ASPO: el teletrabajo.

**Palabras clave:** Investigación empírica. Trabajo en pandemia. Teletrabajo. Covid-19.

---

\* Recibido: 01-02-21. Aceptado: 03-06-21.

\*\* Lic. en Sociología (UBA), doctorando en Ciencias Sociales (UBA). Docente UBA y UNDAV. Coordinador del Grupo de Estudios de Marxismo e Historia Argentina (GEMHA) en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe (IEALC). Correo: plopezfiorito@undav.edu.ar

\*\*\* Lic. en Sociología (UBA), doctorando en Ciencias Sociales (UBA). Docente UNTREF y UCES. Coordinador del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del Instituto de Ciencias Sociales del Trabajo y Acción Sindical (ITRAS) del Centro Interdisciplinario de Estudios Avanzados (CIEA) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Sáenz Peña, Argentina. Correo: nchuchco@untref.edu.ar.

**Abstract**

The following article presents the first results of the diagnostic study about the worker's situation of the Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) during the Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) stage, carried out between 19<sup>th</sup> March and 12<sup>th</sup> July of 2020 in the Argentine Republic, within the framework of the pandemic caused by the SARS-CoV-2 virus (COVID-19). This study is the result of an agreement between the Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) and the Asociación del Personal del Instituto de Tecnología Agropecuaria (APINTA), with the support of the authorities of the INTA. Based on the results of this survey, the study was aimed at describing the perceptions or evaluations of INTA workers regarding their work in times of the pandemic. It considers two equally important axes of describe. The first regarding work in times of pandemic; the second regarding a general trend in the labor market which became more acute from the ASPO: teleworking.

**Keywords:** Empirical research. Work in pandemic. Remote working. COVID-19.

**Resumo**

O artigo a seguir apresenta os primeiros resultados do estudo de diagnóstico da situação dos trabalhadores do Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) durante a etapa do Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), realizada entre 19 de março e 12 de julho de 2020 na República Argentina, no marco da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2 (COVID-19). Este estudo é resultado de um convênio entre a Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) e a Asociación del Personal del Instituto de Tecnología Agropecuaria (APINTA), com o apoio das autoridades do INTA. Com base nos resultados desta pesquisa, teve como objetivo e descrever as percepções ou avaliações dos trabalhadores do INTA sobre o seu trabalho em tempos de pandemia. O estudo considera dois eixos de descrever igualmente importantes. O primeiro sobre o trabalho em tempos de pandemia; o segundo sobre uma tendência geral do mercado de trabalho que se acentuou a partir da ASPO: o teletrabalho.

**Palavras-chave:** Pesquisa empírica. Trabalho em pandemia. Trabalho remoto. COVID-19.

## Introducción

Este trabajo presenta los primeros resultados del estudio de diagnóstico sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) durante la etapa del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), llevado a cabo entre el 19 de marzo y el 12 de julio de 2020 en la República Argentina, en el marco de la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). El mismo es fruto de un convenio entre la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y la Asociación del Personal del Instituto de Tecnología Agropecuario (APINTA), con el acompañamiento de las autoridades del INTA. La articulación entre el Sindicato, la Universidad y el Instituto ha sido indispensable para estudiar un contexto extraordinario y poder arribar a conclusiones idóneas sobre los efectos en los trabajadores de dicho acontecimiento.<sup>1</sup>

Las condiciones y medio ambiente del trabajo (CyMAT), así como los riesgos psicosociales del trabajo (RPST) han sido abordados desde diversos enfoques (Nicolaci, 2008; Alberto *et al.*, 2013; Astudillo, 2014; Neffa, 2015), destacando que estos varían considerablemente de acuerdo a la rama o actividad en la que se enfoque (Neffa, 1990).<sup>2</sup> Mientras que los riesgos se encuentran asociados al medio ambiente, las condiciones pueden mitigar o aumentar dichos riesgos.<sup>3</sup> Ciertamente, el aumento del deterioro de las condiciones de trabajo a nivel global (Neffa, 2015) y local no tiene su origen en la pandemia, sino que durante esta “se evidencia con más crudeza” (Giniger, 2020: 23).<sup>4</sup> La situación de pandemia global por COVID-19 ha intensificado cambios en la mayoría de los trabajos, ya sea en su intensidad o su modalidad, independientemente de la región del planeta. Dicha situación ha impulsado recientes estudios enfocados en distintos

---

1 Los autores agradecen expresamente a los/las evaluadores/as anónimos/as por sus pertinentes y valiosos comentarios y sugerencias, los cuales han sin duda enriquecido el escrito.

2 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las CyMAT como al conjunto de factores que determinan la situación en la cual el/la trabajador/a realiza sus tareas y entre las cuales se incluyen la carga horaria de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social y los salarios. Asimismo se toman en cuenta las exigencias laborales.

3 Abordar los diversos modelos que se presentan en la bibliografía (por ejemplo, el modelo de demanda control de Karasek-Johnson-Theorell, el modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa de Siegrist o el modelo ISTAS, entre otros) excedería con creces los propósitos de este escrito. Al respecto véase Neffa (2015) y Astudillo (2014).

4 La situación local sobre el sector agropecuario informal registra actualmente una desprotección del sector por parte del Estado, lo que se suma a una fuerte devaluación experimentada en el año 2015 que no redundó en el precio de venta con la consecuente merma en los ingresos (Gabrinetti, Canelo y Diestro, 2019).

interrogantes que estos cambios drásticos ocasionaron al mundo del trabajo. A nivel local algunos estudios se enfocaron en la descripción cuantitativa de percepciones en la pandemia vinculadas al ejercicio de la docencia en el nivel de posgrado de forma virtual (Álvarez *et al.*, 2020), mientras que otros han abordado estas preocupaciones desde enfoques metodológicos mixtos (revisión de datos secundarios, entrevistas dirigidas) a fin de estudiar las implicancias del teletrabajo en el contexto actual y los desafíos que supone para la clase trabajadora (Giniger, 2020). En este sentido, Basualdo y Peláez (2020) analizaron los procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia para el caso argentino, mientras que Ulate, Vásquez, y Murillo (2020) realizaron una encuesta destinada a analizar distintos tópicos (por ejemplo, la carga laboral) vinculados al teletrabajo en tiempo de pandemia para Costa Rica. Peiró y Soler (2020) presentan un pormenorizado estudio comparativo emplazado en la Unión Europea, con foco en España, sobre cuáles son los sectores donde el trabajador puede efectivamente teletrabajar y en cuales se encuentran mayores dificultades. Por otro lado, Perticará y Tejada (2020) analizan, dentro del caso chileno, la forma en que quienes se encuentran en trabajos fundamentalmente presenciales y no cuentan con recursos para enfrentar periodos considerables de baja de ingresos resultan ser los trabajadores más vulnerables. Para el caso argentino, Ernst y López Mourelo (2020) analizaron los sectores más y menos afectados, así como un detallado análisis de las medidas y respuestas que el gobierno nacional tomó frente a la pandemia.

Sin ánimos de ser exhaustivos puede verse cómo la inmediatez de la pandemia ha impulsado rápidamente estudios en múltiples regiones tendientes a conocer los impactos que este suceso está causando en el mundo del trabajo.<sup>5</sup> En esta línea es que a través del esfuerzo entre las tres entidades mencionadas se realizó una encuesta para conocer las opiniones y percepciones de los trabajadores del INTA y obtener una descripción sobre cómo afecta a su trabajo y vida familiar las condiciones impuestas por el aislamiento. A partir de los resultados de esta encuesta se procedió a describir las opiniones de los trabajadores del INTA y su relación con las distintas experiencias de trabajo durante este singular período mundial.

El INTA fue creado en 1956 por el Decreto-Ley Nº 21.680/56, con la misión de impulsar y vigorizar el desarrollo de la investigación y extensión agropecuarias y acelerar la tecnificación y el mejoramiento de la actividad agraria y de la vida rural. Comenzó a

---

5 Quizá sólo comparable con los efectos de la Gripe Española de 1919 o la Crisis bursátil de 1929 (Perticará y Tejada, 2020).

funcionar en 1958, extendiéndose por Argentina durante las décadas del 60 y 70. Siendo los períodos de mayor incorporación de personal en 1980 y 2004-2008, con drásticas disminuciones en el período 1990-1992. Cuenta con un convenio laboral propio en el marco de la Administración Pública Nacional (Losada, 2005). Es la institución más relevante del país en investigación y desarrollo para el sector agropecuario, teniendo en consideración su extensión territorial y la diversidad de líneas de trabajo y grupos de investigación (Pelegri, 2014). Además, constituye un “ejemplo exitoso” de una iniciativa pública con fuertes lazos con el productor privado, pese a las turbulencias que presentó el país desde la creación del Instituto, no exento de tensiones surgidas a lo largo de su historia signadas no sólo por el contexto económico y político del país, sino también por la aceleración del cambio tecnológico y cuestiones inherentes a las innovaciones del sector (Albornoz, 2015).

Dentro de las tensiones al interior de la organización puede señalarse, en principio, una “dualidad básica de funciones que se asignaron al organismo en sus orígenes” (Albornoz, 2015: 61). Esto se refiere a la dualidad extensión-investigación (que sea un organismo que realice investigación de calidad y que extienda su actividad a los productores privados) dentro de las funciones, la cual representaba la visión de un modelo desarrollista que requería fuentes locales de conocimiento, participación del gobierno y del sector privado. Esta dualidad se pensó como una complementación que en la práctica

la práctica puede dar lugar a tensiones derivadas de la cultura propia de los grupos que en su interior están asociados a cada una de ellas. Las tensiones pueden ser expresadas a nivel simbólico, con relación a la supuesta primacía de una función sobre la otra y, a nivel práctico, en relación con la asignación y el uso de los recursos disponibles. Pueden además verse acentuadas cuando la fuente del conocimiento tecnológico que se difunde no es la investigación del propio organismo sino aquella generada en el mercado tecnológico. (Albornoz, 2015: 43)

Siguiendo este análisis, los cambios tecnológicos de los últimos años impactaron en la extensión, ya que el INTA se orientó a economías regionales ante el riesgo de estar difundiendo tecnología de origen privado y transnacional, como así también en la investigación, teniendo en cuenta las innovaciones del sector concentrado privado extranjero y la globalización.

En cuanto al abordaje de problemáticas relacionadas a la violencia (laboral y/o de género), riesgos y condiciones laborales, la institución ha implementado diversas

iniciativas. Por Resolución N° 294/2001 se estableció la creación de las subdelegaciones CyMAT, luego modificada por Res. 723/2009 (Zequeira, 2013). En el año 2006 se creó la Comisión de Igualdad, de Oportunidad y Trato (CIOT) mediante la Res. N° 634 del Consejo Directivo, la cual contempla dentro de sus funciones velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como asesorar a quienes hayan padecido alguna situación de discriminación o violencia laboral. Asimismo, en el año 2015 se creó el programa Teletrabajo mediante un convenio con el Ministerio de Trabajo, orientado a trabajadores con ciertas condiciones para que puedan desarrollar su trabajo a distancia, resultando todas las solicitantes de trabajadoras mujeres (Palióff Nosal, Della Torre y Nocetti, 2019).<sup>6</sup>

Por lo expuesto anteriormente, el objetivo general de esta investigación consistió en describir la situación de los trabajadores del INTA en el marco de la pandemia, siendo los objetivos específicos conocer las condiciones de trabajo (presencial y remoto) de los trabajadores del INTA en el marco de las ASPO; describir el impacto del teletrabajo en la vida doméstica y familiar entre los trabajadores que lo ejercieron en el marco de la pandemia; y describir las diferencias entre los distintos géneros en relación con el teletrabajo. Al tratarse de un trabajo de alcance descriptivo, el énfasis se ha puesto en medir las variables independientemente a fin de especificar las propiedades del fenómeno, quedando para futuras aproximaciones la elaboración de una hipótesis que pongan en juego la relación entre variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **Enfoque metodológico**

El relevamiento de la información (trabajo de campo) se llevó a cabo entre el 20 de agosto y el 2 de octubre de 2020, a partir de un instrumento de recolección de datos diseñado para capturar cuantitativamente las expresiones de quienes integran el cuerpo de trabajadores del organismo. En este sentido se trata de una estrategia metodológica cuantitativa de tipo descriptiva, a partir de un muestreo probabilístico de alcance nacional (Argentina), referido a los trabajadores del INTA dispuestos en las distintas sedes o Centros Regionales. Las unidades finales de análisis, que respondieron la encuesta

---

<sup>6</sup> Una lista exhaustiva sobre las iniciativas no mencionadas aquí puede consultarse en Nocetti, Palióff Nosal y Della Torre (2018). También en 2015, por Res. 841/15, se firmó un Convenio de cooperación con el Consejo Nacional de las Mujeres.

teledirigida y de respuesta autoadministrada,<sup>7</sup> fueron sorteadas aleatoriamente de un marco muestral a fin de poder extrapolar la información a un universo más amplio, con la finalidad de asegurar un nivel de lectura representativo del lugar de trabajo y de la relación laboral con el INTA (es decir que la diferencia entre la distribución de estas variables en la población y en la muestra se encuentran dentro de los márgenes de error previstos).

Se obtuvieron finalmente un total de 848 casos efectivos. En función del diseño de la muestra se construyeron ponderadores adecuados para expandir los casos de acuerdo al peso proporcional del tamaño mediante un factor de expansión, resultando 6489 casos expandidos. Los resultados se presentan ponderados, con las debidas notificaciones al pie de cuadros y gráficos.

Con la finalidad de que los resultados puedan servir de base para las futuras estrategias de acción más adecuadas en relación con los objetivos del estudio, los datos fueron presentados según variables sociodemográficas de los entrevistados tales como el género, la edad, la relación laboral con INTA y el lugar de trabajo (sedes regionales, centros de investigación, etc.). Las actividades desarrolladas estuvieron regidas por las normas que regulan la ética profesional de los consultores y la actividad estadística en general, garantizándose la absoluta confidencialidad de la información recogida.

El universo abordado obedece a los trabajadores de INTA en el territorio de Argentina. Para el marco muestral se tuvo como base la información provista de trabajadores de INTA de los cuales se excluyeron 366 profesionales de los niveles 11 a 14, que corresponden o son equivalentes a cargos tales como Directores de Estación Experimental/Instituto, Coordinadores Nacionales, Directores Regionales, Gerentes de Área Central; Directores Nacionales Asistentes y Director Nacional. A partir de allí se trabajó con un listado de 6489 trabajadores, con posibilidad de clasificarlos por lugar de trabajo y relación laboral con el INTA para efectuar el muestreo. La técnica utilizada fue de Muestreo al Azar Simple Sin Reposición (MASCR), con un nivel de confianza del 95%, máxima variabilidad ( $p.q = 0.5 \times 0.5$ ) y un margen de error dispuestos a tolerar de ( $\pm$ ) 2.43 puntos, dando como resultado, mediante sorteo, 1301 casos seleccionados. A estos casos, seleccionados aleatoriamente, se les envió una invitación por correo electrónico para responder la encuesta (autocompletada, y un recordatorio posterior en caso de no tener respuesta inicial. La encuesta estuvo compuesta por preguntas cerradas,

---

7 A tal fin se utilizó la plataforma QuestionPro.

abiertas, múltiples y de respuesta única, centradas en las actividades realizadas durante el aislamiento, las características del trabajo remoto, la disponibilidad de dispositivos o servicios necesarios, las características de la jornada laboral con teletrabajo, los principales problemas asociados al teletrabajo y las características del trabajo presencial durante el aislamiento, entre otros aspectos vinculados a las condiciones y ambiente laborales (exigencias, relación con sus pares y directivos, etc.).

Como resultado se obtuvieron luego del período de campo 848 encuestas empezadas y terminadas. Teniendo en cuenta la Población Objetivo ( $N_j$ ) de cada Centro Regional o lugar de trabajo y la cantidad de ella que integró la Muestra ( $n_j$ ) se calcularon los Factores de Expansión ( $FE_i = N_j / n_j$ ). De este modo quedaron representados proporcionalmente en la muestra tanto el lugar de trabajo como la relación laboral con el INTA, como se muestra a continuación en las dos tablas subsiguientes.

	Casos de Marco muestral	% Marco muestral	Casos muestra efectiva	% muestra efectiva	Diferencia porcentual (N-n)
Becas	141	2,2	25	2,9	-0,8
Convenios	15	0,2	1	0,1	0,1
Func fuera de nivel	10	0,2	-	0,0	0,2
Planta permanente	4597	70,8	596	70,3	0,6
Planta Transitoria	1726	26,6	226	26,7	-0,1
Total	6489	100	848	100	

Tabla 1. Distribución Relación laboral con INTA.

	Casos Marco muestral	% Marco muestral	Casos muestra efectiva	% Muestra efectiva	Diferencia porcentual N-n	FE FEi = Nj / nj)
C.R. Buenos Aires Norte	383	5,9	55	6,5	-0,6	6,964
C.R. Buenos Aires Sur	567	8,7	72	8,5	0,2	7,875
C.R. Catamarca-La Rioja	243	3,7	26	3,1	0,7	9,346
C.R. Chaco-Formosa	414	6,4	40	4,7	1,7	10,350
C.R. Córdoba	385	5,9	56	6,6	-0,7	6,875
C.R. Corrientes	321	4,9	45	5,3	-0,4	7,133
C.R. Entre Ríos	335	5,2	61	7,2	-2,0	5,492
C.R. La Pampa-San Luis	256	3,9	29	3,4	0,5	8,828
C.R. Mendoza San Juan	379	5,8	40	4,7	1,1	9,475
C.R. Misiones	231	3,6	26	3,1	0,5	8,885
C.R. Patagonia Norte	294	4,5	53	6,3	-1,7	5,547
C.R. Patagonia Sur	241	3,7	36	4,2	-0,5	6,694
C.R. Salta Jujuy	329	5,1	43	5,1	0,0	7,651
C.R. Santa Fé	322	5,0	43	5,1	-0,1	7,488
C.R. Tuc.-Sgo. del Estero	365	5,6	33	3,9	1,7	11,061
Centros de Investigación	982	15,1	133	15,7	-0,6	7,383
Unidad Central	442	6,8	57	6,7	0,1	7,754
Total	6489	100,0	848	100,0	-	-

Tabla 2. Distribución lugar de trabajo y factor de expansión (FE).

Como puede observarse en el siguiente gráfico, la distribución por género de la muestra es equitativa, ya que no se encuentran diferencias significativas entre las proporciones relacionadas con la identidad de género de los encuestados.

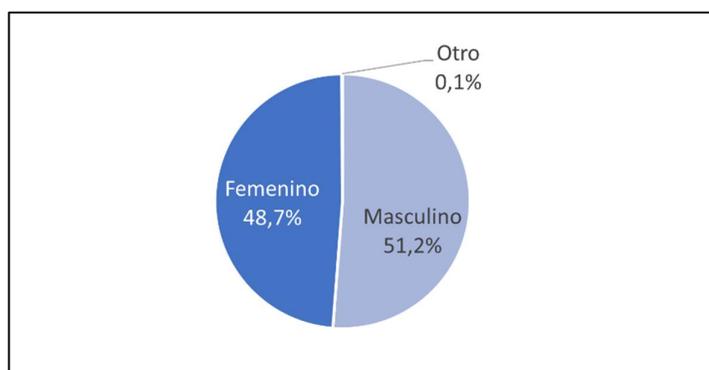


Gráfico 1. Género de la persona encuestada. Base total (848 casos-6489 expandidos).

En el caso de la variable género se relevó un caso individual que seleccionó la opción “Otro” y en el momento de especificarlo declaró en la siguiente pregunta “Prefiero no decirlo”. Al tratarse de un caso entre 848 y representar el 0,1% de la muestra, pero fundamentalmente por no disponer de más casos similares que conformen un estrato o subgrupo homogéneo a su interior y heterogéneo en relación con los otros, no se incluyó la categoría “Otros” en los sucesivos cruces de variables según el género. Al respecto, el 48,7% de la muestra se reconoce como género femenino, mientras que el 51,2% restante se identifica con el masculino y un 0,1% no se identificó con ninguno ni se autopercebíó en forma específica.

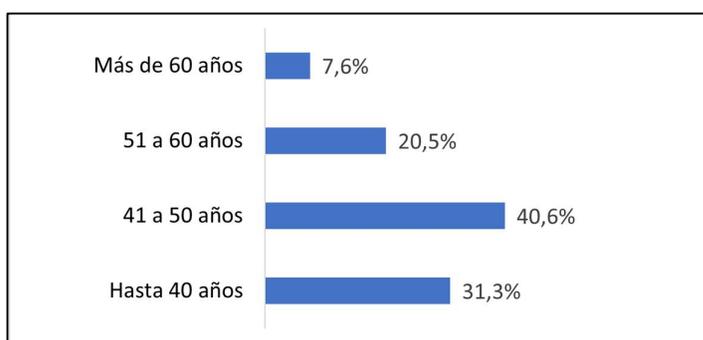


Gráfico 2. Edad de la persona encuestada. Base total (848 casos- 6489 expandidos).

En cuanto a la distribución por intervalos de la variable de edad, el 31,3% de los entrevistados se agrupó dentro de la categoría de “Hasta 40 años”, mientras que un mayor porcentaje (40,6%) se agrupó en la categoría que comprende desde los 41 hasta los 51 años. Los restantes entrevistados se agruparon en torno al rango etario que va desde los 51 a los 60 años (20,5%) y más de 60 (7,6%). El promedio de edad (media aritmética) del personal se situó en torno a los 46 años, registrando una edad máxima de 70 años y mínima de 27, mientras que la mediana fue de 44 y la moda de 43.

Sobre las funciones de conducción del personal practicante, el 30% manifestó tener personal a cargo o cumplir estas funciones, mientras que un 70% indicó que no cumplía funciones de conducción ni tenía personal a cargo. Sobre las características del

grupo laboral se destaca un predominio de profesionales (64,5%) por sobre técnicos (17,4%), personal de apoyo (15,2%) y becarios (2,9%).<sup>8</sup>

Un rasgo llamativo es que prácticamente la mitad de la muestra (47,1%) manifestó formar parte de la población considerada como “grupo de riesgo” o bien estar al cuidado de menores o adultos mayores, mientras que el 52,7% respondió por la negativa. Como puede verse en la Tabla N° 3, hay una mayor proporción en el género femenino de personas que se encuentran en dicha condición (59%), en relación con sus pares masculinos.

		¿Podría señalar su género?		
		Masculino	Femenino	Total
¿Forma parte de un Grupo de riesgo (embarazadas, mayores de 60, enfermedades crónicas preexistentes) o está al cuidado de menores / mayores?	Si	35,8%	59,0%	47,1%
	No	64,2%	41,0%	52,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 3. Pertenencia a grupos de riesgo o cuidado de personas según el género. Base total (848 casos-6489 expandidos).

Con relación a la proporción de pertenencia a grupos de riesgo de acuerdo al rango etario puede apreciarse que el 100% de entre quienes tienen más de 60 años presenta lógicamente esta condición. En los segmentos de edades más bajas la proporción de quienes declararon estar dentro de este grupo oscila entre el 40 y el 45% aproximadamente.

		Edad				Total
		Hasta 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	Más de 60 años	
Forma parte de un Grupo de riesgo ...	Si	40,0%	45,4%	41,8%	100,0%	47,1%
	No	60,0%	54,6%	58,2%	0,0%	52,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 4. Pertenencia a grupos de riesgo o cuidado de personas según edad. Base total (848 casos-6489 expandidos).

Respecto a la población que declaró encontrarse dentro de grupos de riesgo o bien estar al cuidado de personas, puede decirse que un 53,4% tomó licencia. Esta proporción

<sup>8</sup> Cabe destacar que esta variable es el resultado de respuestas de los encuestados a la pregunta correspondiente, de modo que es declarativa, pudiendo haber discrepancias con los registros utilizados en el marco muestral.

es un poco más grande (56,7%) entre el género femenino en comparación con el género masculino (48,1%), presumiblemente debido a la necesidad de tener que cuidar a personas mayores o menores (D'Alessandro *et al.*, 2020; Paliouff Nosal, Della Torre y Nocetti, 2019).

### **Avance de resultados. El trabajo en el INTA en tiempos del ASPO**

En este apartado pondremos el eje en datos del relevamiento que permiten pensar el trabajo durante el ASPO. El 95,1% de los trabajadores encuestados realizó tareas presenciales o remotas para el INTA durante el ASPO, siendo los mayores de 60 años quienes las realizaron en menor proporción que otros segmentos etarios. Los Centros Regionales Buenos Aires Norte y Salta-Jujuy manifestaron una actividad cercana al 91%, siendo más elevada en las otras sedes. Los trabajadores encuestados manifiestan que sus tareas fueron tanto remotas como presenciales (48,3%) y remotas exclusivamente (44,8%), destacándose una mayor proporción de trabajo remoto exclusivo entre las mujeres y los mayores de 60 años. En cuanto a la forma remota de realización de tareas puede apreciarse una mayor proporción entre el género femenino, con un 57,2% de casos en relación con el género masculino (33,1%). La diferencia entre los géneros es significativa y muestra la vinculación de las mujeres a los cuidados domésticos,<sup>9</sup> cuestión que se repetirá a lo largo del estudio.

El 77,4% de los entrevistados que realizaron tareas de forma remota o mixta fue convocado formalmente por la conducción de su unidad o su jefe inmediato, mientras que el 22,6% manifestó lo contrario.

### **Impacto en la vida familiar**

La falta de adecuación o coordinación entre el tiempo de trabajo y el de la vida familiar ha sido señalado como una situación problemática, sobre todo “cuando hay hijos o personas a cargo en el hogar” (Neffa, 2015: 55). En dicho sentido, el 44% de los

---

<sup>9</sup> Sobre el aporte del cuidado y el trabajo doméstico no remunerado al PBI argentino consúltese el documento elaborado por D'Alessandro *et al.* (2020).

entrevistados que realizaron tareas de forma remota o mixta declaró que realizaba tareas de cuidado pero en compañía de otra persona, mientras que el 14% sostuvo que era el único cuidador/a, lo que sugiere que un 58% del total de los trabajadores (que realizaron tareas remotas o mixtas) debió convivir con el cuidado de personas, ya sean mayores, menores o enfermos. Solo un 10% declaró que sólo ocasionalmente debía cumplir con el cuidado de personas, mientras que un 29% dijo no tener que cuidar a nadie y un 3% que se ocupaba otra persona.

		¿Podría señalar su género?		
		Masculino	Femenino	Total
¿Realiza tareas de cuidado de niños y niñas, adultos mayores o enfermas / os?	Si, como único cuidador	4,9%	22,7%	14,0%
	Si, pero compartido con otra persona	44,0%	43,1%	43,6%
	Si, ocasionalmente	13,7%	6,4%	10,0%
	No, otra persona se ocupa	5,6%	0,5%	3,0%
	No, no tengo nadie a cargo	31,8%	27,3%	29,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 5. Cuidado de niños y niñas, adultos mayores o enfermas/os según el género. Base: entrevistados que realizaron tareas de forma remota o mixta exclusivamente (751 casos-5749 expandidos).

Al cruzar esta variable según género puede apreciarse (Tabla N° 5) que las mujeres cargan con el peso de ser únicas cuidadoras en una proporción mucho mayor que los hombres (22,7% vs. 4,9% respectivamente), en coincidencia con las conclusiones del reciente trabajo de Paliouff Nosal, Della Torre y Nocetti (2019), en el cual destacan que pese a muchas de las medidas implementadas no se advierten modificaciones sustanciales en lo que a igualdad de género se refiere. En cuanto a la distribución de esta variable de acuerdo a la edad se observa que el porcentaje referido a ser único/a cuidador/a disminuye conforme ésta avanza, siendo que el segmento porcentualmente más bajo que declaró no tener a nadie a cargo se ubicó entre los que tienen entre 41 y 50 años (18,4%).

### **Percepción sobre el Trabajo Conectado Remoto (TCR)**

Con relación a la percepción de este subgrupo de la muestra acerca de tener que combinar ambas tareas, a saber el Trabajo Conectado Remoto (TCR) y las tareas domésticas y de cuidados de personas, prácticamente la mitad de ellos manifestó que le resultaba complejo (49%), como se ve en el Gráfico N° 3.

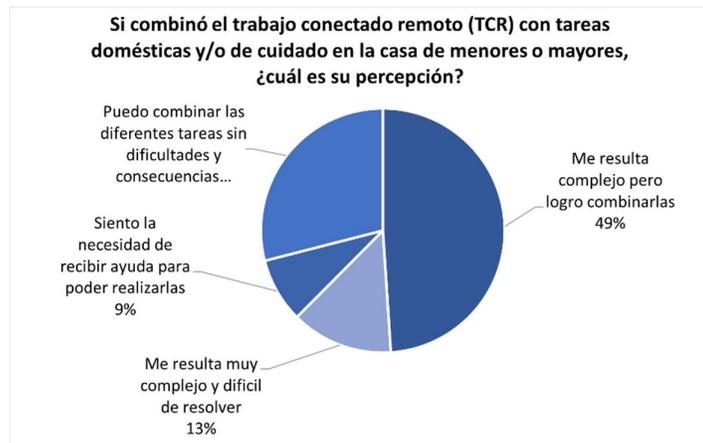


Gráfico N° 3. Percepción sobre trabajo remoto y tareas domésticas o cuidado de personas. Base: entrevistados que combinaron trabajo remoto con tareas domésticas o de cuidados de personas (547 casos-4178 expandidos).

Además, un 13,5% declaró que le resultaba muy complejo y difícil de resolver, mientras que un 8,6% sintió la necesidad de pedir ayuda. Sólo un 29% declaró poder combinar ambas tareas sin dificultades ni consecuencias. Quienes pertenecen al género femenino, dentro de este subgrupo, sintieron la necesidad de pedir ayuda en mayor proporción que sus pares de género masculino (11,4% en comparación al 5,1%, respectivamente). Esta diferencia se apoya además en que el 32,7% de los hombres de este subgrupo manifestó poder resolver ambas tareas sin dificultades mientras que sólo el 25,9% de las mujeres declaró eso mismo.

La percepción sobre el TCR entre los entrevistados que lo realizaron fue calificada como “Muy Buena” o “Buena” por cerca del 74% de ellos, con una mayor diferencia a favor de la calificación “Muy Buena” por parte de las mujeres (38,4%) en comparación con los masculinos (27%).

Acerca de la disponibilidad de espacio adecuado en el domicilio para realizar el TCR puede decirse que el 47,2% de quienes lo hicieron contaban con espacio y mobiliario para trabajar. Sin embargo, un 31,2% de ellos informó que debía compartirlo con otros miembros del hogar, mientras que un 20% informó no contar con dichos elementos de trabajo.

No se aprecian diferencias porcentuales sustanciales al cruzar esta variable por género. Por el contrario, se aprecian diferencias de acuerdo a la edad de los encuestados, ya que quienes manifestaron contar con estos elementos necesarios para el TCR sin tener que compartirlos con otros miembros del hogar fueron quienes se encontraban en las franjas de “51 a 60” y “Más de 60 años” (55,9% y 55%, respectivamente). La amplia

mayoría de los trabajadores que realizaron TCR (70% aproximadamente) manifestó que contaba con todos los materiales y dispositivos para trabajar desde su casa. Aunque sí se aprecian diferencias en la proporciones según la edad de estos trabajadores, resultando que la proporción de quienes cuentan con estos menesteres para trabajar desde su casa aumenta a medida que lo hace la edad, mientras que disminuye en sentido contrario, es decir decrece la proporción de quienes no cuentan con estos elementos a medida que más años tienen.

Entre los dispositivos señalados por los trabajadores del INTA que realizaron TCR como necesarios para poder realizar adecuadamente su trabajo, el 67% de este grupo mencionó objetos vinculados a la computación (computadoras de escritorio, *notebooks*, *netbooks*), mientras que “sillón ergonómico” fue mencionado por el 48,5% y “celular con conexión a Internet” por el 40,5%. En mucha menor medida se indicaron objetos como “Tablet” (4,1%) y otros elementos (14,5%). En promedio, los entrevistados que respondieron esta pregunta indicaron 1.8 dispositivos necesarios, es decir casi dos menciones por persona. En dicho sentido, los entrevistados de género masculino mencionaron en mayor proporción elementos vinculados a la computación (73%) que las encuestadas de género femenino (62,8%). Asimismo, estas últimas mencionaron con mayor asiduidad la necesidad de un sillón ergonómico (52,6% vs. 44,9%, respectivamente). Poco más de la mitad (51,1%) de los trabajadores que realizaron TCR manifestó que los dispositivos de que dispone son de uso exclusivo, mientras que 47,6% indicó que los comparte con otros miembros del hogar, siendo este un factor a considerar ya que puede afectar el normal desarrollo de las actividades remotas.

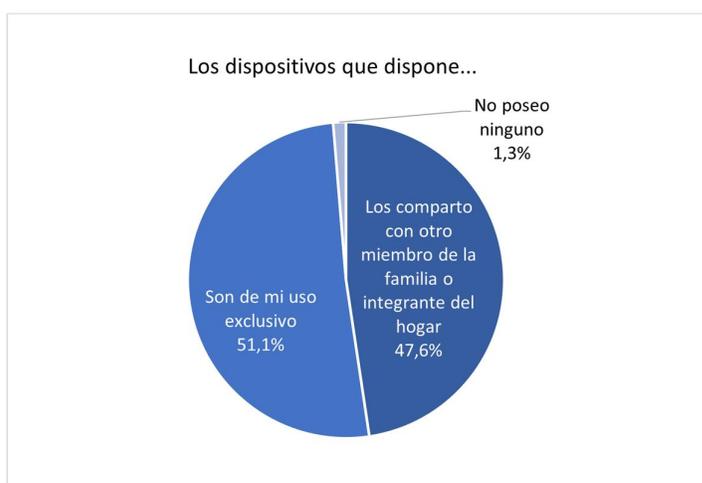


Gráfico N° 4. Usuarios de dispositivos en el hogar. Base: entrevistados que realizaron trabajo remoto (751 casos-5749 expandidos).

Ante la pregunta acerca de si los trabajadores que realizaron TCR contaban con conexión a internet para realizar el trabajo con normalidad, más de la mitad (57,3%) manifestó no tener inconvenientes con la conexión, mientras que un 40,3% indicó poseer conexión pero presentar inconvenientes con ella. Al respecto, el 2,4% de estos trabajadores dijo no poseer conexión a internet en su domicilio, no apreciándose diferencias importantes en cuanto a las características de la conexión a internet de acuerdo al género de los trabajadores que realizaron TCR, aunque los segmentos etarios comprendidos entre 41 y 60 años de edad fueron los que indicaron tener en mayor medida problemas de conexión a internet. Sobre la necesidad de haber tenido que ampliar la conexión a internet para realizar TCR, más de un tercio de los trabajadores que lo hicieron en esta modalidad contestó afirmativamente (36,8%).

### **Jornada laboral**

Sólo el 28,1% de los trabajadores del INTA que realizaron TCR manifestaron que la jornada laboral bajo esta modalidad se desarrolló de forma acotada a un horario. En efecto, el 37,4% manifestó que la jornada de TCR excede el horario establecido como jornada laboral, mientras que el 34,5% manifestó que no se acordó un horario específico. Entre quienes contestaron que la jornada de TCR excede lo establecido como horario de trabajo se observa una mayor proporción del género femenino (40,2%) en relación con el masculino (34,4%), tal como se observa en la Tabla N° 6.

En lo referido a las características del trabajo conjunto remoto, más de la mitad de los trabajadores (58,3%) señaló que mantenía el trabajo conjunto colaborativo con frecuencia, mientras que el 35,6% indicó que realizaba consultas puntuales. Solo el 6,1% de los trabajadores que realizaron TCR manifestó que realizaba las tareas sin contacto con el resto de equipo. El dilema del horario ha sido recientemente señalado por Estévez y Solando (2021), demarcando el interrogante sobre si esto implica flexibilidad o abuso.

En cuanto a los aspectos que más extrañaban los trabajadores encuestados que realizaron teletrabajo, estos estuvieron relacionados con el “abordaje colectivo ante problemas comunes” (40,6%), el “compartir conversaciones y momentos de descanso en la jornada laboral” (32,7%) y la “solidaridad y acompañamiento de compañeros/as frente a problemas” (20,1%). Un 6,5% restante respondió que extrañaba compartir eventos sociales y actividades deportivas con sus compañeros/as. Si se analiza esta pregunta de

acuerdo con el género, fueron las mujeres quienes mencionaron con mayor frecuencia extrañar “compartir charlas y momentos de descanso” (40,6%), mientras que los varones mencionaron el abordaje colectivo ante problemas comunes (45,6%). Estos factores pueden contribuir a ocasionar patologías psíquicas posteriores que incluyen perturbaciones del humor (humor depresivo, pérdida de vitalidad, autodesvalorización, sentimientos de culpa, entre otros) que pueden derivar en cuadros graves de depresión (Neffa, 2015).

### **Principales problemas asociados al teletrabajo**

Los principales problemas asociados a esta modalidad resultaron ser “Conflicto en armonizar el trabajo conectado remoto con las demandas domésticas y familiares”, seguido por el “Incremento de horas de trabajo fuera del horario establecido para la jornada laboral” y “Falta o problemas de conectividad a Internet”. En un segundo escalón se cuentan “Incremento de gastos para hacer frente a los servicios: luz, gas, Internet, telefonía celular, etc.”, “Falta de computadora y/o teléfono celular adecuado al trabajo conectado remoto”, “Falta de un espacio adecuado para trabajar en mi domicilio” y “Excesiva demanda de mis familiares a cargo”. De esta forma podemos apreciar que la nula separación entre vida familiar y laboral, el incremento de horas laborales que insume el teletrabajo y la necesidad de contar con una buena conectividad resultaron ser los principales problemas. En este sentido la problemática vinculada a “Conflicto en armonizar el trabajo conectado remoto con las demandas domésticas y familiares” fue señalada en mayor medida por quienes tienen hasta 50 años, mientras que las personas de mayor edad (de 51 en adelante) mencionaron en mayor medida la “Falta de formación para usos de recursos tecnológicos” si se los compara con los segmentos etarios más jóvenes.

El 34,8% de los trabajadores de INTA que realizaron teletrabajo manifestó sentirse más sobrecargado/agobiado que cuando concurría habitualmente a su lugar de trabajo, mientras que el 28% dijo sentirse igual, un 10% menos y un 22,4% dijo que no se sentía sobrecargado. Al examinar tanto el género femenino como el masculino, se constató que quienes mencionaron en mayor proporción sentir más la sobrecarga y agobio en la modalidad de TCR fueron las mujeres (39,7%) en relación con los varones (29,6%), como puede verse en la Tabla N° 6. De este modo, la mujer con hijos se ve

perjudicada por el teletrabajo, lo que se agudiza si no dispone de infraestructura doméstica adecuada (Estévez y Solando, 2021).

		¿Podría señalar su género?		Total
		Masculino	Femenino	
Se sintió sobrecargada/o o agobiada/o por el trabajo conectado remoto:	Más que cuando concurro habitualmente a mi lugar de trabajo	29,6%	39,7%	34,8%
	Igual que cuando concurro a mi lugar de trabajo	30,7%	25,4%	28,0%
	Menos que cuando concurro a mi lugar de trabajo	13,0%	8,8%	10,8%
	No me siento sobrecargado	22,1%	22,7%	22,4%
	No sabe / No contesta	4,7%	3,4%	4,0%
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla N° 6. Sobrecarga y agobio por TCR según género. Base: entrevistados que realizaron trabajo remoto (751 casos-5749 expandidos).

Como puede verse, prácticamente el 80% de quienes realizaron TCR mencionó la aparición o intensificación de al menos un malestar, siendo que la proporción antes mencionada se presentó más en las mujeres que en los varones (85,6% vs. 73,8%, respectivamente), como se muestra en la Tabla N° 7.

		¿Podría señalar su género?		
		Masculino	Femenino	Total
Trabajadores/as que mencionaron al menos un malestar	Mencionó al menos un malestar	73,8%	85,6%	79,9%
	No mencionó malestar alguno	26,2%	14,4%	20,1%
	<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla N° 7. Experimentación/Intensificación de al menos un malestar según género. Base: entrevistados que realizaron TCR (751 casos-5749 expandidos).

Entre los malestares más mencionados surgieron el “Dolor cervical” (55,8%), la “Fatiga visual” (50,9%) y “Síntomas de Estrés” (49,4%), aunque los dolores articulares y musculares (40,7%), así como de cabeza (39%) se encuentran en un segundo lugar. Concerniente a la edad y a los malestares producidos por el TCR, puede afirmarse que entre los 41 y 60 años se mencionaron mayormente dolores cervicales, mientras que los síntomas de estrés fueron padecidos en mayor proporción por trabajadores y trabajadoras que tienen hasta 50 años. Consencientemente, los mayores de 60 años mencionaron en mayor proporción la experimentación de dolores articulares.

## Acceptación del teletrabajo

El grado de aceptación de los trabajadores que realizaron teletrabajo sobre esta modalidad una vez finalizada la pandemia no fue uniforme. De hecho, sólo un 29,2% informó que aceptaría trabajar bajo esta modalidad de forma frecuente, mientras que el 19,7% dijo que sólo lo haría ocasionalmente, un 44,2% que lo haría pero combinándolo con tareas presenciales y un 4,8% que de ninguna manera lo haría. En este sentido se observó una mayor aceptación a realizar tareas bajo esta modalidad, en cuanto al género de los trabajadores y las trabajadoras, de manera frecuente por parte las mujeres (32,5%) en comparación con el género masculino (25,8%). Esto puede explicarse si tenemos en cuenta que la iniciativa previa sobre teletrabajo del INTA (del año 2015) tuvo aceptación por parte de las mujeres en su totalidad (Palióff Nosal *et al.*, 2019).

Con relación a la edad y la aceptación de realizar trabajo remoto luego de la pandemia, se destaca que los rangos comprendidos entre “41 a 50 años” y “Más de 60 años” son los que menos lo harían en forma frecuente (26% en ambos casos), siendo este último segmento el que se inclinó en mayor medida a no realizarla de ninguna manera (8,3%). Este hallazgo se condice con los de Estévez y Solando (2021), quienes a partir de un estudio cualitativo concluyen que existe una percepción, al menos inicial, positiva sobre el TCR, pero que en el caso de las mujeres no es incondicional.

## Trabajadores presenciales

Menos de la mitad de los trabajadores que realizaron TCR (42,4%) fueron convocados a trabajar presencialmente.

		¿Podría señalar su género?		Total
		Masculino	Femenino	
¿Fue convocado a trabajar presencialmente?	Si	52,0%	33,4%	42,4%
	No	48,0%	66,6%	57,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 8. Convocatoria a trabajar presencialmente según el género. Base: entrevistados que realizaron trabajo remoto (751 casos- 5749 expandidos).

En este sentido, fueron convocados en mayor proporción trabajadores del INTA de género masculino (52%) que de género femenino (33,4%), y en menor proporción a medida que aumenta la edad, de acuerdo con la información volcada en la Tabla N° 8 y en la Tabla N° 9.

		Edad				Total
		Hasta 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	Más de 60 años	
¿Fue convocado a trabajar presencialmente?	Si	49,0%	46,4%	36,4%	8,7%	42,4%
	No	51,0%	53,6%	63,6%	91,3%	57,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 9. Convocatoria a trabajar presencialmente según edad. Base: entrevistados que realizaron trabajo remoto (751 casos-5749 expandidos).<sup>10</sup>

La provisión de elementos de protección e higiene para la COVID-19 fue informada por más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras que realizaron tareas presenciales durante el ASPO, ya que 52,2% indicó que se les entregó el kit completo, mientras que el 33,9% que sólo lo recibió parcialmente y un 10% que no lo recibió, como se ve en el Gráfico N° 5. Cabe mencionar que el 75,3% de este subgrupo de la muestra manifestó afirmativamente que se cumplieron las medidas previstas para la COVID-19 durante el desarrollo de las tareas presenciales, mientras que un 17,7% informó que se cumplieron aunque no siempre y un escaso 3,3% que no se habían cumplido, como se muestra en el mismo gráfico. Al consultarle a este grupo si les fue informado un protocolo de normas de seguridad referentes a la COVID-19 para realizar tareas presenciales, la gran mayoría (92,2%) respondió de manera afirmativa mientras que menos del 5% lo hizo en forma negativa y un 3% declaró que no lo sabía o bien no contestó la pregunta. Cabe mencionar que no se vieron diferencias en este aspecto vinculadas al género de quienes respondieron esta pregunta.

<sup>10</sup> Base insuficiente para un análisis estadístico.

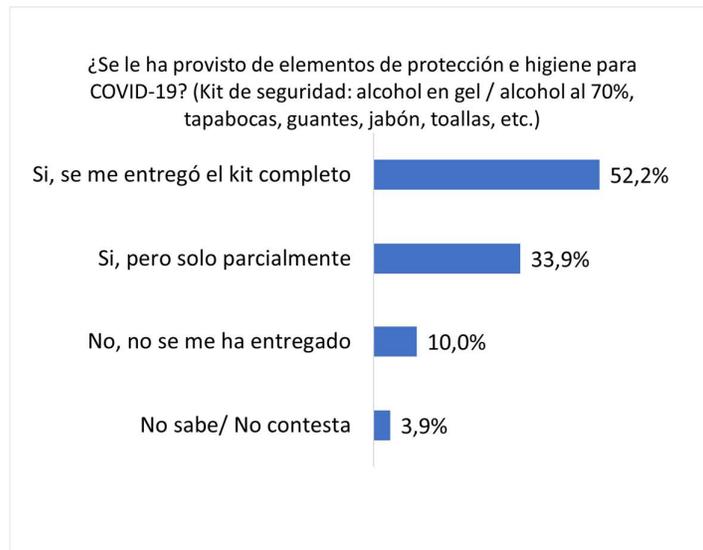


Gráfico N° 5. Provisión de elementos de protección e higiene para COVID-19. Base: entrevistados que fueron convocados a realizar trabajo presencial (372 casos-2860 expandidos).

Prácticamente más del 75% de estos trabajadores y trabajadoras dijo haber estado siempre o algo acompañado por parte de sus superiores inmediatos durante el desarrollo de las tareas presenciales, mientras que un 12,6 dijo “poco” y un 9% “nada”. Con relación a la percepción de la modificación del desarrollo de las tareas presenciales habituales, poco más de un cuarto de este subgrupo dijo que aumentaron (25,8%), mientras que 33,6% sostuvo que se mantuvieron iguales y un 35,1% refirió que disminuyeron.

### Conclusiones preliminares

A continuación se presentan los principales hallazgos preliminares del estudio y algunos nuevos interrogantes surgidos a la luz de ellos. En primer lugar, debe decirse que más de la mitad de los entrevistados pertenece al grupo de riesgo o estuvo al cuidado de personas mayores o menores. Estas cifras se incrementan cuando se trata del género de los trabajadores y trabajadoras en detrimento del personal femenino, ya que este es el que carga en mucha mayor proporción con ser la única cuidadora de otras personas.

Se observó, por parte del INTA, una mayor protección de los riesgos a personas mayores de 60 años, destacándose una mayor proporción de trabajo remoto exclusivo entre las mujeres y los mayores de 60 años. En cuanto a la forma remota de realización de

tareas puede apreciarse una mayor proporción entre el género femenino, lo que implica preguntarse si, como se dijo previamente, la iniciativa del año 2015 sobre teletrabajo, cuyas solicitudes fueron realizadas en su totalidad por mujeres, explica la mejor aceptación de esta modalidad por parte de ellas.

En términos generales, la experiencia del TCR fue calificada como “muy buena” o “buena” por parte de los trabajadores y trabajadoras, aunque un cuarto de ellos emitió otra opinión. Sobre el rol del INTA para mitigar riesgos asociados a dicha actividad, los logros han sido parciales, ya que menos de la mitad de los trabajadores y trabajadoras fue provisto por dispositivos por parte de la organización, teniendo el trabajador que contar con recursos y espacios propios.

Los resultados en cuanto a la combinación de tareas laborales y domésticas muestran que dicha labor fue compleja para buena parte de los encuestados, sobre todo para quienes realizaron trabajo remoto. En este sentido, el género femenino sintió la necesidad de pedir ayuda en mayor proporción que sus pares de género masculino.

Se considera que, teniendo en cuenta las necesidades declaradas de dispositivos vinculados a la informática, a la postura ergonómica y a la conexión a internet, satisfacer estas necesidades redundaría en una mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En dicho sentido, las necesidades se erigen de acuerdo a las edades, ya que para los jóvenes resulta difícil adquirir material informático, mientras que a los más entrados en años les resulta menesteroso material que mejore la postura al trabajar.

Ciertamente el TCR repercutió en la vida doméstica de las personas, ya que implicó para muchos trabajadores tener que compartir el mobiliario con otros integrantes del hogar, sobre todo para los más jóvenes con hijos. Una de las diferencias entre géneros se ubica en el conflicto en armonizar TCR y tareas domésticas y familiares por parte de las mujeres. Esta problemática fue señalada en mayor medida por quienes tienen hasta 50 años, mientras que las personas de mayor edad (de 51 en adelante) mencionaron en mayor medida la “Falta de formación para usos de recursos tecnológicos” si se los compara con los segmentos etarios más jóvenes.

En cuanto a la cuestión geográfica se apreciaron diferencias en torno a los centros regionales que merecen la atención de la organización, especialmente los lugares con problemas de conectividad (Catamarca-La Rioja, Chaco-Formosa, Patagonia Sur y Santiago del Estero) y otras carencias mencionadas en el cuerpo del escrito. Sobre este aspecto se enunciaron problemas de conexión o la necesidad de tener que ampliar la

conexión por buena parte de la muestra, lo que repercute en un desgaste psíquico y material para los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en esta condición.

Al difuminarse los límites entre el entorno de trabajo y la vida doméstica y familiar muchos trabajadores manifestaron un incremento en la jornada laboral, lo que implica una mayor carga tensional en cuanto a la exigencia, lo que a la larga (y sin reducción de factores de riesgo) puede provocar diversos síndromes como el de *burn out*, ansiedad o *stress*, entre otros.

El ambiente laboral, en lo referido a la relación con sus compañeros o colegas, también se vio afectado, disminuyendo la frecuencia del trabajo colaborativo y extrañando el abordaje colectivo a los problemas del trabajo (sobre todo los mayores de 60 años). Pese a ello, la cantidad de trabajadores que resultaron aislados completamente de sus pares resultó marginal. Se considera apropiado reforzar el apoyo/seguimiento de los superiores ya que es un aspecto que puede mejorarse.

Las mujeres mencionaron en mayor proporción malestares asociados al TCR que los trabajadores de género masculino y se constató que fueron también quienes sintieron más la sobrecarga y agobio en la modalidad de TCR. Los malestares incluyen principalmente aspectos físicos (dolores cervicales y fatiga visual) pero también psicológicos (fundamentalmente síntomas de *stress*).

De acuerdo con los resultados iniciales enunciados puede decirse que, pese a las iniciativas dispuestas por parte de la organización, la igualdad de género está lejos de alcanzarse. A las diferencias apreciables en cuanto al género se suman otras vinculadas a la edad de los trabajadores y trabajadoras. Si bien las miradas han sido positivas respecto del teletrabajo, se observan señales de alerta tanto en lo que conlleva al trabajo en equipo como en lo que respecta a la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras. Muchos de estos riesgos y factores que han surgido de este estudio pueden mitigarse enfocándose los esfuerzos, por parte de la organización y sindicatos, en el control y cumplimiento de la carga horaria laboral, resolver o disminuir gastos por parte del trabajador (conexión dispositivos, etc.) y encontrar soluciones creativas para repartir el peso de los cuidados de personas.

Consideramos que pese a los alcances, las limitaciones del estudio ameritan algunas aclaraciones. Al tratarse de un estudio descriptivo no se han abordado relaciones específicas entre variables, cuestión que se plantea como una tarea para próximas investigaciones. En dicho sentido sería conveniente nutrir el cuestionario con indicadores utilizados en la bibliografía que no se incluyeron en el formulario (por ejemplo, trayecto

del viaje al trabajo, situaciones de acoso, síndrome de *burn out*, hostigamiento, acoso moral, acoso sexual, entre otros). Además se considera pertinente complementar este estudio con una etapa cualitativa a fin de recoger información sobre los impactos en la subjetividad de los trabajadores y trabajadoras que esta situación ocasiona y que resulta esquiva de captar para una estrategia cuantitativa.

## Bibliografía

Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B. y Gerke, J. (2013). “Factores de riesgo psicosocial: Análisis de la Primera Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Condiciones y Medioambiente laboral” (43-54). En E. Bustos Villar, M. Caputo, E. Aranda Coria y M. Giménez (comps.), *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Buenos Aires: Editorial Sb.

Albornoz, M. (2015). “Cambio tecnológico y cultura institucional: el caso del INTA”. *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, 10 (29): 41-64.

Álvarez, M., Lamarra, N. F., García, P. D., Grandoli, M. E., y Centeno, C. P. (2020). “La docencia en el nivel de posgrado en el contexto de virtualización de emergencia. Aprendizajes y desafíos para el futuro en la experiencia de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.” *Innovaciones Educativas*, 22 (Especial): 171-187. Disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3153> [Fecha de consulta: 28/11/2020]

Astudillo, P. (2014). “Factores psicosociales en el trabajo: ¿Cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas”. Disponible en <https://docplayer.es/17196212-Factores-psicosociales-en-el-trabajo-como-comprender-las-tensiones-psicosociales-para-regularlas.html> *Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional*. Nota técnica (004-2014).

Basualdo, V. y Peláez, P. (2020). “Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del Covid-19 en Argentina (marzo-mayo 2020).” *REI-Revista estudios institucionais*, 6 (3), 1086-1134. Disponible en: <https://www.estudiosinstitucionais.com/REI/article/view/536/628> [Fecha de consulta: 15/12/2020]

D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., Tundis, F. y Zanino C. (2020). “Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto”. LUGAR: Ministerio de Economía de Argentina, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf) [Fecha de consulta: 30/01/2021]

Ernst, C. y López Mourelo, E. (2020). “La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política.” *Nota técnica*. Buenos Aires: OIT. Disponible en: <http://www.emcyasociados.com.ar/wp/wp-content/uploads/2020/03/El-COVID-19-y-el-mundo-del-trabajo-en-Argentina-OIT.pdf> [Fecha de consulta: 14/12/2020]

Estévez, A. y Solando, M. (2021). “¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis cualitativo a partir de experiencias de informantes clave en la administración pública Argentina”. *Ciencias Administrativas*, 17: 1-11.

- Gabrinetti, M. A., Canelo, N. L. y Diestro, L. (2019). “Trabajo agrario en el periurbano platense y resistencia: perspectiva de referentes de las organizaciones sobre la situación en la actual coyuntura” (ponencia). *XI Jornadas de Investigación, Docencia, Extensión y Ejercicio Profesional: “Disputas por el Estado, la democracia y las políticas públicas. Concentración de la riqueza y poder popular”*. La Plata. Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/93512> [Fecha de consulta: 20/12/2020]
- Giniger, N. (2020). “Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia.” *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4 (1): 23-39. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/10/articulo-teletrabajo-modalidad-de-trabajo-en-pandemia-nuria-giniger/> [Fecha de consulta: 13/12/2020]
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Losada, F. (2005). “Los orígenes del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). Análisis del período 1956-1961”. *Realidad Económica*, 210: 21-40.
- Neffa, J. (1990). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET. Disponible en: [https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/9158/RIUNNE\\_LI\\_Neffa\\_JC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/9158/RIUNNE_LI_Neffa_JC.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Fecha de consulta: 20/05/2021]
- Nicolaci, M. (2008). “Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)”. *Hologramática*, 2 (8): 3-48.
- Nocetti, L. B., Palióff Nosal, C. A. y Della Torre, V. (2018). *Conciencia de género políticas, números y algo más sobre el INTA*. Buenos Aires: INTA. Disponible en: [https://inta.gob.ar/sites/default/files/conciencia\\_de\\_genero.pdf](https://inta.gob.ar/sites/default/files/conciencia_de_genero.pdf) [Fecha de consulta: 14/12/2020]
- Palióff Nosal, C. A., Della Torre, V. y Nocetti, L. B. (2019). “La Situación laboral de las mujeres en ámbitos académicos científicos: el caso del INTA” (ponencia). *IX congreso Iberoamericano de Estudios de Género*. Mar del Plata. Universidad Nacional de Mar del Plata. Disponible en: [https://repositorio.inta.gob.ar/bitstream/handle/20.500.12123/6199/INTA\\_CRBsAs\\_EEA\\_Balcarce\\_%20Palióff\\_C\\_La\\_situaci%C3%B3n\\_laboral\\_mujeres.pdf?sequence=1](https://repositorio.inta.gob.ar/bitstream/handle/20.500.12123/6199/INTA_CRBsAs_EEA_Balcarce_%20Palióff_C_La_situaci%C3%B3n_laboral_mujeres.pdf?sequence=1) [Fecha de consulta: 15/12/2020]
- Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea.” *Ivie y Universidad de Valencia*: 2-8. Disponible en <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf> [Fecha de consulta: 19/12/2020]
- Pellegrini, P. A. (2014). Argentina: evolución del presupuesto y del personal del INTA (1958-2010). *Realidad económica*, 285: 99-122. Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/36169/CONICET\\_Digital\\_Nro.9395e287-d7a6-458c-a8d7-292606c6f4fa\\_A.pdf?sequence=2](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/36169/CONICET_Digital_Nro.9395e287-d7a6-458c-a8d7-292606c6f4fa_A.pdf?sequence=2) [Fecha de consulta: 13/12/2020]
- Perticará, M. y Tejada, M. (2020). “Sobre vulnerabilidad y teletrabajo durante la pandemia”. *Observatorio Económico*, 144: 4-5. Disponible en: <https://www.observatorioeconomico.cl/index.php/oe/article/view/365> [Fecha de consulta: 19/11/2020].
- Ulate, B. M., Vásquez, K. L. V. y Murillo, G. A. (2020). “Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19”. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10 (2): 109-125. Disponible en:

[https://www.researchgate.net/publication/346007070\\_Teletrabajo\\_fortaleciendo\\_el\\_trabajo\\_en\\_tiempos\\_de\\_pandemia\\_por\\_COVID-19](https://www.researchgate.net/publication/346007070_Teletrabajo_fortaleciendo_el_trabajo_en_tiempos_de_pandemia_por_COVID-19) [Fecha de consulta: 14/12/2020]

Zequeira, L. (2013). *Implementación de un Sistema de Gestión por Procesos en las actividades de la Subdelegación de Condiciones y Medio ambiente de Trabajo-CyMAT, en Estación Experimental Agropecuaria Bella Vista del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. Tesis doctoral. Facultad Regional Resistencia, Universidad Tecnológica Nacional.