

(Me preocupan) ...la falta de contacto periódico, cotidiano e informal con mi grupo de trabajo, el cual moldea mis objetivos y lineamientos, y genera preguntas, ideas, proyectos. La necesidad de priorizar las necesidades de mi familia por sobre mi trabajo, lo que me retrasa a diario. La imposibilidad de realizar muestreos y de diseñar la logística de los mismos, que excede a mí, a mis colegas, a las instituciones y a todos, ya que están supeditadas a las condiciones del día a día, que por ser únicas no se conoce el rumbo que tomarán. Es imposible una proyección, generando un estancamiento mental.

Personalmente no tengo grandes preocupaciones ya que estoy pudiendo realizar mi trabajo sin complicaciones. solo que en algún momento tendría que ir a buscar algunas cosas a la oficina. Pensando en los demás trabajadores, me preocupa más quienes están haciendo su doctorado y la finalización del mismo se ve perjudicada. Al igual que los investigadores/as en general que estaban realizando experimentos y que quizás hayan tenido que cancelarlos y/o perdieron datos importantes. Pero bueno, es una situación que excede a todos/as.

Me alegra esta iniciativa que permite conocer la realidad de les compañeres del CCT.¹

Contexto y perspectiva laboral en emergencia COVID-19 CONICET CCT-Patagonia Norte

Informe técnico² Primera entrega - 20 de julio de 2020

Yanina Assef (CIEMEP, Ciencias Fisiológicas), María Luz Martiarena (INN, CCT, Física), Julieta Parente (Agencia Innova, Pcia. Río Negro, Economía), Soledad Pérez (IIDYPCA, Ciencias Sociales), Alma Tozzini (IIDyPCa, Ciencias Antropológicas) y Nora Scheuer (IPEHCS, Psicología).

Contenido

Presentación y guía de lectura	1
1. Consideraciones y principales contribuciones	4
2. Origen y objetivos	15
3. Descripción general del instrumento y del universo	16
4. Metodología de análisis	24
5. Resultados por dimensiones y subdimensiones	26
6. Las preocupaciones de lxs agentes según características laborales y sociodemográficas	59
ANEXO I	65
ANEXO II	75

¹ Las citas corresponden a expresiones de personas distintas en la encuesta.

² Trabajo elaborado a pedido del CCT-PN por el equipo interdisciplinario e interinstitucional conformado específicamente para este fin.

Presentación y guía de lectura

Compartimos el Informe Técnico “Contexto y perspectiva laboral en emergencia COVID-19 CONICET CCT-Patagonia Norte”, 20/07/2020, que aporta un panorama de las situaciones, experiencias y perspectivas expresadas por agentes del sistema científico-tecnológico regional a tres meses de instaurada la modalidad de trabajo domiciliario en contexto de aislamiento por pandemia. Al finalizar esta presentación proponemos tres vías de lectura, según los intereses y posibilidades de cada uno.

¿Cómo surge? Por iniciativa del Consejo Directivo del Centro Científico Tecnológico Patagonia Norte, a tres meses de la instauración del trabajo domiciliario en contexto de aislamiento por pandemia.

¿Qué se propone y para qué? Contar con un panorama de conjunto de las situaciones que atraviesa la amplia y variada población de agentes en la región -en términos relativos, es la más alta en el país- como base para una toma de decisiones informada y calibrada a las necesidades y posibilidades relevadas.

¿Quiénes lo realizaron? Un equipo interinstitucional e interdisciplinario regional creado especialmente para diseñar el relevamiento, analizar la información recabada y comunicar los resultados.

¿Cómo se concretó? Mediante una encuesta a toda la población. Se eligió la modalidad de cuestionario individual a través de un formulario google para relevar seis dimensiones. Las dos primeras son las caracterizaciones sociodemográfica y laboral, que permiten ubicar a los agentes en la población general y en la del sistema científico-tecnológico. La tercera informa acerca de la aptitud de su espacio domiciliario para convertirse en espacio laboral y la cuarta les consulta acerca del desarrollo de su trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia. Las dos últimas dimensiones indagan las perspectivas personales respecto del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia y también respecto de la reinserción a modalidades presenciales en la post-cuarentena. Para ello se diseñaron 33 preguntas que plantean a los participantes diferentes tipos de demandas y posibilidades de expresión, al ubicarse a lo largo del continuo que se extiende desde aquellas de opción múltiple hasta las preguntas abiertas sin límite de extensión. Tras varias consultas y una exploración piloto, el cuestionario se envió al conjunto de 815 agentes el 3 de junio de 2020. Estuvo abierto 14 días.

¿Quiénes aportaron sus respuestas? Cuatrocientos dos agentes contestaron el cuestionario, cuya conformación por cargo y grupo de edad refleja casi exactamente las de la población total. En cambio, entre quienes respondieron la encuesta se encuentran sobre-representadas las mujeres (62,3% respecto de 51% del total de agentes).

¿Cómo se analizó? Se creó una base de datos integral en la que se resguardó el anonimato de los participantes. A partir de la lectura de las 402 respuestas al conjunto de preguntas se establecieron las variables y categorías definitivas, algunas puras y otras elaboradas post hoc, ya que se basan en la combinación o la depuración de información contenidas en los espacios habilitados para precisar las opciones “otra situación/ motivo/ aspecto”. De este modo se buscó atender a la variedad de matices en los significados comunicados por los participantes, además de identificar su distribución de frecuencias en la población. Se realizaron los análisis descriptivos de tipo cuantitativo y/o cualitativo por pregunta que se comunican en esta primera entrega del informe, así como un primer análisis que estudia las variaciones de las preocupaciones laborales de los agentes en la modalidad actual según sus características sociodemográficas y laborales. En la siguiente etapa de trabajo se avanzará en el estudio de la articulación entre las diferentes

dimensiones de estudio mediante dos metodologías complementarias de análisis estadístico: una descriptiva-cualitativa y otra inferencial.

¿Cuáles son algunos de los resultados más destacables? La imagen de conjunto es la de trabajadores preocupadxs y, en la medida de lo posible, ocupadxs. Una porción mayoritaria de lxs trabajadores vinculadxs al CCT-PN atraviesa notables dificultades para llevar adelante su trabajo en el espacio domiciliario en contexto de pandemia. Registran variaciones considerables en el tiempo que dedican a su trabajo, expresado por el 60% de quienes participaron de la encuesta y en las posibilidades de 3 de cada 4 agentes de dar continuidad a sus proyectos de investigación. Uno de cada 2 identificó obstáculos en los procesos vinculados a tesis doctorales propias o dirigidas. El relevamiento recorre un amplio espectro de factores en la configuración de esas dificultades. Principalmente: acceso a fuentes primarias de datos y equipamiento específico, servicios e infraestructura en el domicilio, la conciliación del trabajo en el sistema de ciencia y técnica con dinámicas propias de la vida familiar en contexto de aislamiento social, especialmente en cuanto a las responsabilidades de cuidado de otras personas, así como las exigentes demandas de la docencia y la interacción virtual. Estas dificultades, según el modo de expresarlas en los espacios habilitados en la encuesta para tal fin, develaron altos grados de incertidumbre, angustia y estrés en la mayoría de lxs agentes. Como contracara, una cuarta parte de lxs trabajadores continúan en sus tareas de acuerdo a sus estándares habituales en cuanto a dedicación de tiempo y a la satisfacción respecto de sus posibilidades de concretar sus planes de trabajo.

Estos contrastes también se evidenciaron en las posturas en vistas a la reinserción al trabajo en las sedes físicas habituales. Aproximadamente la mitad de lxs trabajadores (entre 5 o 6 cada 10) manifestó preocupaciones referidas a los riesgos de contagio propio o a otrxs del grupo familiar, motivados principalmente por compartir espacios pequeños de trabajo con otrxs, infraestructura deficiente (baños, ventilación, calefacción, etc.) e insuficiencias en la frecuencia y eficacia de los servicios habituales de limpieza y mantenimiento. Contrariamente, 10% de lxs participantes expresaron que no les preocupa ese tema -un porcentaje equivalente al de quienes manifestaron objeciones o dudas de cara a la efectividad de la cuarentena para mitigar el contagio.

Si bien la neta mayoría de lxs agentes (95%) manifestaron múltiples e intensas preocupaciones respecto del desarrollo de su trabajo en el contexto actual, estas difieren según sus características laborales y también sociodemográficas: el rol que desempeñan en el sistema, la estabilidad en el cargo y el tipo de trabajo que lxs distingue. También su grupo de edad y género lxs posiciona diferencialmente en esta situación y, centralmente las responsabilidades de cuidados de menores configuran una demanda difícil de compatibilizar con la posibilidad de trabajo objetiva y subjetivamente satisfactorio.

¿Cuáles son sus principales limitaciones? Entre ellas, la urgencia con la que se diseñó e implementó la encuesta, y se procedió a su análisis, interpretación y comunicación escrita, en el marco de las restricciones del trabajo domiciliario y a distancia en contexto de pandemia. Se encuentra pendiente el análisis multidimensional integral de las relaciones entre los múltiples aspectos relevados a fin de comprender con mayor profundidad el arco de situaciones, experiencias y perspectivas de lxs agentes en relación con su trabajo.

¿Qué recomendaciones plantea? Articulamos cuatro grupos de recomendaciones, de índole conceptual, comunicacional, práctica para el tiempo presente y prospectiva, en vistas a la reinserción a las sedes físicas habituales de trabajo.

¿Qué se pretende aportar? Esperamos que el conjunto de informaciones relevadas y los análisis que sostienen las interpretaciones que se desarrollan en estas páginas contribuyan a un debate

profundo, responsable y plural acerca de la complejidad de situaciones, experiencias y perspectivas en juego entre lxs partícipes directos del sistema científico-tecnológico regional en los primeros tres meses de la pandemia.

¿Cómo leer este informe? Puede leerse a diferentes niveles de integralidad y profundidad.

- *Lectura medular.* Quienes deseen conocer sus principales resultados, conclusiones y recomendaciones pueden circunscribirse a la [Sección 1](#), especialmente a las Conclusiones preliminares, Algunas recomendaciones y Aporte. La opción de comenzar este informe con las consideraciones generales y contribuciones principales -alterando las formas habituales de presentación de este tipo de trabajo- pretende facilitar el acceso a sus aportes nodales.
- *Lectura ampliada.* Para ello, sugerimos: 1) consultar el formulario original de la Encuesta en el [Anexo I](#), 2) dirigirse a la [Sección 5](#) de resultados por dimensiones y recorrer los gráficos que proveen información específicamente vinculada con las condiciones domiciliarias y el desarrollo del trabajo en el contexto de aislamiento por pandemia (Dimensión 3 y Dimensión 4) y las que recaban las perspectivas personales respecto del desarrollo actual del trabajo así como de la reinserción post-cuarentena (Dimensión 5 y Dimensión 6); 3) explorar la [Sección 6](#) para dimensionar las variaciones de las preocupaciones de lxs agentes según algunas características laborales y sociodemográficas; y por último 4) leer enteramente la [Sección 1](#) para conocer las consideraciones acerca del alcance de este informe, una recapitulación de resultados, nuestra interpretación de lo que implica el trabajo domiciliario en el contexto actual y las recomendaciones que delineamos en base al relevamiento realizado.
- *Lectura completa.* Permitirá adentrarse en las complejidades y matices involucrados en la creación del instrumento, las decisiones de análisis y las respuestas obtenidas. En este sentido, es oportuno explicar que la extensión del informe se debe a varios factores: a) la extensión y complejidad del cuestionario, compuesto mayoritariamente por preguntas en las que es posible elegir más de una opción e incluso incluir una opción no prevista y extenderse sobre ella, además de incluir tres preguntas enteramente abiertas; b) el compromiso por justificar las elecciones que dieron lugar al diseño del cuestionario así como a las estrategias de análisis de la información y la interpretación de resultados y c) la decisión de comunicar los resultados con un alto grado de detalle (aunque siempre con resguardo del anonimato de lxs participantes) a fin de habilitar a lxs lectores a elaborar sus propias interpretaciones y conclusiones.

20 de julio de 2020, en Bariloche, El Hoyo, Esquel y Viedma

1. Consideraciones y principales contribuciones

Consideraciones generales acerca del relevamiento

En primer lugar, nos parece necesario enmarcar el alcance de la información relevada y de los análisis, que se despliegan en detalle en las [Secciones 4, 5 y 6](#). El hecho de que algo más de la mitad de lxs agentes vinculadxs al CCT-Patagonia Norte haya respondido a la encuesta -y mayormente a la totalidad o casi totalidad de sus 33 preguntas- dota a la información recabada de *representatividad estadística*. Mediante consultas informales supimos que el correo de invitación a completar la encuesta fue derivado en muchos casos a carpetas poco visibles para lxs agentes, como SPAM o Promociones. Por lo tanto, parte de las ausencias de participación podrían ser involuntarias, y otras relacionarse con la dificultad más general de responder a tiempo a la incrementada cantidad de demandas a través de correo electrónico en esta etapa.

La alta tasa de respuesta obtenida, aun en las condiciones mencionadas, a una encuesta cuyo completamiento fue alentado institucionalmente pero que no se presentó como obligatorio, indica entonces un grado considerable de compromiso con la institución. Probablemente, también indica cierta necesidad de comunicar a ese nivel la propia situación laboral en este contexto de preocupaciones y reconfiguración inéditas. Esta última impresión también se basa en la alta tasa de participantes que expandieron sus respuestas, haciendo uso de los espacios habilitados a tal fin en las opciones “otras” y en las tres respuestas abiertas.

Esta tasa varió según el objeto de la pregunta abierta: 94,5% de lxs participantes se dedicaron a escribir sobre sus preocupaciones relacionadas con el desarrollo de su trabajo en el contexto actual; 84,7% respondió a la pregunta acerca de sugerencias orientadas a modalidades de trabajo domiciliario; y 71,4% lo hicieron para expresar los cambios que les gustaría introducir en su modalidad de trabajo a partir de la experiencia actual. Debido a que la fluctuación no responde al orden de las preguntas en el cuestionario, descartamos que se trate de un desgano a medida que se avanza en el mismo. Más bien, inferimos que, en pleno proceso de atravesar esta emergencia, lxs participantes se sintieron más interpeladxs para comunicar sus frecuentemente intensas y múltiples preocupaciones laborales, y/o para acercar sugerencias (o incluso para explicitar que no las tenían), que para construir aprendizajes que les habiliten formas más integradas o satisfactorias de llevar a cabo su trabajo en lo sucesivo.

Los mayores niveles de respuesta por parte de agentes identificadas con el género femenino podrían deberse a diversos motivos, cuya delimitación exigiría una profundización que excede las posibilidades del relevamiento en la forma en la que fue realizada.

Ahora bien, si la alta tasa de respuesta junto a una distribución por cargos que refleja casi exactamente la del total de lxs agentes garantiza representatividad en la información relevada (aunque con una sobre-representación del género femenino), en modo alguno permite construir un mapa completo de situación capaz de brindar conocimiento de la situación y perspectivas de la totalidad de lxs agentes. Esto sumado al resguardo por el anonimato en el análisis y comunicación de la información, explica que los análisis realizados no deban ser aplicados para brindar los elementos para tomar decisiones puntuales respecto de unx u otrx agente.

Entonces, ¿a qué aportan efectivamente los resultados alcanzados? Brindan un panorama que probablemente abarca el conjunto principal de problemáticas experimentadas y percibidas por el

universo del que se ocupa el CCT Patagonia Norte, como información de primera mano que reviste:

- *riqueza*, debido al arco de cuestiones contempladas en las 33 preguntas, la diversidad de demandas que éstas suponen y la complementariedad de análisis cuantitativos y cualitativos, de grano fino, atentos a la variedad de matices en los significados comunicados por lxs participantes, más allá de la relevancia numérica. Además, el detalle con el que hemos elegido compartir los resultados (aunque siempre con resguardo del anonimato de lxs participantes) habilita a que quienes lo lean puedan elaborar sus propias interpretaciones y conclusiones.
- *elocuencia*, debido a que la encuesta fue realizada cuando ya se habían transitado más de dos meses de trabajo en modalidad domiciliar. Esta cualidad también se recaba a partir del alto grado de compromiso y confianza/honestidad que muchxs agentes desarrollaron en sus respuestas puntos de vista personales y dando cabida a sus malestares y dificultades, incluso en cuestiones cruciales como la autoevaluación de la dedicación de tiempo a las tareas laborales.
- *perspectiva diversificada*, debido a que seis profesionales de distintos campos de conocimiento en cuatro institutos -varias colaborando por primera vez-, trabajaron durante varias semanas en un marco de interacción intensa, con bases de datos y procedimientos de análisis compartidos e implementación de controles cruzados en varias etapas y aspectos. Sin embargo, la mirada es básicamente interna a la institución; solo una de las integrantes del equipo es externa a CONICET.
- *vigencia intermedia*, si bien las respuestas tienen tan solo un mes de antigüedad, fueron recabadas durante una fase anterior de la cuarentena.

También queremos destacar el marco de absoluta libertad de expresión de ideas e interpretaciones en el que se elaboró este informe realizado a partir de una demanda institucional.

Antes de proceder a nuestras conclusiones preliminares y a algunas recomendaciones, es preciso alertar acerca de las limitaciones del trabajo desarrollado. Entre ellas, la urgencia con la que se diseñó e implementó la encuesta, así como lo acotados y presionados de los tiempos dedicados a su análisis y a los cuidados de edición en su comunicación escrita, en el marco de las restricciones del trabajo domiciliar y a distancia en contexto de pandemia -cuyas implicancias se buscó describir en estas mismas páginas. Además, se encuentra pendiente un análisis multidimensional integral. Este aportará a visualizar las interrelaciones entre las múltiples variables indagadas: características sociodemográficas, laborales y domiciliarias y su impacto en los aspectos objetivos y subjetivos vinculados a las posibilidades y modalidades de desarrollar el trabajo en condiciones de pandemia así como las perspectivas de cara a la reinserción a modalidades de mayor presencialidad. De hecho, la única pregunta para la cual hasta el momento se realizó un análisis que contempla el cargo, tipo de trabajo, grupo de edad, género y responsabilidades de cuidados de personas menores reveló diferencias significativas en las preocupaciones de lxs agentes según esas características laborales y sociodemográficas ([en Sección 6](#)).

Conclusiones preliminares: el trabajo científico-tecnológico condicionado en el espacio domiciliario en contexto de aislamiento por pandemia

Debido a la pandemia, y a las medidas implementadas para su mitigación, los agentes debieron relocalizar su trabajo en su propia casa de un día para otro, en condiciones que no habían sido diseñadas para ello y debiendo reinventar a veces no solo los medios de trabajo sino incluso aspectos del objeto de trabajo. Se instauraron, de forma **repentina**, modalidades de trabajo domiciliario en condiciones **de emergencia** y con altísimas restricciones de **localización** en un espacio inamovible y muchas veces compartido, cuyo diseño, historia, propósitos y funcionamiento no responde al mundo del trabajo sino al mundo de lo íntimo y familiar. Las características de la vida en casa, las modalidades en que las personas se encuentran en y se relacionan con su hogar, configuraron el desarrollo mismo de la actividad en el domicilio, tanto a niveles que podríamos considerar objetivos como en su faz netamente subjetiva e intersubjetiva. Los análisis realizados acerca del conjunto de respuestas al amplio arco de preguntas planteadas ponen de relieve tanto la disparidad de esas situaciones y vivencias, como el compromiso de los agentes con el desarrollo de su trabajo y con el aporte de muchos de ellos de su saber experto y/o participación social en acciones relacionadas con la pandemia COVID-19.

Las dificultades que la mayoría enfrenta para continuar sus tareas realizarlo y las tensiones que ello les suscita contrastan con la experiencia de un sector más reducido, que manifiesta desenvolverse sin mayores problemas al trabajar desde su domicilio con las limitantes actuales. La lectura de las respuestas a las preguntas abiertas abona la impresión de que este “mapa” se configuró relativamente al margen de una presencia institucional que brinde una contención u orientación calibrada a las diferentes situaciones y necesidades, capaz de reducir la incertidumbre respecto del desarrollo del propio trabajo por parte de agentes del organismo público que se distingue por sus evaluaciones internas periódicas. En los próximos párrafos recopilamos y enlazamos algunos de los principales resultados a fin de sustentar estas conclusiones, para luego destacar constelaciones de circunstancias que permiten visualizar cuáles son los grupos más vulnerables al trabajo domiciliario en contexto de aislamiento por pandemia.

Recapitulación de resultados

La conclusión que una porción mayoritaria de los trabajadores vinculados al CCT-PN atraviesa notables dificultades se fundamenta en varios indicadores. El 60% de los agentes informaron variaciones considerables en el tiempo que dedican al trabajo: 40% trabaja considerablemente menos, y casi 20% trabaja considerablemente más, lo que también configura -según las evaluaciones de los participantes- un problema a nivel de equilibrio y salud psicofísica. El 40% califica por debajo de 6 sobre 10 las posibilidades de llevar adelante su plan de trabajo si la modalidad actual continúa. Tres de cuatro agentes identificaron perjuicios en el desarrollo de proyectos de investigación o planes de trabajo, y uno cada dos en las tesis doctorales dirigidas o propias. Este panorama no es sorprendente cuando cotejamos los indicadores que muestran que entre aproximadamente la mitad y un tercio informan notables dificultades en tres condiciones básicas para trabajar remotamente desde el hogar: la conectividad (44,3%), la posibilidad de enfocarse a la actividad laboral (32,3%) y contar con un mobiliario adecuado (31,3%). Es considerable también la tasa de participantes que advierten que requieren equipos específicos (44,3%) o el acceso al territorio (36,3%) para poder avanzar en su trabajo.

La contracara a esta situación es que aproximadamente una cuarta parte de lxs trabajadores continúan en sus tareas de acuerdo a sus estándares habituales en cuanto a dedicación de tiempo y a la satisfacción respecto de sus posibilidades de concretar sus planes de trabajo, que valoran con 8 o más sobre 10. Al interior de este sector, unas pocas personas informan que no tienen ningún tipo de dificultad en sus condiciones domiciliarias para el trabajo (3%), consideran que sus posibilidades de desarrollar su trabajo son máximas (2,7%), y un número un poco mayor expresa que no identifica perjuicios a nivel de su trabajo debido a la modalidad actual (4,7%).

Detectamos contrastes similares respecto de las posturas en vistas a la reinserción al trabajo en las sedes físicas habituales. Aproximadamente la mitad de lxs trabajadores (entre 5 o 6 cada 10) comunicó preocupaciones referidas a los riesgos de contagio propio o a otrxs del grupo familiar, motivados principalmente por compartir un espacio pequeño de trabajo con otrxs, las insuficiencias en los servicios habituales de limpieza y mantenimiento (regularidad, profundidad) y la infraestructura deficiente (baños, ventilación, calefacción u otros). En cambio, 10% de lxs participantes manifestaron que no les preocupa ese tema -un porcentaje equivalente al de quienes manifestaron objeciones o incerteza de cara a la efectividad de la cuarentena para mitigar el contagio.

Tener presente las consideraciones anteriores es fundamental para contextualizar el hecho que el 71,7% de lxs trabajadorxs visualiza que el tiempo que requiere en su lugar de trabajo no supera el 70%, y el 80,3% piensa que pueden generarse turnos alternando su presencia con la de sus colegas.

En la imagen de conjunto, entonces, predomina la de trabajadores preocupadxs y, en la medida de lo posible, ocupadxs: nada más distante de la figura de trabajador estatal descomprometido que circula y se abona en ciertos imaginarios. En efecto, si algo hemos podido recuperar del análisis de distintas dimensiones de la encuesta es la disposición y el fuerte esfuerzo que están haciendo lxs agentes por continuar con sus planes de trabajo, incluso en situaciones absolutamente desventajosas y aun cuando ciertos aspectos de los mismos no pueden llevarse a cabo por falta de condiciones o insumos o por la imposibilidad de realizar trabajo de campo y/o laboratorio.

La alta preocupación compartida por no estar cumpliendo con todas las dimensiones del plan de trabajo en virtud de las imposibilidades antes mencionadas, o bien la auto-evaluación de estar dedicando menos horas laborales diarias producto de tareas de cuidado y domésticas, todo ello en espacios domiciliarios poco propicios a la concentración o la no disponibilidad de internet se explicitó reiteradamente en los espacios reservados del cuestionario para respuestas abiertas, develando altos grados de incertidumbre, angustia y estrés.

Se observó también que casi un cuarto de lxs participantes informaron que desarrollan actividades profesionales relacionadas con la pandemia, y algunxs relataron acciones solidarias. Notemos que es incierto el grado de representatividad de esta proporción en relación al universo del CCT-PN, pues podría ser que la misma se encuentre sobre-representada entre quienes consideraron a la encuesta como un instrumento que merecía la dedicación de un tiempo que se percibe cada vez más escaso para completarla. La producción o colaboración en acciones vinculadas a la pandemia, de la que este grupo de agentes sentía que no podía abstraerse en virtud del lugar de responsabilidad e involucramiento social que adjudican a su trabajo -ellos y distintos sectores de la sociedad-, ha traído un fuerte incremento de tareas, aun mientras el plan original quedara

“suspendido”. Muchxs consideran que están trabajando menos en su plan, pero más en términos generales, al poner a disposición su formación y experticia en espacios institucionales o comunitarios donde se los requería. Sin embargo, algunxs entre quienes se encontraban realizando acciones profesionales orientadas a contribuir a la emergencia informaron que a la fecha no contaban con reconocimiento institucional o, en algunos casos, expresaron que no sabían si contaban o no con el mismo -lo cual no se ha constituido en un obstáculo para prestar colaboración y trabajo-.

Además, el 31% de lxs agentes informó que realiza docencia, esto involucra prácticamente al 50% de los investigadores. Para este sector la tarea ha resultado una significativa sobrecarga laboral al virtualizarse el dictado de clases (casi el 100% de quienes realizan docencia lo marcó como uno de los obstáculos para continuar su plan de trabajo). Llama la atención el reducido número de becarixs que al informar su cargo no han explicitado desempeñar tareas docentes. Inferimos que podría ser mayor, pero que muchxs han considerado que no es una tarea que identifica su rol en el sistema científico. Un indicio de esto nos lo da el hecho de que la dedicación docente, en varios casos, fue declarada en ítems que no hacían referencia a los cargos desempeñados. Debemos aclarar que en todos los casos donde la detectamos, sea en el lugar correspondiente o en otro, la misma fue contabilizada.

Lxs trabajadores y sus circunstancias: ¿qué grupos aparecen como los más vulnerables?

Los resultados de este relevamiento revelan claramente que hay factores que afectan diferencialmente las posibilidades de desarrollar el trabajo domiciliario en el contexto de aislamiento motivado por la pandemia, permitiendo identificar tres constelaciones de circunstancias:

1. Una es la inestabilidad en un cargo laboral que está definido por el compromiso de completar un proyecto académico integral objeto de evaluación altamente institucionalizada. **Así, lxs becarixs aparecen como uno de los sectores más vulnerables en la situación actual.**
2. Otra es la conjunción entre las responsabilidades de cuidado de menores experimentadas por parte de lxs agentes de género femenino. Si bien la mayoría de quienes informan responsabilidades de cuidado de menores (44,5% de lxs participantes) lo hacen de forma compartida (33,6%), y debido a la autodefinición genérica en términos binarios que caracteriza a lxs agentes que respondieron la encuesta inferimos que es compartida sobre todo entre personas de género femenino y masculino, la preocupación por el peso que las tareas integrales de cuidados de menores tiene en el desarrollo del trabajo es más notoria en las mujeres. **Así, las personas con menores a cargo (pleno o compartido) conforman otro sector altamente vulnerable, especialmente en el caso de las mujeres.**
3. La tercera constelación, particularmente crítica, es entonces la de las **becarias con menores a cargo.**

Más allá de las tres constelaciones destacadas, es importante dimensionar la variedad y singularidad de las situaciones y experiencias que atraviesan lxs agentes en su conjunto, no solo en los sectores de becarixs, personas con responsabilidad de cuidados y mujeres, en un clima de preocupación por cumplir con los compromisos y funciones laborales así como de evitar ser contagiadx y contagiar a otrxs (que preocupa, como ya destacamos, a más de 6 de cada 10 trabajadores). Es previsible que estas preocupaciones cobren aún mayor relevancia en la etapa

próxima de reinserción. Máxime si, como recaba la pregunta acerca de las preocupaciones relacionadas con esa etapa, la mayoría de lxs trabajadores informan deficiencias serias estructurales (elevado número de compañeros en espacios reducidos de trabajo: 64,7%; edilicias: 47,8%), o de servicios de limpieza y mantenimiento (49,3%) y muchxs se preguntan cómo resolverá la conciliación con demandas familiares (entre 44 y 36% según los indicadores) y docentes (21,6%) sin el restablecimiento pleno de las clases presenciales en todos los niveles educativos.

Algunas recomendaciones

En base a las informaciones relevadas, los análisis llevados a cabo hasta la fecha y las interpretaciones en curso proponemos, tentativamente, cuatro grupos de recomendaciones en vistas a su consideración por parte de los órganos consultivos y decisorios de distinto nivel -que cuentan con otro bagaje de conocimientos que los de este equipo de asesoramiento.

La primera es más bien una invitación de índole conceptual: repensar la aptitud del término “teletrabajo”, de uso bastante corriente durante lo que va de la cuarentena, para dimensionar y comprender las particularidades del trabajo domiciliario en el contexto de la pandemia. Para ello, es oportuno contrastar los orígenes y controversias que circundan al concepto de teletrabajo, por una parte, con las posibilidades de lxs agentes para desarrollar su trabajo en el contexto de aislamiento por pandemia, las dificultades que experimentan, las estrategias que ensayan o visualizan, y sus proyecciones tanto en vistas a la continuidad de la pandemia como a la reinserción al trabajo en los espacios habituales en una etapa post-cuarentena. Para comenzar, entonces, vale destacar que, hasta el momento, no existe consenso respecto a una definición de teletrabajo. Se usa alternativamente la definición de trabajo a distancia, trabajo a domicilio o teletrabajo, refiriendo este último término a la mediación de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso de trabajo³, lo cual evidencia que el énfasis está puesto en una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción, siendo la cualidad definitoria la distancia física respecto de la sede laboral y la comunidad de trabajo y dando por sentado la disponibilidad de los elementos tecnológicos necesarios para realizarlo. Ahora bien, como se destacó al inicio del apartado de Conclusiones preliminares, debido a la pandemia, y a las medidas implementadas para su mitigación, lxs agentxs fueron derivados a sus domicilios para evitar riesgos de contagio, pero a la vez, con la demanda general de llevar adelante sus tareas, por lo general sin una explicitación integral de las variaciones admitidas y/o sugeridas ni de un conjunto de estrategias de readecuación. Es decir, casi como si básicamente se tratara de un trabajo a distancia, de teletrabajo preparado o diseñado como tal, y no como de un trabajo que repentinamente debe llevarse a cabo en soledad (o en familia) en casa. Pero, como se ha señalado para otras actividades sociales que en las últimas décadas han incursionado gradualmente en modalidades a distancia, como la educación, éstas **nunca dejan de suceder en un lugar físico y social particular**, aún cuando éstas se desarrollen con mediaciones digitales⁴.

³ Organización Internacional de Trabajo (2011). *Manual de buenas prácticas en Teletrabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.

⁴ Ackermann, E. K. (2015). Give me a place to stand and I will move the world! Life-long learning in the digital age / Dadme un punto de apoyo y moveré el mundo: el aprendizaje permanente en la era digital. *Infancia y Aprendizaje*, 38(4), 689-717. Accesible en: <http://dx.doi.org/10.1080/02103702.2015.1076265>

Dado que la elección de los términos se plasma muchas veces mediante procesos tácitos, sin el respaldo de procesos reflexivos deliberados, pero siempre tiene consecuencias en las formas de concebir los fenómenos que se designan, consideramos entonces que un aporte clave del relevamiento realizado en la región es alertar que el uso pre-empaquetado del término “teletrabajo” para describir la modalidad laboral de lxs agentes del sistema científico-tecnológico regional tiene el riesgo de traer consigo una invisibilización del lugar donde transcurre ese trabajo, en el que entre el 40% y el 75% (según los indicadores relevados a través de diferentes preguntas) de los casos relevados supone tensiones considerables, tal como se evidenció en la recapitulación anterior. Proponemos entonces promover que se nombre la actividad que lxs agentes realizan en casa al intentar trabajar con descriptores más precisos y por ende de mayor validez epistémica y social. Una posibilidad es: **desarrollo del trabajo condicionado en el domicilio en contexto de pandemia**.

La segunda recomendación es de índole comunicacional. A los fines de disminuir el estrés laboral de lxs agentes y llevarles tranquilidad, recomendamos fuertemente reforzar la comunicación por parte de CONICET respecto del conocimiento y la comprensión de las dificultades que registran lxs agentes en todo el arco de funciones (becarixs, investigadorxs, personal de apoyo, de administración, vinculación y comunicación, y también quienes tienen responsabilidades de gestión) para cumplir con los planes de trabajo -evidenciadas en el decrecimiento de la producción-; y comunicar, de la misma manera, que dicha situación será tenida en cuenta en la evaluación de los informes correspondientes a la actividad durante 2020 y en la evaluación de los plazos establecidos para lxs becarixs. Pero no se trata solo de reforzar la comunicación respecto a la comprensión de la magnitud de dificultades que trajo aparejada esta transformación de las condiciones de trabajo, sino también de establecer estrategias comunicativas claras de las decisiones tendientes a materializar o visibilizar esa comprensión. Más allá de la obligación de lxs trabajadores de mantenerse informadxs, es notable que una proporción considerable manifestó desconocer las posibilidades de tomar una licencia por ASPO ante ciertas situaciones.

En todos los casos es imprescindible diseñar e implementar estrategias comunicativas adecuadas, que incentiven la comprensión no solo del contenido sino también del sentido de las decisiones y medidas regulatorias, así como de la especificidad y las jerarquías de niveles de los que emanan (entidades gubernamentales nacionales, provinciales o municipales, CONICET, CCT, y/u otros organismos que constituyen los lugares de trabajo).

Asimismo, la disparidad de situaciones y perspectivas relevadas, tanto en lo que hace a la experiencia actual como a las perspectivas futuras, alerta sobre la necesidad de trabajar fuertemente en la comunicación interna tanto a niveles institucionales mayores e intermedios (CONICET, CCT), como a nivel de los grupos de trabajo. Consideramos de suma urgencia promover en los diferentes estamentos una visión abarcativa de la diversidad de situaciones atravesadas por unxs y otrxs, a fin de evitar que la propia experiencia se considere como una vara de medida generalizada en base a la cual establecer las interacciones con lxs demás agentes y niveles del sistema. Para ello, podría solicitarse la colaboración de expertxs en relaciones y aprendizajes grupales / institucionales.

De acuerdo con estos señalamientos, y en virtud de que se cuenta con institutos de bi pertenencia (CONICET - UUNN), el reconocimiento de la tarea docente, al igual que la dedicación en acciones vinculadas a la pandemia con o sin reconocimiento institucional, pero ejercidas de hecho, deberían ponderarse en las evaluaciones de informes y plazos atendiendo el contexto particular que da

origen a este informe. En ambos casos, recomendamos comunicar a la brevedad que todas estas dimensiones serán tenidas en cuenta en la evaluación de futuros informes o de avances/finalización de Becas Doctorales y Posdoctorales.

El tercer grupo de recomendaciones es de índole práctica, orientada a resolver cuestiones prácticas del tiempo presente. En virtud de las condiciones marcadas como “desfavorables” por lxs agentes para continuar con el trabajo en el hogar, y asumiendo que la vuelta de todos lxs agentes a sus lugares de trabajo será limitada, al menos en un primer momento, estimamos que algunas dificultades pueden resolverse de manera más o menos sencilla. Nos referimos específicamente a las siguientes razones esgrimidas por lxs agentes:

- a. Conexión y costos de internet.
- b. Instrumental / mobiliario ocioso en las oficinas.
- c. Acceso a las publicaciones científicas y bases de datos específicas.

Lxs agentes dieron a la problemática de acceso a Internet (a), una alta relevancia sea por la calidad deficiente de los enlaces domiciliarios contratados, por el incremento considerable de gastos fijos, o por un ancho de banda no compatible con el uso intensivo de varias personas en el mismo hogar en los mismos horarios. A esto se suma lugares donde no se están realizando conexiones y el único recurso son los datos móviles de los celulares de lxs agentes. Al respecto, entendemos que podría resolverse de manera institucional con algunas de estas opciones como sugerencia:

- proveer de conexión a quienes no la tienen, por ejemplo, haciendo convenios con las empresas locales para que las realicen. Entendemos que la suscripción de convenios específicos entre el CONICET y las empresas proveedoras, que contemple a sus empleados, puede ser más operativa en virtud que de manera individual, en ocasiones, la respuesta de las empresas locales es que no se están realizando nuevas conexiones.
- proveer una suma de dinero para que todos lxs agentes puedan ya sea contratar el servicio en caso de no tenerlo o mejorar el tipo de enlace y de contratación en caso de que esta sea insuficiente.
- evaluar la posibilidad de negociar la liberación de datos para agentes de CONICET tal como ha sucedido con el uso para plataformas .edu.

Si retomamos la distribución geográfica de lxs agentes observamos la diversidad de situaciones respecto del acceso a servicios básicos, transporte público y conexión a internet. Será de suma relevancia considerar la realización de un análisis de tipo espacial a partir del mapeo de estos servicios, incorporando el análisis de las distancias que deben recorrer lxs agentes y los medios hasta su lugar de trabajo.

Respecto del punto b (instrumental / mobiliario ocioso en las oficinas), como también quedó evidenciado en el desarrollo del informe, son varixs lxs agentes que manifiestan no poseer condiciones básicas de trabajo en el hogar. Si bien algunas condiciones edilicias son irresolubles por parte del Consejo (espacios pequeños, no aislados ni silenciosos, no calefaccionados), otras sí podrían resolverse con algunos mínimos protocolos de préstamo de mobiliario (p.e. sillas de PC) o equipamiento (PCs, notebooks, netbooks, auriculares, cámaras web, etc.) mientras el agente se encuentre trabajando en su domicilio. En caso de no alcanzar con los préstamos, se sugiere evaluar la posibilidad de implementar líneas de subsidios para la compra de elementos mobiliarios (sillas, escritorios) o tecnológicos básicos: PCs, monitores, impresoras, auriculares,

cámara web, que una vez finalizado el ASPO / DISTO (distanciamiento social preventivo y obligatorio) pasen a formar parte del Inventario de los Institutos o UE.

Otra de las dificultades planteadas por varixs agentes para el trabajo en el hogar reside en la imposibilidad de acceder a publicaciones científicas y bases de datos específicas (punto c) desde sus domicilios. Entendemos que si los institutos posibilitan el acceso remoto, este obstáculo se resolvería en buena medida (p.e. la UNRN lo tiene implementado con la Biblioteca del MinCyT).

Entendemos que, si estos tres ejes fueran despejados, buena parte de las personas que consideran inconveniente el trabajo en el hogar, podrían reconsiderarlo. Estas posibilidades simples pueden convertirse en soluciones efectivas, teniendo en cuenta, por ejemplo, que la mitad de lxs agentes no registran tareas de cuidados de terceros.

El cuarto grupo de recomendaciones, de índole también práctica, pero en este caso prospectiva, atañe a las posibilidades de volver al lugar de trabajo. En virtud de los análisis que fuimos desarrollando, entendemos que hay sectores prioritarios para pensar en una vuelta al lugar de trabajo representado por aquellos agentes que llevan adelante tareas experimentales, sólo resolubles en un laboratorio. En este caso, por un lado, registran mayor urgencia becarios e investigadores asistentes. Sin embargo, esto deberá evaluarse en cada UE en virtud de la necesidad del encuentro de equipos de trabajo o díadas becarios/ directores, según corresponda. En esta organización se recomienda dar importante cabida a las preferencias horarias de las personas con responsabilidades en el cuidado y atención de menores, mayores y personas con afecciones de salud. Asimismo, será preciso considerar las distancias y los medios de transporte utilizados para llegar al lugar de trabajo.

Entre estos grupos de agentes que requieran concurrir al lugar de trabajo, podrían establecerse turnos en horarios ampliados, que permitan las tareas de cuidado y acompañamiento al dictado de clases virtual (que se solapan con los horarios de trabajo de “tiempos normales”), la realización de trabajo de abastecimiento (cuando existen restricciones horarias y de días para hacer compras), preparación de comidas, entre otras. El compromiso institucional y el apoyo práctico para que las actividades se realicen efectivamente en un todo de acuerdo con los protocolos establecidos por las autoridades (p.e. cantidad de metros cuadrados por persona) se vislumbra como imprescindible no solo para mitigar las posibilidades de contagio, sino también para dar tranquilidad a lxs trabajadoras y reducir las fuentes de conflicto intra e inter grupos de trabajo: no deben ser lxs trabajadoras quienes tengan a cargo dirimir y mucho menos garantizar ciertas condiciones. A la vez, si por los motivos que fuere no resultase factible realizar las actividades según esos protocolos, la situación debería blanquearse y gestionar formas y tiempos de resolución, de modo de proteger a lxs trabajadoras tanto de los riesgos de contagio como de sanciones en la evaluación futura del desarrollo de su trabajo. Para ello, es válido recordar que hasta la fecha la imagen que se construye de la población es de trabajadoras comprometidas con la institución, preocupadas y en la medida de sus posibilidades, ocupadas. Sin embargo, para que esto continúe así, es preciso profundizar las estrategias comunicacionales y de contención efectiva propuestas anteriormente.

En el caso de institutos y agentes donde no necesariamente esté implicada una tarea experimental, podría darse permiso de retornar de manera prioritaria a aquellas personas cuyas condiciones edilicias y de comodidad en el hogar sean insalvables aún con las recomendaciones de préstamos de mobiliario y equipamiento, resolución de conectividad y acceso remoto a las

bibliotecas científicas o bases; en este caso, de superarse las plazas disponibles según protocolos, los turnos de trabajo aparecen como una buena opción.

Entendemos que en todos los casos es necesario asegurar la prioridad en la elección del turno de trabajo aquellos agentes con personas a cargo y, de manera especial, quienes tengan hijxs en edad escolar en periodos donde aún no se retomen las clases presenciales en las respectivas instituciones educativas. Aquí cabe contemplar también la situación inversa: trabajadores que necesiten retirarse de sus hogares ciertas horas al día o días a la semana para poder trabajar, ya que cuentan con otra persona adulta para compartir cuidados. Esas situaciones también habrían de contemplarse, aunque su tipo de trabajo sea factible, en principio, de ser realizado en casa.

En función de las desigualdades evidenciadas en la influencia de las tareas de cuidados y domésticas en las posibilidades de desarrollar los planes de trabajo de las trabajadoras, se recomienda la implementación y comunicación clara de medidas positivas que compensen dichas asimetrías y no reproduzcan desigualdades históricas e impacten negativamente en sus carreras e informes. En esta línea, se sugiere contemplar la posibilidad de licencias compartidas o de medio tiempo así como la posibilidad de otorgar un plus para la contratación de niñeras (el monto que se otorgaba para el pago de jardines maternos no está siendo utilizado actualmente), en la medida que no se reinicien las clases presenciales (y los establecimientos permanezcan cerrados) y los protocolos provinciales y municipales así lo permitan. Finalmente sugerimos revisar los montos tope de ingresos económicos estipulados para acceder a la asignación extra por guardería, ya sea que éste se destine a la contratación de niñeras, o en el momento en que se pueda retornar a los establecimientos maternos. Esto último a los fines de alcanzar a un mayor universo de trabajadorxs; especialmente en momentos donde la posibilidad de retomar tareas “dejadas en suspenso” requiera especialmente de esta ayuda.

Aporte

Esperamos que el conjunto de informaciones relevadas y los análisis que sostienen las interpretaciones que se desarrollan en estas páginas contribuyan a un debate profundo, responsable y plural acerca de la complejidad de situaciones, experiencias y perspectivas en juego entre lxs partícipes directos del sistema científico-tecnológico regional en los primeros tres meses de la pandemia.

La socialización de este trabajo podría contribuir a que, además de los órganos de gestión y decisión, también lxs diferentes agentes del sistema científico puedan tener presente la notable variedad de situaciones y perspectivas que unxs y otrxs atraviesan y tenerlas en consideración en el curso de sus interacciones, requerimientos y expectativas.

Valoramos que este trabajo, desde su inicio, haya sido impulsado por las autoridades del CCT-PN, pues está en su competencia alentar, respaldar y también monitorear la labor de lxs trabajadores de la ciencia y tecnología en la región para contribuir a la atención de las múltiples facetas que pone de relieve la situación actual.

La razón de comenzar este informe con las consideraciones generales y contribuciones principales es facilitar el acceso a sus aportes nodales. Sin embargo, alentamos a quienes hayan leído estas primeras páginas a recorrer su origen y objetivos ([Sección 2](#)), las características de la población del CCT-PN y el diseño de la Encuesta ([Sección 3](#)) la metodología de análisis ([Sección](#)

4), los resultados por dimensiones y subdimensiones de relevamiento ([Sección 5](#)) y un análisis centrado en las preocupaciones de lxs agentes en el contexto laboral actual según algunas características laborales y sociodemográficas ([Sección 6](#)). Este tipo de lectura posibilitará conocer la lógica del relevamiento y adentrarse en matices de los resultados mediante el acercamiento visual a las distribuciones de frecuencias, en un plano cuantitativo, y el contacto más directo con las voces de lxs participantes, en un plano cualitativo.

2. Origen y objetivos

El Consejo Directivo del Centro Científico Tecnológico de Patagonia Norte (CCT-PN) de CONICET en la reunión ordinaria mensual del día 21 de mayo del 2020⁵ decidió convocar a la conformación de un "equipo de asesores estratégicos" (EAE) de trabajo multidisciplinario para la elaboración del protocolo de acciones a implementar por el CCT y los Institutos que lo conforman en previsión de un muy lento y gradual reinicio de actividades, en el momento que tales posibilidades sean habilitadas por las autoridades correspondientes.

El objetivo es implementar acciones que, respetando los protocolos establecidos por: las autoridades del CONICET, las universidades y los organismos de ciencia y tecnología con quienes comparten las UE, la nación, las provincias y los municipios, tengan en cuenta las realidades particulares de lxs Agentes de CONICET de la región Patagonia Norte. En dicho marco, con la urgencia que el caso requirió, el equipo interdisciplinario elaboró la encuesta "Contexto y perspectiva laboral en emergencia COVID-19 CONICET CCT-Patagonia Norte", incluida en el *Anexo I*.

Este relevamiento apunta a construir un panorama de las diversas situaciones que atraviesa la amplia población de trabajadorxs con lugar de trabajo en las Unidades Ejecutoras Mixtas o en la zona de influencia del CCT-PN así como dimensionar el impacto del teletrabajo o trabajo remoto en el espacio domiciliario sobre las actividades y planes de trabajo de lxs agentes motivado por el contexto de pandemia.

A su vez procura involucrar a la comunidad en la toma de decisiones informadas, contemplando la diversidad de situaciones que están experimentando lxs agentes y a establecer prioridades que preserven la salud física y mental de lxs trabajadores, para la organización de las nuevas modalidades de trabajo. Desde un enfoque de derechos supone la participación de la población en el proceso de adopción de decisiones sobre las cuestiones relacionadas con la salud⁶, al tiempo que reconoce el derecho de toda persona a trabajar en condiciones satisfactorias, atendiendo a la seguridad e higiene del lugar de trabajo⁷.

Es importante destacar que esta región puede constituirse en un estudio de caso relevante toda vez que la proporción de investigadores y becarixs de CONICET por habitante es la mayor del país. Cotejando las fuentes de CONICET y datos poblacionales recientes, se estima que en Patagonia Norte trabajan aproximadamente 447 investigadores y becarixs de CONICET por cada 100.000 habitantes. La zona que le sigue en densidad de investigadores CIC y becarixs es CABA, en la que la misma proporción es cercana a 181.

Por lo tanto, estimamos que este estudio, aún con las particularidades que representa esta región de la Patagonia, puede ser un insumo de utilidad en virtud de su representatividad, no sólo respecto de la cantidad de investigadores sino en función de su alta diversidad disciplinar.

En este marco, la información recogida se constituye en un insumo fundamental para la toma de decisiones asociadas a la gradual adecuación a las distintas fases de las estrategias sanitarias en contexto de pandemia que, priorizando el cuidado de lxs agentes, se oriente a la organización y coordinación del retorno a los lugares de trabajo. En función de las características descriptas

⁵ <https://patagonianorte.conicet.gov.ar/sobre-el-cct/actas/>

⁶ ONU: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). *Observación general N° 14 (2000): El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 11 Agosto 2000, E/C.12/2000/4, disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/47ebcc492.html> [recuperado el 14 Julio 2020]

⁷ Art. 7 PIDESC.

también podría contribuir a ampliar el horizonte de propuestas a ser planteadas en niveles institucionales de mayor jerarquía y, en las fases de socialización de los presentes resultados, aportar a que lxs propios agentes puedan elaborar una perspectiva más amplia, plural y diversa de la situación en este sector.

3. Descripción general del instrumento y del universo

El instrumento

Se comenzó diseñando y elaborando de la encuesta denominada “Contexto y perspectiva laboral en emergencia COVID-19 CONICET CCT-Patagonia Norte”. Se optó por la modalidad de cuestionario individual con un arco de preguntas que se extiende desde las preguntas cerradas de elección de una única opción hasta las preguntas abiertas sin límite de extensión. De este modo, se buscó conjugar vías simplificadas de indagación con otras que habilitaran el despliegue de la variedad de experiencias y perspectivas. El cuestionario fue elaborado por un equipo interdisciplinario (investigadoras en antropología, psicología, sociología, física) en un ciclo de ajustes durante 10 días corridos. El bosquejo de la estructura, contenido y guión fue enviado a colegas para su consideración. Sobre la base de esa ronda de sugerencias se elaboró un formulario de relevamiento vía correo electrónico para una exploración piloto de carácter dinámico con 15 voluntarixs que integran el universo. A partir del análisis de la exploración piloto y de la incorporación de aportes y nuevas sugerencias se consensuó la versión final del instrumento (ver *Anexo I*).

El cuestionario fue auto-administrado y distribuido el 3 de junio de 2020 a través de correo electrónico desde la lista de correo institucional del CCT, contándose con la colaboración de las distintas UE e Institutos para su distribución y enfatizando la importancia de colaborar y participar con las respuestas al instrumento. Se recibieron respuestas hasta el 17 de junio.

Antes de solicitar información alguna, se desplegaron los objetivos de la encuesta, explicitando cuál era la preocupación de origen: “conocer la diversidad de situaciones que se está atravesando en el contexto de aislamiento por pandemia y su impacto en las actividades de los y las agentes” así como el destino de los datos que se construyeran a partir de la misma. Esto es: “la toma de decisiones asociadas a la gradual adecuación a las distintas fases de la cuarentena” y también “conocer los impactos de la emergencia en las actividades”. También se explicó que la Encuesta constó de dos partes: una destinada al Universo total de agentes del CCT-Patagonia Norte y otra que solamente debía ser completada por quienes hubieran encarado acciones reconocidas institucionalmente en relación con el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO). Tras esta presentación, se solicitó la identificación mediante correo electrónico.

Para construir un panorama integral de las situaciones y actividad de lxs agentes durante la cuarentena y en relación con la transición, el cuestionario enfocó en seis dimensiones (organizadas en el Cuadro N° 1):

1. Caracterización sociodemográfica
2. Caracterización laboral
3. Condiciones de trabajo en espacio domiciliario
4. Desarrollo del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia
5. Perspectiva personal respecto del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia
6. Perspectiva personal en torno a la reinserción al trabajo en modalidad habitual

La **Caracterización sociodemográfica** tuvo como objeto describir el contexto sociodemográfico de lxs agentes, en términos de grupos de edad y género. Asimismo, se indagó acerca de las acciones de cuidado personal requeridas por cada encuestadx y también las demandas de cuidado a tercerxs divididas por edad (menores/ mayores). Se consultó si dicho cuidado se ejerce de manera individual o compartida, dando la opción a que se registren otras alternativas que pudieron no haberse tenido en cuenta en las opciones provistas. Entre los objetivos de estas preguntas se persiguió conocer si existe algún tipo de sobrecarga en acciones de cuidado hacia otros por parte de los agentes y, de existir tal sobrecarga, cuáles son las características de los agentes que refieren mayor proporción de tareas de cuidado. También se apuntó a conocer la situación de salud autopercebida y del grupo conviviente: si la persona o alguno de sus convivientes se encontraban enmarcados dentro de los grupos considerados “de riesgo” debido a una afección de salud crónica o reciente, expresaban condiciones de discapacidad, la persona o sus convivientes cursaban un embarazo o había en la familia unx recién nacidx. Finalmente, se solicitó opativamente indicar la localización domiciliar.

La **Caracterización Laboral** buscó relevar la ubicación y función en el sistema científico-tecnológico de los agentes que respondan la encuesta. En la misma se intentó dar la mayor cantidad de opciones de cargos y tipos de trabajo, permitiendo la combinación en ambos casos a los fines de que la descripción de las tareas del agente sea lo más precisa y descriptiva posible.

También se indagó la antigüedad en el cargo, considerando que lxs agentes más afectadxos podrían ser aquellxs de incorporación reciente o relativamente reciente. En el caso de lxs becarixs conocer los años de antigüedad es imprescindible debido a que el tiempo de su formación es acotado. Por otro lado, las categorías iniciales de cargos estables tienen requerimientos de informes y planes de trabajo anuales y recomendaciones temporales de permanencia. En CONICET, se registra un incremento de ingresos económicos no con la variable antigüedad, sino con informes aprobados y con la categoría. Ambas variables (antigüedad y cargo) podrían vincularse a un mayor acervo de recursos físicos necesarios para desarrollar las tareas de forma domiciliaria aunque esta correlación es más leve que en otras entidades públicas y privadas.

La dimensión **Condiciones de trabajo en el espacio domiciliario** procuró identificar condiciones vinculadas a características de la vivienda: a la compatibilización de uso de espacios familiares, al déficit de mobiliario, a equipamientos tecnológicos y al servicio de internet.

La dimensión dedicada al **Desarrollo de tareas laborales en el hogar en el contexto de la pandemia** se orientó a conocer las percepciones respecto a la magnitud de tiempo que se está pudiendo dedicar a las actividades laborales en relación con la situación previa a la declaración del ASPO. Se consultaron, los motivos de dicha variación, y el uso de licencias para cuidados de niñxs y/o adultos mayores. También se indagó sobre la realización de actividades profesionales tanto de investigación como de transferencia vinculadas a la pandemia, intentando identificar si se realizan y si las mismas cuentan con aval institucional. En caso de no existir conocer los motivos de esa falta de reconocimiento.

La dimensión **Perspectiva personal respecto del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia** tuvo como objeto conocer las percepciones respecto de la situación laboral actual, los horizontes de posibilidades futuras y las medidas implementadas, todo ello desde una perspectiva de primera persona. En esta línea se apuntó a relevar las dificultades percibidas por lxs trabajadores respecto al mantenimiento del ritmo anterior de trabajo en el caso que persistan las condiciones actuales de ASPO o DISPO (distanciamiento social preventivo y obligatorio) y los aspectos que se verían perjudicados o directamente impedidos de realizar.

Asimismo, se consultó sobre percepciones respecto del impacto que tiene el esfuerzo personal y colectivo implicado en el mantenimiento del aislamiento, aspectos positivos -si los hubiere- del teletrabajo, así como acerca de la posibilidad de acceder a licencias más flexibles (considerando acciones compartidas entre lxs distintxs responsables de cuidados). También se buscó indagar en las preocupaciones de lxs trabajadorxs vinculadas a las responsabilidades de sus trabajos. Considerando a lxs participantes como voces autorizadas, se les solicitaron sugerencias en relación con la modalidad de teletrabajo.

La sexta y última dimensión indagó en las **Perspectivas en torno a la reinserción al trabajo en modalidad habitual**. Así, se consultó acerca del tiempo que cada agente considera que necesita estar presente en su lugar de trabajo para poder cumplir con sus responsabilidades. Se indagaron también las preocupaciones relacionadas con la eventual reinserción al lugar de trabajo habitual, y más específicamente con las fuentes de contagio en dicho ámbito. Considerando los diferentes aspectos que intervienen en la configuración del desarrollo del trabajo, se exploró el interés de cada quien en diversas estrategias en vistas a la reinserción en el lugar de trabajo habitual a corto/mediano plazo. Asimismo, se indagó en forma abierta acerca de los aspectos a cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena, a partir de la experiencia actual.

Para relevar las seis dimensiones se diseñaron 33 preguntas que adoptan diferentes modalidades según el objeto del relevamiento. Se diseñaron así cuatro tipos de demandas diferentes a lxs participantes, que a su vez requirieron diferentes procedimientos de análisis:

- preguntas cerradas de opción múltiple: se debía elegir una sola opción entre varias, o un nivel en una escala, en algunos casos incluyendo la opción “otros” y su posterior expansión por escrito.
- preguntas con casillas de verificación, en las que fue posible seleccionar todas las opciones que se reconocen pertinentes, con la posibilidad a su vez de incluir y desarrollar por escrito “otra situación” no contemplada.
- una pregunta abierta de geolocalización.
- tres preguntas abiertas verbales sin límite de extensión.

Se hace notar que entre las preguntas que relevaron cada una de las seis dimensiones estuvo disponible la opción “otros” para que lxs agentes pudieran declarar situaciones no contempladas en las opciones ofrecidas.

El Cuadro N° 1 organiza las 33 preguntas según la dimensión que relevan, la demanda particular que se propuso a lxs participantes y su ubicación en las secciones de la encuesta.

Dimensiones relevadas	Las preguntas utilizadas		
	Objeto	Tipo de respuesta solicitada	Sección
Caracterización sociodemográfica	Grupo de edad	Selección de una opción entre varias	2
	Género	Selección de una opción entre varias	2
	Responsabilidades de cuidados de menores y mayores (dos preguntas)	Selección de una opción entre varias, que incluyen “otros”	2
	Salud personal y de personas convivientes (dos preguntas)	Selección de una opción entre varias, que incluyen “otros”	4

	Ubicación geográfica del hogar	Geolocalización	5
Caracterización laboral	Lugar de trabajo	Respuesta escrita	1
	Cargo	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	3
	Antigüedad en el cargo	Completado de fecha	3
	Tipo de trabajo	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	3
Condiciones de trabajo en espacio domiciliario	Dificultades para desarrollar su trabajo en y desde el hogar	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	5
	Dificultades de conexión a internet	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	5
Desarrollo del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia	Dedicación total de tiempo al trabajo en comparación a dedicación anterior a la pandemia	Selección de una opción entre varias	6
	Motivos de las variaciones en la dedicación total al trabajo	Selección de casillas de verificación, incluye "otras" y desarrollo escrito de actividades solidarias relacionadas con la pandemia	6
	Acciones solidarias en relación con la pandemia	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	6
	Uso de licencia para cumplir con las tareas de cuidado durante el ASPO	Selección de una opción entre varias y posibilidad de ampliar en respuesta escrita	6
	Actividades profesionales relacionadas con la pandemia con o sin reconocimiento institucional (cuatro preguntas enlazadas)	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"; elección de una opción entre varias; y respuesta escrita	8
Perspectiva personal respecto del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia	Interés en compartir licencia durante la ASPO	Selección de una opción entre varias	6
	Sugerencias en relación con la modalidad de teletrabajo	Respuesta escrita sin límite de extensión	6
	Evaluación de las posibilidades de desarrollar el plan de trabajo	Selección de una opción en una escala de 1 a 10	7
	Perjuicios identificados	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	7
	Beneficios identificados	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	7
	Principales preocupaciones en este contexto de trabajo	Respuesta escrita	7
	Posición respecto del esfuerzo personal y colectivo realizado para desarrollar el trabajo en el hogar	Selección de una opción entre varias	7

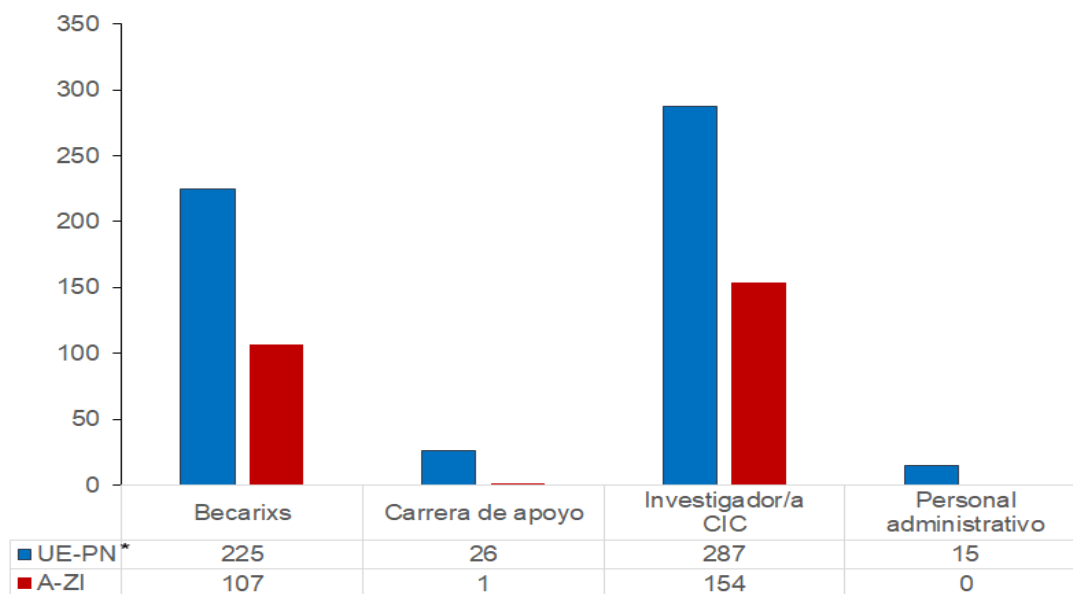
Perspectivas en torno a la reinserción al trabajo en modalidad habitual	Percepción del tiempo que necesita estar en forma presencial en el ámbito laboral para desarrollar su trabajo	Selección de una opción entre varias	7
	Preocupaciones en vistas a la reinserción en el espacio físico habitual de trabajo	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	7
	Fuentes de contagio que le preocupan, relativas a su reinserción al lugar de trabajo habitual	Selección de casillas de verificación	7
	Aspectos que le gustaría cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena, a partir de la experiencia actual	Respuesta escrita sin límite de extensión	7
	Prospectivas en vistas a la reinserción en el lugar de trabajo habitual a corto/mediano plazo	Selección de casillas de verificación, incluye "otras"	7

Cuadro N° 1. Dimensiones relevadas: preguntas utilizadas en la encuesta.

El universo

El universo está compuesto por la totalidad de agentes nucleados en torno al CCT-PN que desempeñan su trabajo en las distintas unidades ejecutoras (UE) y en las instituciones de ciencia y técnica en la zona de influencia (ZI) del CCT .

El número total de agentes vinculados al CCT-PN es de 802 personas, el 64% se desempeñan en 7 UE de CONICET todas ellas de doble dependencia y el resto en diversas instituciones en la zona de influencia del CCT. Se incluyeron además en el universo y en la consulta a los agentes del Grupo Vinculado de Estudios Culturales y Cognitivos (GVECyC) del IPEHCS pertenecientes al CCT-Confluencia porque desempeñan su trabajo en Bariloche en sedes del Centro Universitario Bariloche del UN Comahue y del CCT-PN (Gráfico N° 1).



* Incluye GVECyC

Gráfico N° 1: Distribución de según escalafón.

Las barras azules representan los agentes que se desempeñan en Unidades Ejecutoras de CONICET que pertenecen al CCT-PN (UE-PN), todas de doble dependencia, incluyendo a lxs investigadores y becarixs del GVECyC de la UE-IPEHCS que pertenece al CCT-Confluencia. Las barras rojas corresponden a los agentes con lugar de trabajo en diversas instituciones sin pertenecer a UE en la zona de influencia (A-ZI) del CCT.

El universo resulta integrado por 332 becarixs (41%), 27 miembros de la carrera de personal de apoyo (3%), 441 Investigadorxs (54%) y 15 integrantes del personal administrativo y de mantenimiento (2%), implicando un total de 815 agentes.

La encuesta fue respondida por 402 personas, cuyas respuestas reflejan adecuadamente la distribución de la población entre las categorías de agentes del universo: Investigadorxs / docentes investigadores 57%, becarixs 37%, personal administrativo y de mantenimiento 2% y personal de apoyo 4%. Es decir, en términos de la distribución del tipo de agentes, la muestra es representativa de la población de estudio.

A los efectos de considerar el respaldo estadístico de los datos de la encuesta se describe en el siguiente cuadro la escala comparativa entre lxs agentes actuales y los que respondieron en cada categoría (Cuadro N° 2).

	Agentes actuales CCT-PN *		Agentes que respondieron la encuesta	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<i>Becarixs</i>	332	41%	147	37%
<i>Carrera personal de apoyo</i>	27	3%	18	4%
<i>Investigador/a CIC</i>	441	54%	230	57%
<i>Personal administrativo</i>	15	2%	7	2%
<i>Total</i>	815		402	

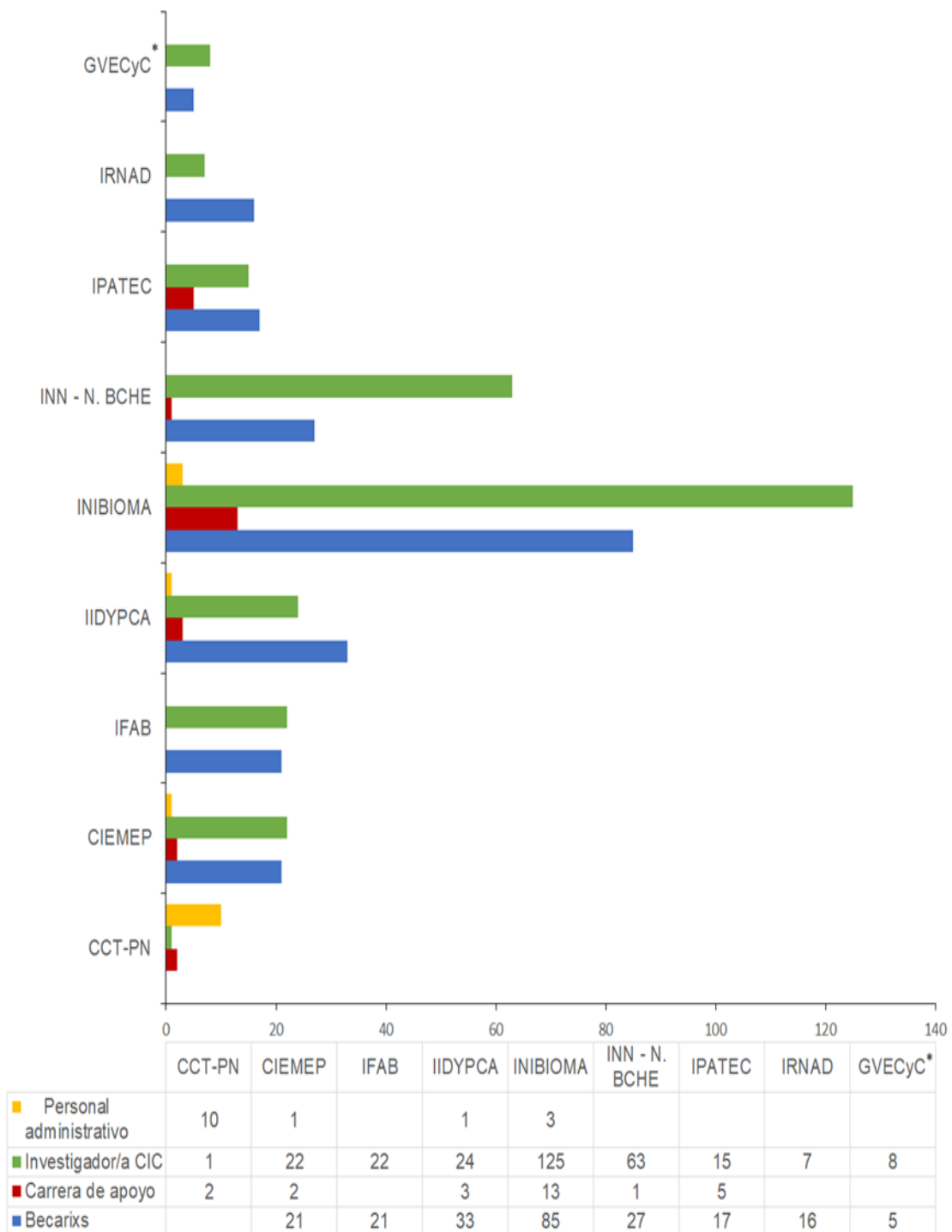
* Incluyen a agentes del GVECyC

Cuadro N° 2: Distribución general de agentes vinculados al CCT-PN.

Unidad ejecutora / Lugar de trabajo

En el siguiente gráfico se detalla la distribución considerando el escalafón y el lugar de trabajo donde se desempeñan lxs agentes vinculadxs al CCT-PN.

Un porcentaje muy alto se desempeña según el siguiente detalle en otras instituciones:



* Pertenece al CCT Confluencia

Gráfico N° 2: Distribución de lxs agentes según lugar de trabajo

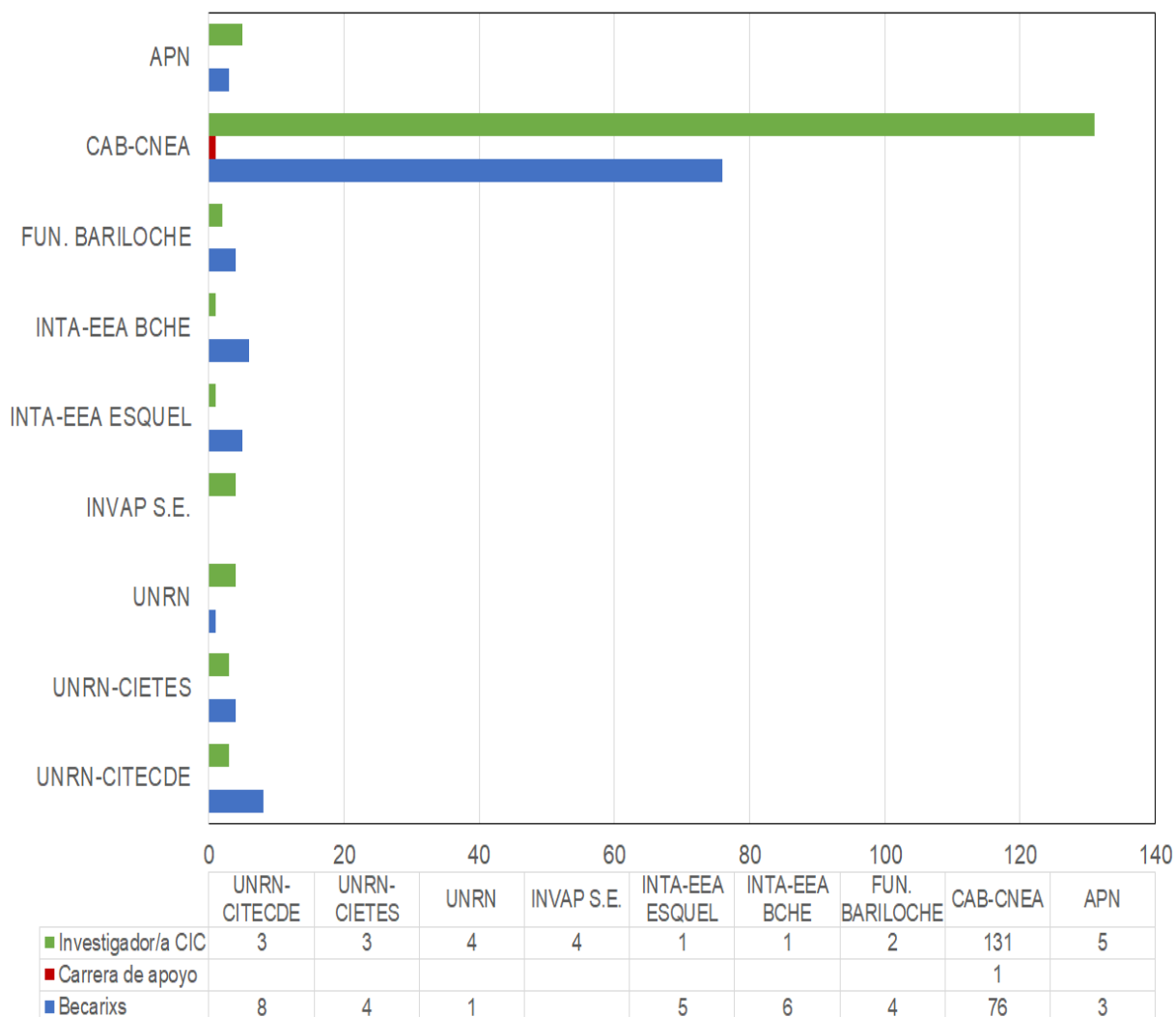


Gráfico N° 3: Distribución de lxs agentes pertenecientes a otras instituciones vinculadas al CCT-PN (zona de influencia).

La distribución poblacional por grupos etarios del universo (ver Gráfico N° 4) muestra que el 36% de lxs agentes se encuentran entre 30 y 39 años. Este dato cobra relevancia ya que se trata del grupo etario con mayor representatividad entre los casos confirmados de COVID-19. Al 13/07/2020, según datos del Ministerio de Salud de Nación⁸ este grupo etario representa el 22,2% de los casos confirmados. A su vez, el 83% de lxs agentes ubican en el rango comprendido entre 20 y 49 años de edad, que coincide con la franja etaria que concentra el mayor número de casos de COVID-19 en Argentina. Así, del total de casos confirmados a nivel nacional (100.153), 60.260 casos corresponden a este grupo. Cabe mencionar también que se trata de un grupo con baja tasa de letalidad para este patógeno. En la población del CCT-PN los de mayor riesgo de letalidad corresponden al 5% que tiene 60 o más años.

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus-COVID-19/sala-situacion>

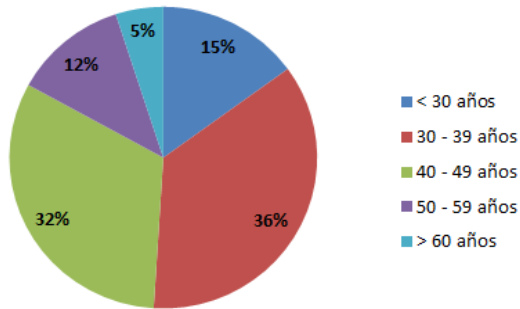


Gráfico N° 4: Distribución por grupos etarios.

La distribución por género del universo de agentes vinculadxs al CCT-PN coincide casi exactamente con los datos de la población argentina obtenidos en el último censo nacional de población, hogares y viviendas realizado sobre un total de 40.117.096 habitantes⁹, siendo 51% mujeres y 49% varones.

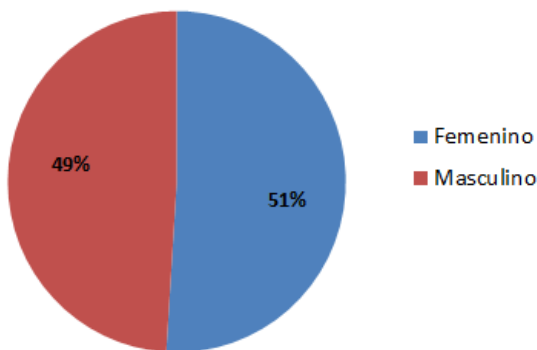


Gráfico N° 5: Distribución por géneros.

Resulta significativo destacar que también es similar a la distribución general del CONICET correspondiente al año 2019, conformada por un 53% de género femenino y 47% de género masculino. En este sentido, es importante mencionar que los porcentajes de género femenino que se evidencian tanto en CCT-PN como en el CONICET en general, se encuentran dentro de los más altos del mundo en el campo de la investigación¹⁰.

4. Metodología de análisis

En función del objetivo de la encuesta, la metodología buscó conjugar una mirada de conjunto con la atención a la variedad e incluso la singularidad de las respuestas. Se ocultó la dirección de correo electrónico de lxs participantes para mantener su anonimato. Al citar expresiones originales de lxs participantes para ilustrar categorías de respuestas o de participantes ante las diferentes

⁹ INDEC (2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Resultados definitivos Serie B N° 2. Tomo 1.

¹⁰ de Kleijn, M, Jayabalasingham, B, Falk-Krzesinski, HJ, Collins, T, Kuiper-Hoyng, L, Cingolani, I, Zhang, J, Roberge, G, et al. (2020). *The Researcher Journey Through a Gender Lens: An Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions Across the Globe*. Recuperado de www.elsevier.com/gender-report.

preguntas, se reemplazaron mediante el uso de puntos suspensivos algunas precisiones que los pudieran identificar, y con una “x” las modulaciones genéricas, con excepción de los análisis enfocados justamente en las diferencias de género. Dadas la complejidad de las cuestiones relevadas y la superposición de roles por parte del equipo de trabajo (con la excepción de una experta, todas pertenecen al mismo universo que indagan e incluso han respondido la encuesta), se trabajó de forma colaborativa, implementando distintas formas de controles (especialmente en diadas) para definir las variables y categorías, asignarlas a las respuestas e interpretar sentidos. Todo ello, con las restricciones del trabajo a distancia, la conciliación con las tareas profesionales específicas, las de la esfera personal, incluyendo cuidado de menores en casa, y algunas limitaciones en la provisión de servicios eléctricos y de conectividad. A estas dificultades compartidas se agrega la urgencia requerida en virtud de la necesidad de toma de decisiones.

El trabajo desarrollado contempla dos etapas:

Etapas 1: Análisis por dimensiones y subdimensiones (7 de junio - 7 de julio).

Se trabajó cada pregunta para construir variables nominales o categóricas, con distintos procedimientos según los tipos de demanda involucradas:

1. Preguntas cerradas de opción múltiple. En este caso, las categorías se corresponden con las opciones presentadas. Algunas opciones de muy baja frecuencia se unieron a la opción de significado más similar.

2. Preguntas con varias casillas de verificación y posibilidad de incluir y desarrollar “otra situación” no contemplada. Debido a que las diferentes opciones no son mutuamente excluyentes, el proceso fue más trabajoso. El primer paso fue leer todas las consideraciones volcadas al precisar “otra situación”, para dar cabida en el análisis a la mayor cantidad posible de situaciones. Con esa información se tomaron alguna de las siguientes decisiones con las respuestas volcadas en la opción “otra situación”:

- desestimarla por repetir información ya consignada en esa u otra pregunta.
- si el contenido correspondía a una de las modalidades disponibles en esa misma pregunta o en otra pero que el/la participante no había marcado, se registró esa modalidad para el participante en la pregunta en cuestión.
- si el contenido era pertinente y relevante para la pregunta pero no había sido contemplado entre las opciones, generamos una nueva categoría en esta pregunta, o adaptamos una existente. Estas ocurrencias brindan información a tener en cuenta en el caso de futuras encuestas, de modo que en los resultados con las listas de categorías, éstas se identifican con un asterisco.
- si el contenido refería a las opciones elegidas en otras preguntas, se las recuperó al informar tales resultados, a título complementario (esto sucedió en relación con las preguntas sobre dedicación total de tiempo al trabajo, percepción del tiempo que necesita estar en forma presencial en el ámbito laboral para desarrollar su trabajo y la valoración de la cuarentena).
- mantenerla como “otra” cuando la situación informada no se correspondía con ninguna de las situaciones anteriores. De todos modos, por resultar ilustrativas, consideramos oportuno volcar alguna de estas “otras situaciones” en los comentarios de los resultados.

De esa manera, se obtuvo para cada pregunta un conjunto de categorías que podía ser más amplio que el original.

Una vez ajustada la información para cada participante, según las características de la información relevada en cada pregunta se optó por:

- a) crear una única variable con combinaciones de opciones (por ejemplo: Cargo).
- b) crear una única variable que contempla algunas de las opciones (por ejemplo, Actividades profesionales realizadas en la pandemia).
- c) crear una variable dicotómica para cada una de las opciones ofrecidas en la pregunta (por ejemplo: Motivos de las variaciones en la dedicación).
- d) crear variables artificiales: Algunas variables requerían para su interpretación un análisis en conjunto. Por esto se crearon variables artificiales que reúnen características de otras variables (como el caso de “Personas a cargo” que surge de combinar las respuesta respecto de cuidado de niños y de adultos en una sola), o se agruparon valores posibles de una variable para obtener un análisis más representativo del objetivo del estudio (por ejemplo, se preguntó sobre años de inicio en la función, en base a esa variable se construyó una de “Antigüedad” que agrupa los individuos en 8 categorías según el intervalo de años trabajados).

3. **Pregunta abierta de geolocalización.** Se ubicó cada localización en un “My maps” de google.

4. **Preguntas abiertas escritas sin límite de extensión.** Se construyeron categorías a partir de la lectura de todas las respuestas, atendiendo a los significados expresados. Para cada pregunta se generó así un conjunto de categorías. No se las definió, por ser autoexplicativas. Se las ilustró con respuestas literales puesto que el contacto más directo con las formas originales de expresión permite una comprensión más integral y vívida de las perspectivas y experiencias personales en relación con las cuestiones exploradas.

Para todas las preguntas, se informa la distribución de frecuencias en las diferentes categorías (excepto para la geolocalización del domicilio, que se muestra en mapas).

Etapa 2: Análisis multidimensional

En esta fase se busca estudiar las relaciones entre dimensiones. Esta tarea se encuentra en curso con el asesoramiento de expertas y su elaboración será concluida en las próximas 4 a 6 semanas, aproximadamente. Se planifica implementar principalmente dos metodologías estadísticas complementarias, una de carácter cualitativo-descriptivo y otra inferencial:

1. **Análisis lexicométrico:** Con el propósito de identificar los rasgos específicos en las perspectivas de lxs agentes según sus principales características laborales y sociodemográficas, este análisis contemplará dos de las preguntas abiertas verbales: la que indaga las “Preocupaciones en este contexto laboral”; y la que explora los “Cambios en la modalidad de trabajo deseables a futuro”. Actualmente, se inició ese análisis para la pregunta “Preocupaciones en este contexto laboral”.

2. **Análisis de regresión lineal múltiple:** Estudia las relaciones entre las variables que describen las distintas dimensiones. Se busca, a partir de la definición de un modelo teórico, la identificación de las variables que mejor explican las complicaciones relacionadas con el teletrabajo. De este modo, se regresa sobre la variable independiente (Dedicación en horas al trabajo) sobre un set de variables dependientes, cuya evaluación permitirá verificar su peso explicativo (Grupo de edad, Género, Demandas familiares, Recursos físicos del lugar).

5. Resultados por dimensiones y subdimensiones

A continuación se presenta el análisis de cada dimensión a partir de las preguntas que la integran.

Dimensión 1: Caracterización sociodemográfica

Las preguntas incluidas en esta dimensión tuvieron como objeto caracterizar a la población en función de grupos de edad, géneros, lugar de residencia que son habitualmente relevados en las caracterizaciones sociodemográficas, y también identificar las condiciones de cada agente en relación con las responsabilidades de cuidados, tanto de niños como de adultos mayores o personas dependientes, la autodefinición de su condición de salud y de las personas convivientes.

Edad

Analizando la distribución poblacional por grupos etarios puede observarse, en el Gráfico N° 6, que coincide notablemente con la del universo (ver Gráfico N° 4).

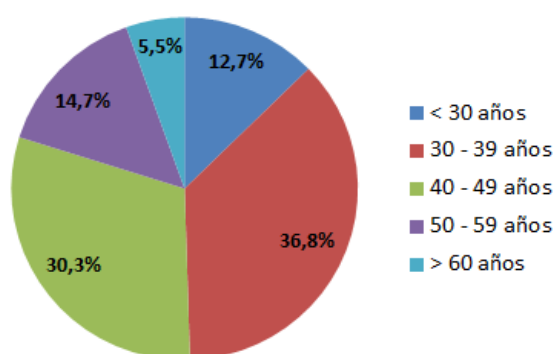


Gráfico N° 6: Distribución por grupos etarios.

Géneros

El género fue expresado masivamente de manera binaria, ya que si bien entre las opciones figuraba la posibilidad de elegir “otros” o “prefiero no responder”, la totalidad de las participantes seleccionaron la opción “femenino” o “masculino” con tan solo una excepción.

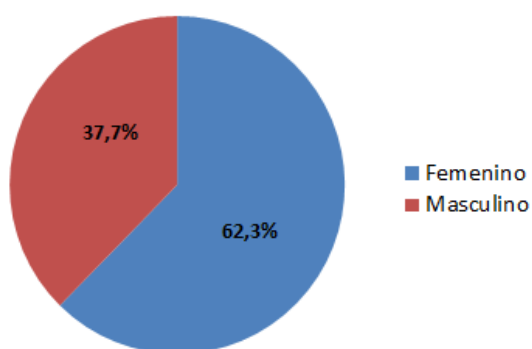


Gráfico N° 7: Distribución por géneros.

La distribución por género de la muestra de participantes que respondieron la encuesta difiere de la población del universo (que está conformada por un 51% de género femenino y 49% masculino, ver Gráfico N° 5), con una sobre-representación de mujeres.

Responsabilidades de cuidados

De personas menores a cargo

Más de la mitad de los agentes expresaron no tener menores a cargo. Del 44,5% de los agentes que registra responsabilidades de menores a cargo, un 33,6% lo hace de manera compartida, siendo un porcentaje menor los que tienen 3 o más menores a cargo. Aproximadamente 1 de cada 10 trabajadorxs (10,9%) realiza la tarea de cuidado de menores exclusivamente a su cargo.



Gráfico N° 8: Distribución por responsabilidad de cuidado de personas menores.

De personas mayores a cargo



Gráfico N° 9: Distribución por responsabilidad de cuidado de personas mayores.

El 82,8% de los agentes no informan adultos mayores bajo su cuidado, mientras que del 12,7% que mencionó estas responsabilidades, lo hace en su mayoría en forma compartida. El 4,5% restante reportó ocuparse de personas mayores geográfica o afectivamente próximas con quienes no conviven; incluso a la distancia. Algunos ejemplos:

- Acompaño a mi marido en una situación complicada de adultos mayores (son mis suegros) pero que se encuentran a larga distancia, lo cual hace un poco más complicado su cuidado.

- Desde que comenzó el aislamiento me encargo de hacer compras y trámites (comida, farmacia, recetas médicas, etc.) para mis padres y mi abuela, que están dentro del grupo de riesgo.

- Primeros días de cuarentena estuve en (...) y tuve a cargo los cuidados de mi madre.

Cuando se analiza de manera conjunta el cuidado de personas, tanto adultxs como niñxs, se observa que el 53,5% tiene alguna persona a cargo, ya sean menores y/o adultxs, de forma individual o compartida.

Existe un subgrupo de personas, un 8,2% de lxs participantes, que manifiesta tener a cargo tanto mayores como menores.

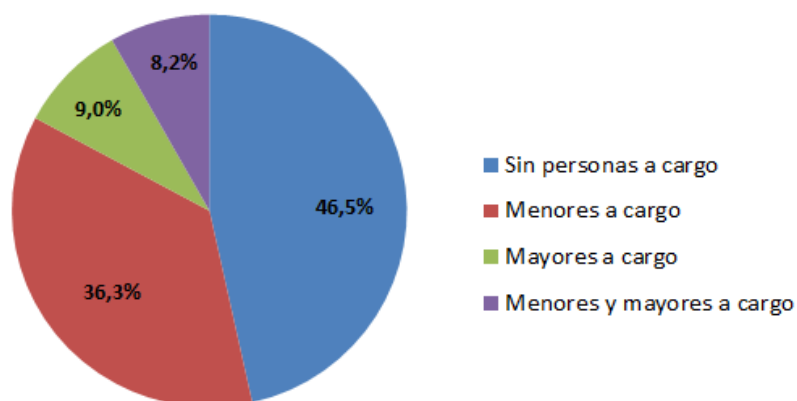


Gráfico N° 10: Distribución por responsabilidad de cuidado de personas menores y/o mayores.

Afecciones de salud preexistentes y/o discapacidades

Esta subdimensión fue depurada considerando solamente los aspectos de salud en virtud de que incluía otros aspectos que ya se informaban en otras secciones de la encuesta.

Salud personal

En relación con los datos de salud relevados ante la pregunta “Indique si Ud. se encuentra en alguna/s de las siguientes condiciones” (opciones), pudo observarse que casi el 90% de lxs participantes no refieren problemas de salud personal. Solo un 9,5% de la muestra declaró afecciones crónicas o diagnosticadas recientemente, o discapacidades sensoriales, motrices u otras. Además, al momento de realizar el relevamiento el 1,7% de las participantes declaró estar embarazadas.



Gráfico N° 11: Distribución por condiciones personales de salud.

Salud de personas con quienes convive o próximas

En relación al ámbito de convivencia, ante la pregunta: Indique si alguna/s de las persona/s con quienes convive o que registra a su cargo se encuentra/n en alguna/s de las siguientes condiciones (opciones), el 14,2% de lxs participantes refirieron convivir con personas con afecciones crónicas o diagnosticadas recientemente, o discapacidades sensoriales, motrices u otras.

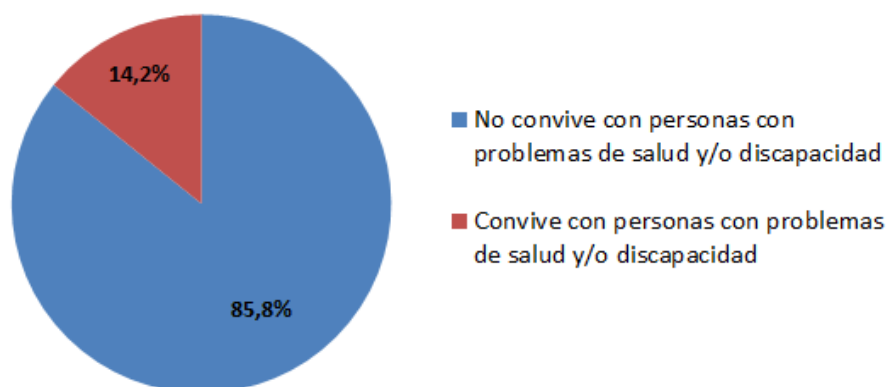


Gráfico N° 12: Distribución por condiciones de salud de personas con quienes se convive.

Ubicación geográfica del hogar¹¹

Tasa de respuesta: 206/402 participantes.

Aproximadamente 10 datos no pudieron procesarse por errores en la carga. Sobre unas 195 localizaciones, resultan 181 puntos diferentes, algunos con más de una mención. Varias personas marcaron su lugar de trabajo. Los mapas siguientes informan las diferentes localizaciones, pero no la cantidad de personas en una misma localización. El link provee información más precisa: <https://goo.gl/maps/89TkbZKrqmBHhrTJ7>

Los mapas que se presentan a continuación permiten visualizar la gran dispersión de lxs trabajadorxs vinculadxs a CCT-Patagonia Norte en Norpatagonia, con agentes localizados desde Junín de los Andes (Neuquén) a Trevelin (Chubut) pasando por zonas de gran concentración en Bariloche, en un arco que va desde el centro hacia el Oeste de la ciudad y en menor magnitud, trabajadorxs que viven en zonas suburbanas, con baja densidad de población y con situaciones muy diversas respecto del acceso a servicios básicos, transporte público y conexión a internet.

¹¹ La información relevada en esta pregunta fue sistematizada por el Dr. Gerardo Aldazabal, CAB-IB.

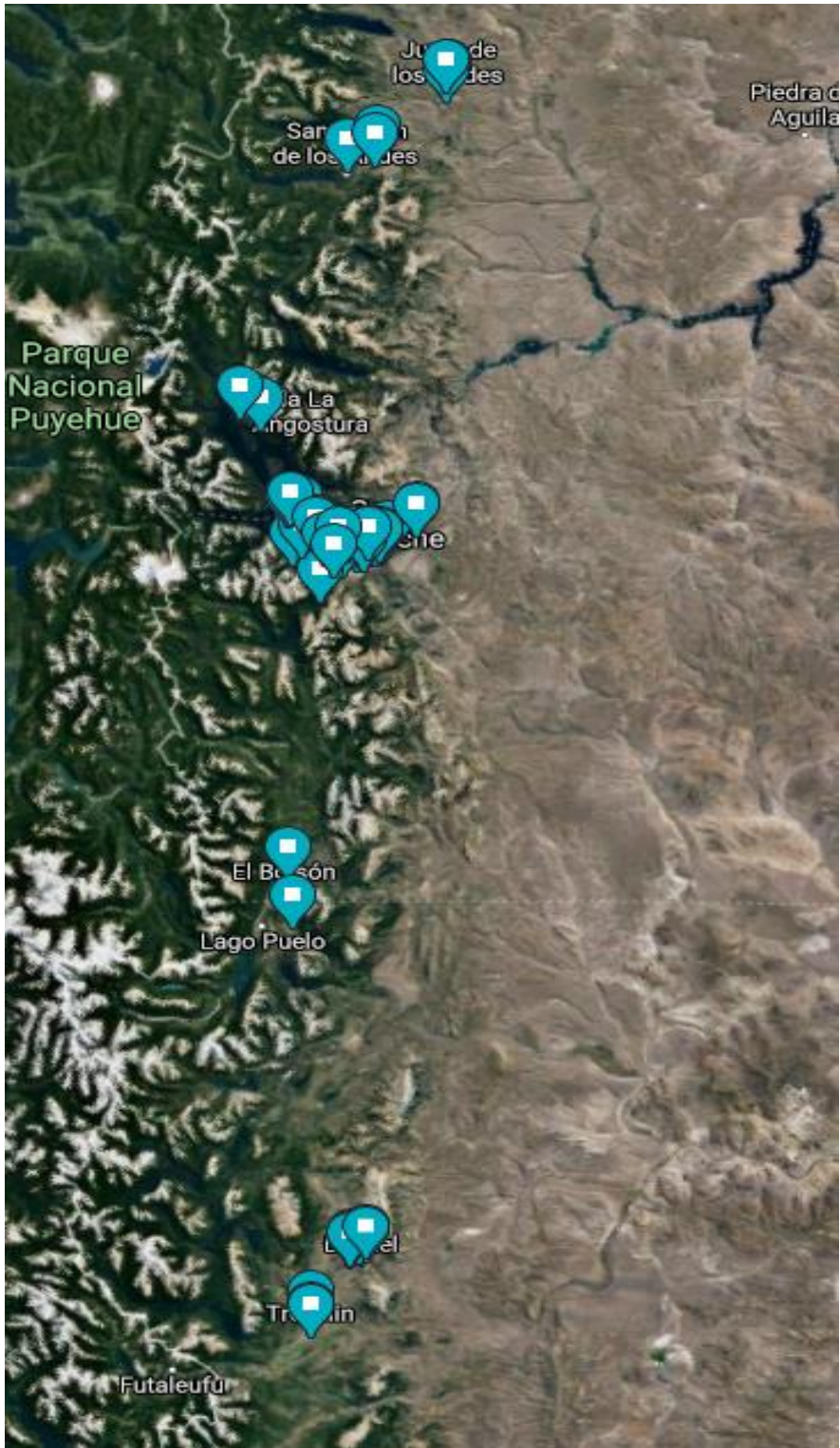


Figura N° 1: Detalle de ubicaciones de trabajadorxs vinculados al CCT-PN.

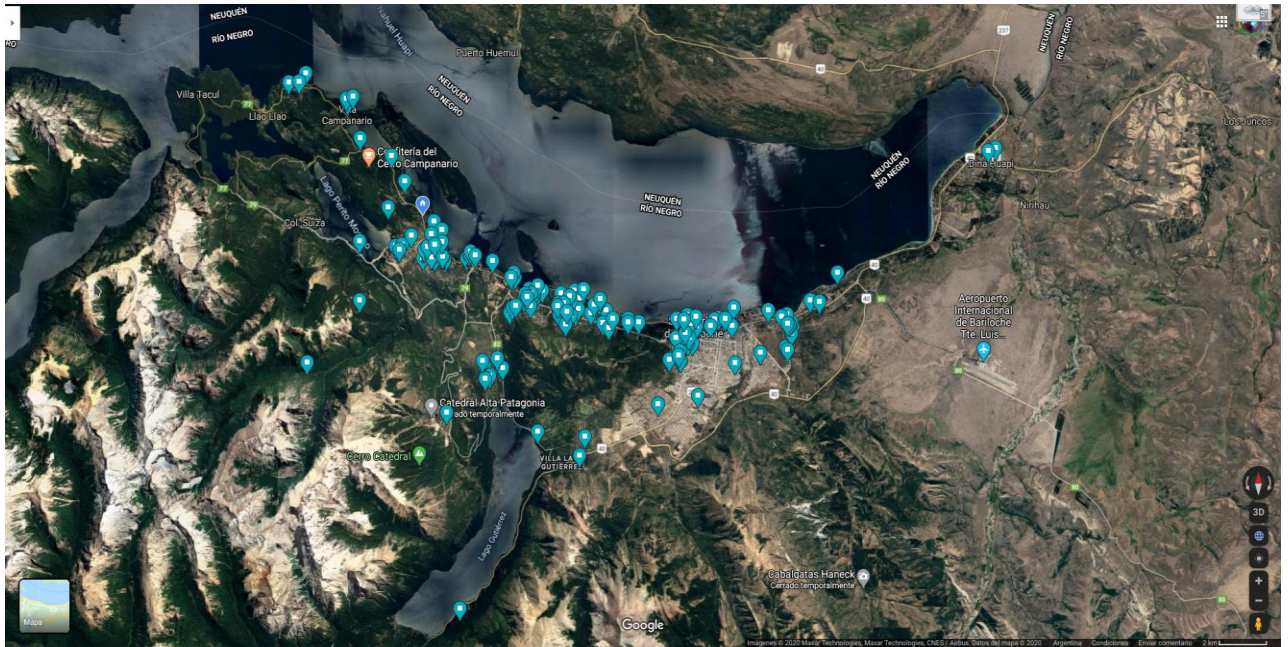


Figura N° 2: Ampliación de San Carlos de Bariloche, Dina Huapi y alrededores.

Dimensión 2: Caracterización laboral

Esta dimensión buscó ubicar a lxs participantes en el sistema científico tecnológico nacional y regional.

Unidad ejecutora / Lugar de trabajo

El lugar de trabajo se relevó mediante una pregunta abierta. Esta forma de relevamiento, en conjunción con la pluralidad de instituciones que alberga el CCT-PN, abrió a una notable diversidad de formas de reportar las diferentes instituciones y sedes. Otra dificultad observada fue que, dada la alta proporción de investigadores que desarrolla su actividad laboral en unidades de bipertenencia o en más de una institución (por ejemplo la actividad docente), la mención completa de las diferentes instituciones de pertenencia fue muy dispar. Si bien se procedió a sistematizar las instituciones nombradas, reagrupando algunas la información recabada no es del todo completa, ni del todo estable, entre participantes de pertenencia equivalente. Por lo tanto, es preciso considerar la información presentada en el Gráfico N° 13 con cierta cautela.

En vistas a estas dificultades, en futuros relevamientos se recomienda utilizar menús desplegables y según el propósito de la pregunta, especificar que se informen todas las instituciones de pertenencia o, en cambio, la principal.

Por lo expuesto aun con un margen de discrepancia, el gráfico da una idea de la distribución institucional de las personas que respondieron la encuesta. Resulta significativo observar la tasa de respuesta en cada una de las instituciones.

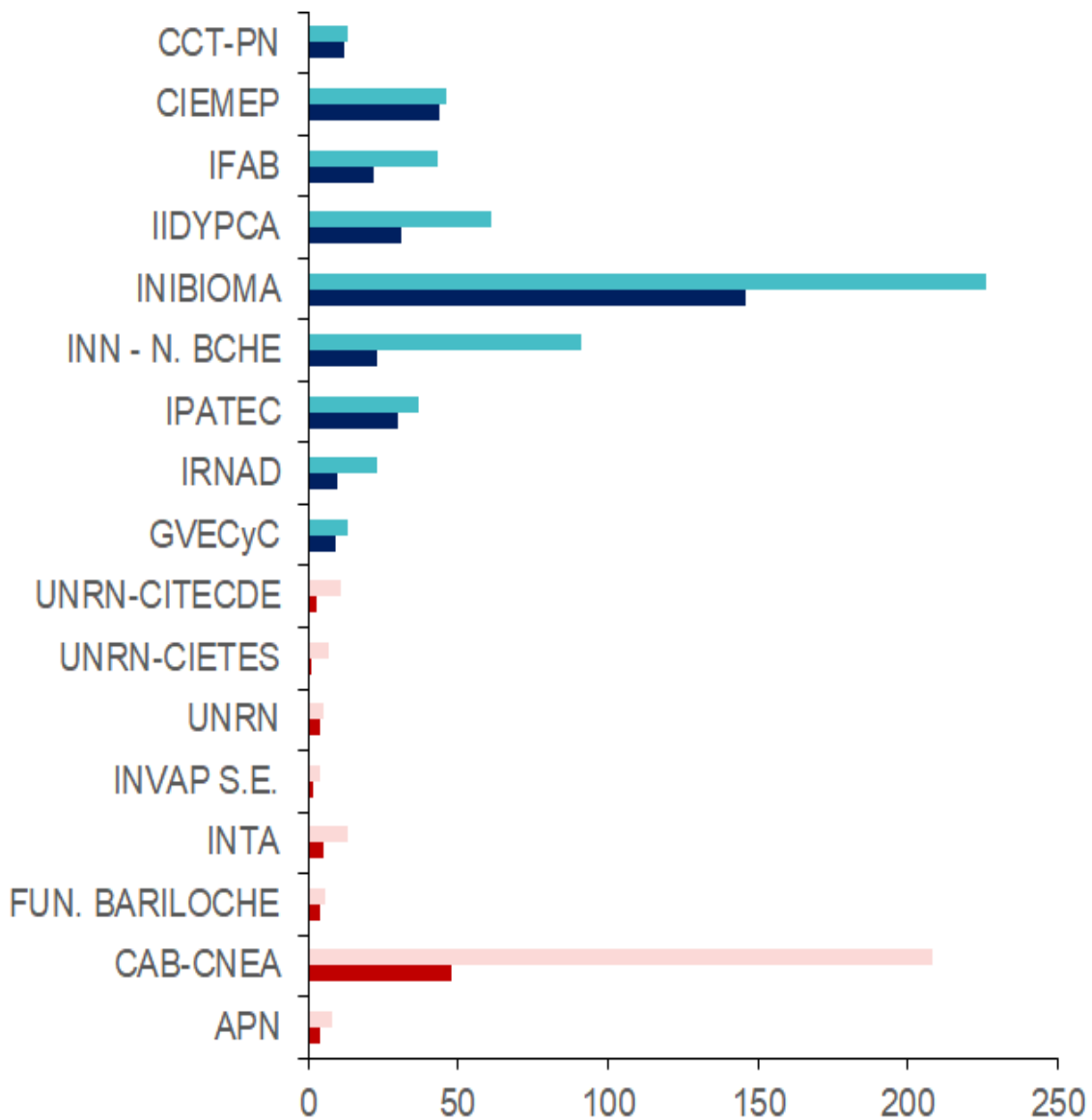


Gráfico N° 13: Distribución de participantes según lugar de trabajo.

Las barras azules representan lxs agentes que se desempeñan en Unidades Ejecutoras de CONICET que pertenecen al CCT-PN, incluyendo al GVECyC de la UE - IPEHCS que pertenece al CCT-Confluencia. Las barras rojas corresponden a agentes con lugar de trabajo en diversas instituciones sin pertenecer a UE en la zona de influencia del CCT. En tonos más claros se representan los valores correspondientes al universo de cada una de las instituciones.

Cargo

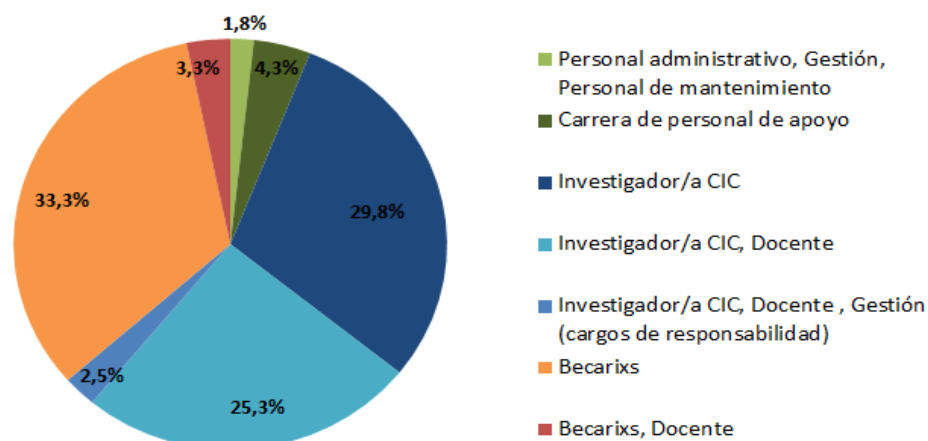


Gráfico N° 14: Distribución por cargo.

La distribución de lxs participantes en relación al cargo se corresponde con la del universo del CCT-PN, tal como se informó al describirlo en el apartado correspondiente. Es importante hacer notar, dado el incremento en horas laborales que ha representado en este tiempo la docencia virtual, que 48,2% de los investigadores realizan tareas docentes. Llama la atención el reducido número de becarixs que han informado desempeñar tareas docentes; inferimos que éste podría ser mayor. Asimismo, en el gráfico se reafirma el porcentaje pequeño que representan el personal administrativo y la carrera de personal de apoyo.

Antigüedad en el cargo

La antigüedad en el cargo se obtuvo a partir de las respuestas dadas como fecha de inicio en la función indicada. Se analizó la distribución en función de diferentes rangos de antigüedad.

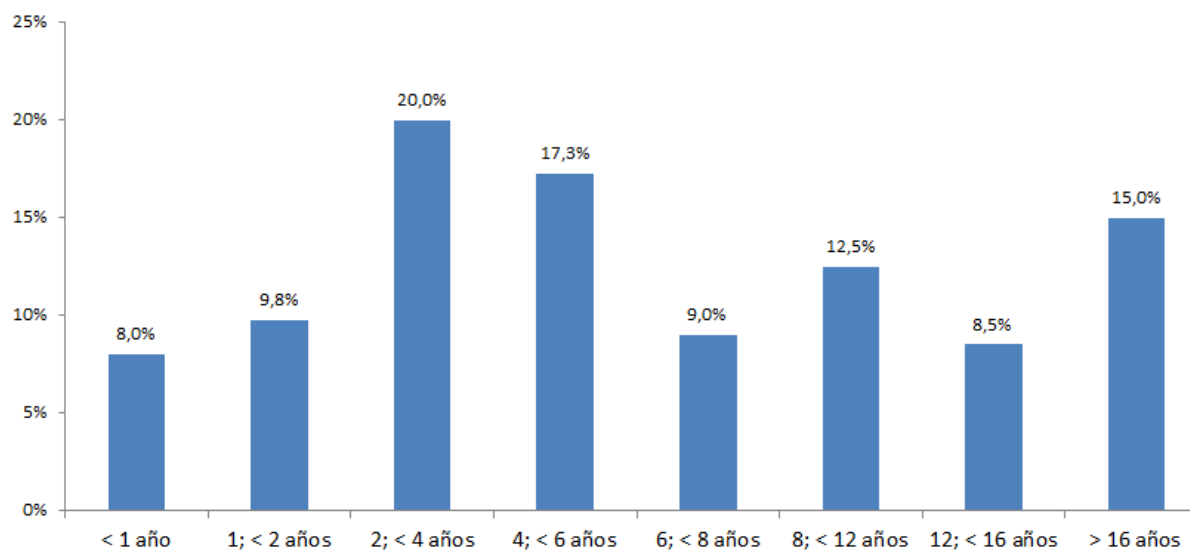


Gráfico N° 15: Distribución por antigüedad en el cargo.

La lectura de esta información tiene mayor relevancia cuando se cruza con otras variables. En el Gráfico N° 16 se analiza en relación con el cargo dado que las becas doctorales tienen una duración máxima de cinco años y las postdoctorales de dos. En etapas posteriores de análisis multidimensional se analizarán cruces con otros datos de la encuesta. De este modo, se podrá entender si la antigüedad en el cargo se relaciona con diferentes experiencias y perspectivas laborales en relación con la emergencia COVID-19.

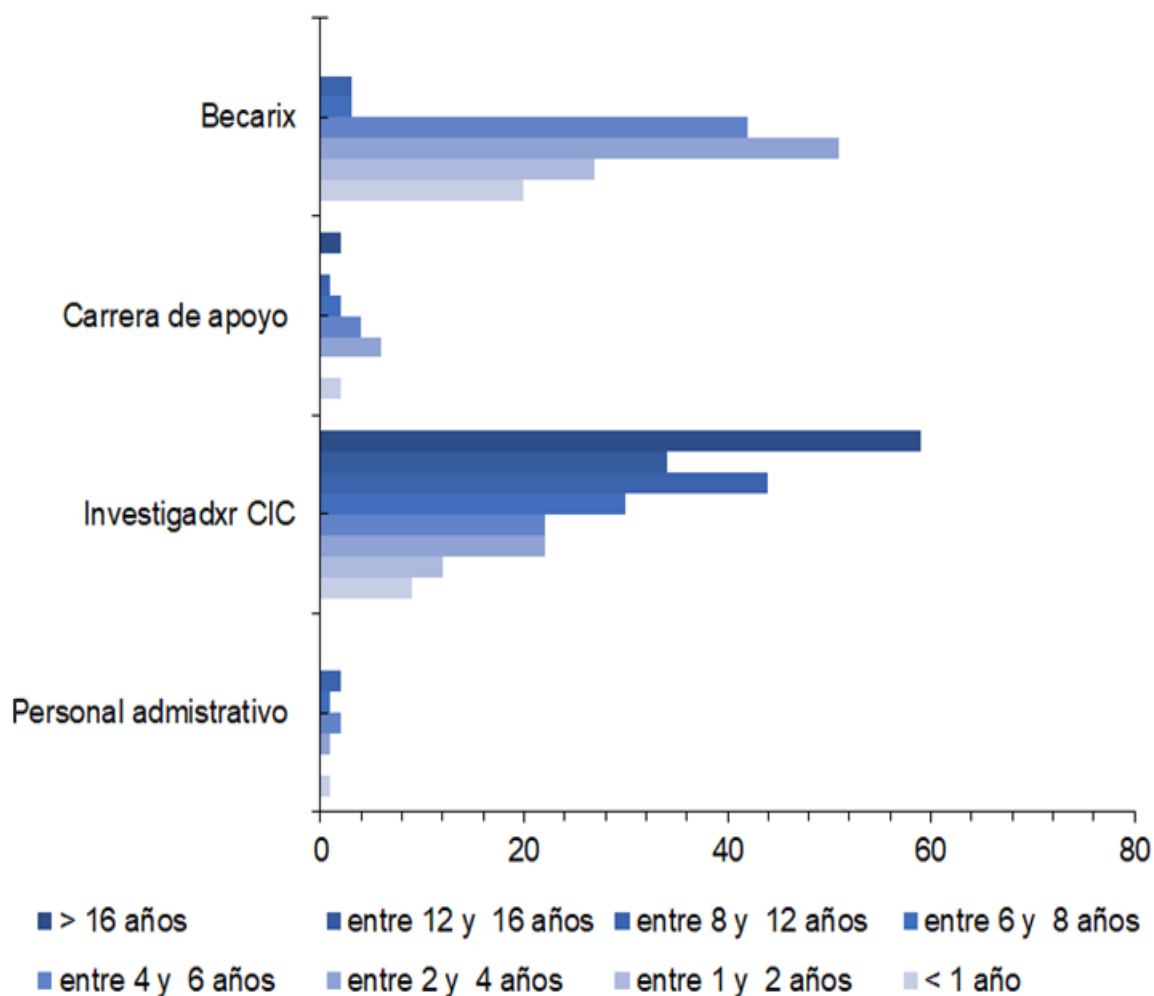


Gráfico N° 16: Relación entre antigüedad y cargo.

Tipo de trabajo

Considerando todas las opciones de tipos de trabajo propuestas, se registraron todas las combinaciones (n=94) y se reorganizaron considerando las exigencias de la tarea que define la función principal del/a agente. Las mismas son las siguientes:

- Investigación/desarrollo en territorio y todas sus actividades asociadas
- Combinación de investigación/desarrollo teórico y en territorio y todas sus actividades asociadas
- Investigación/desarrollo experimental y todas sus actividades asociadas (incluye 1 agente de Mantenimiento de servicios y edificios)
- Combinación de investigación/desarrollo experimental y en territorio y todas sus actividades asociadas

- Combinación de investigación/desarrollo teórico y experimental y todas sus actividades asociadas
- Investigación/desarrollo teórico y todas sus actividades asociadas
- Combinación de investigación/desarrollo teórico, experimental y en territorio y todas sus actividades asociadas
- Servicios de administración y/o gestión, comunicación y vinculación.

Entendiendo por “actividades asociadas” a: Transferencia, extensión, vinculación, administración y/o gestión, formación de recursos humanos y/o docencia de grado o posgrado.

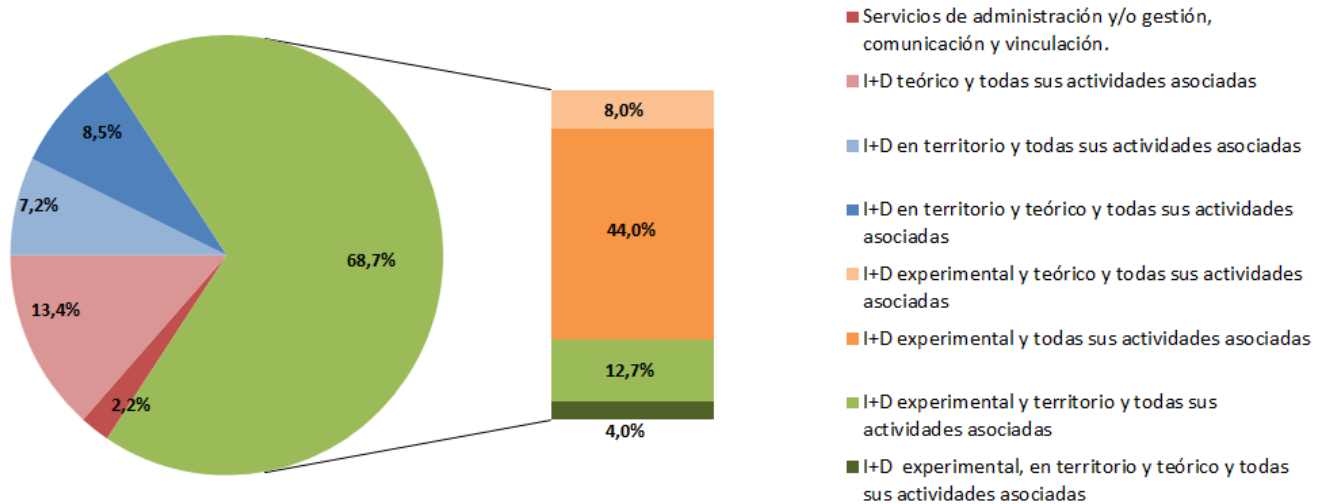


Gráfico N° 17: Distribución por tipo de trabajo.

La participación de los distintos géneros en los tipos de trabajo se corresponde con la tasa general de respuesta a la encuesta, como puede verse en el siguiente gráfico.

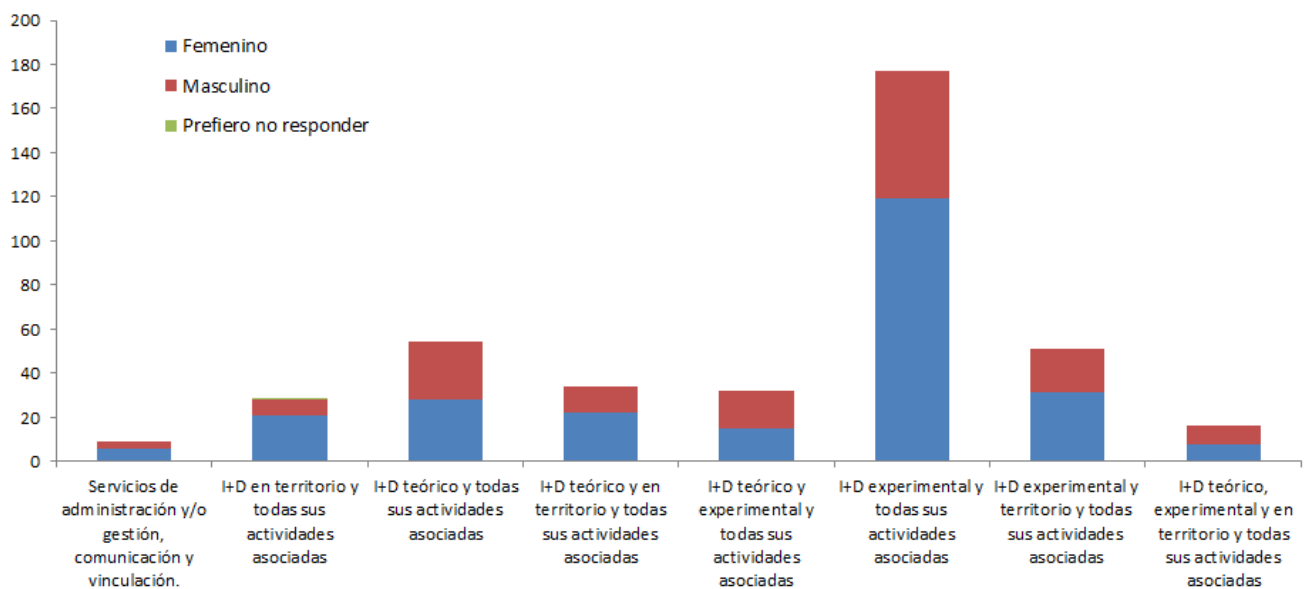


Gráfico N° 18: Distribución de participantes por tipo de trabajo, según géneros.

Dimensión 3: Condiciones de trabajo en espacio domiciliar

Las preguntas de esta dimensión procuraron identificar dificultades vinculadas a características de la vivienda, a la compatibilización de uso de espacios familiares, al déficit de mobiliario, a las demandas de equipamientos y al servicio de internet.

Dificultades para desarrollar su trabajo en y desde el hogar

La pregunta fue: “En el caso de experimentar dificultades para desarrollar su trabajo en y desde el hogar, identificar si se trata de ...” (selección de las casillas de verificación pertinentes, incluyendo “otras”).

A partir de la recategorización realizada luego de leer todas las respuestas, se relevan los siguientes cuatro grupos principales de dificultades: (las que poseen asterisco fueron modificadas para incluir a todas las situaciones; estimamos debieran registrarse en la base para que queden realmente descriptivas de las situaciones incorporadas)

Dificultades inherentes a la índole de las actividades laborales:

- Trabajo con documentación o recursos que obran en lugar de trabajo u otras sedes físicas (se agregan aquí respuesta por publicaciones científicas de “otro”)*
- Trabajo con equipos específicos que se localizan en lugar de trabajo y no se pueden trasladar
- Trabajo de campo en territorio

Dificultades para realizar el trabajo en casa inherente a condiciones de base familiar o edilicia:

- Espacio silencioso y aislado
- Dificultad para conciliar responsabilidades de cuidados y laborales en un mismo domicilio (en el gráfico siguiente se muestra con un color diferenciado porque es la única categoría que involucra a otras personas)

Dificultades para realizar el trabajo en casa por necesidades de infraestructura laboral básica:

- Mobiliario adecuado y condiciones básicas: silla, escritorio, lámpara, estantes, calefacción* (esta última se agrega a partir de “otro”)
- Deficiencias en los equipos electrónicos básicos: computadora
- Deficiencias en los equipos electrónicos complementarios: impresora, cámara, auriculares, estabilizador, etc.

Dificultades para realizar el trabajo en casa por necesidades de servicios básicos:

- Deficiencias en la conexión a internet

No comunican dificultades:

- No registro dificultades especiales
- Prefiero no responder

Del análisis de las categorías se pudo identificar que la mayor parte de lxs participantes refirieron algún tipo de dificultad para realizar su trabajo en el hogar, siendo las dificultades referidas por un mayor número de personas (en torno al 40%) las deficiencias en la conexión a internet y la falta de acceso a equipos específicos o a información primaria en el territorio. Un 3% refirió no registrar dificultades o prefirió no responder ese ítem.



Gráfico N° 19: Porcentaje de participantes que expresan dificultades para desarrollar el trabajo en el hogar según las categorías descritas.

Comentario sobre "Otros"

Si bien en otras dimensiones se ha consultado sobre el cuidado de menores o mayores a cargo o de manera compartida, entre las dificultades de trabajo en el hogar varios agentes han manifestado la sobrecarga que experimentan al tener que ocuparse de la escolaridad domiciliar de los hijos.

Este ítem aparece destacado más allá de la convivencia con ellos pues las tareas de escolarización están ahora delegadas en los padres, lo cual implica una fuerte demanda de tiempo en muchos casos. Unido a este punto, también se menciona la contención emocional de niños en el contexto de aislamiento.

Algunos comentarios aportaron perspectivas subjetivas de las dificultades experimentadas en el trabajo en el hogar, como:

- *Falta de comodidad necesaria para estar 8 horas diarias enfrente de la computadora, ya que vivo con (...) en un monoambiente de 8x7 m.*

- *Estoy trabajando con mi notebook en la mesa del comedor. Tengo que armar y desarmar mi "oficina" cuatro veces por día. Me siento en una silla de madera. No aguanto más.*

- *Dedico mucho tiempo a acompañar y sostener a una menor en sus tareas escolares pero también porque necesita compañía y yo paso muchas más horas adelante de la computadora.*

- *Mis principales preocupaciones es que en mi casa no me puedo concentrar para trabajar, no rindo lo mismo que rendía yendo a trabajar, ya que tengo (...) niños pequeños que están en primaria y le mandan muchas tareas y zoom por día, con lo cual mi computadora queda inhabilitada para trabajar.*

Conectividad a Internet

Esta pregunta ampliaba un aspecto de la anterior: “En caso de registrar dificultades con la conexión a internet especificar las razones (selección de tantas opciones como sea necesario).” Las opciones fueron las siguientes:

- El servicio resulta muy costoso
- Existe cobertura en la zona pero no tengo acceso
- No existe cobertura en la zona
- Estoy en una zona inaccesible de internet y de señal de celular
- La conexión solo es por celular
- Solicité la conexión pero está pendiente
- El tiempo de conexión es muy lento
- El servicio es muy inestable
- Otra dificultad
- No registro dificultades en la conexión a Internet

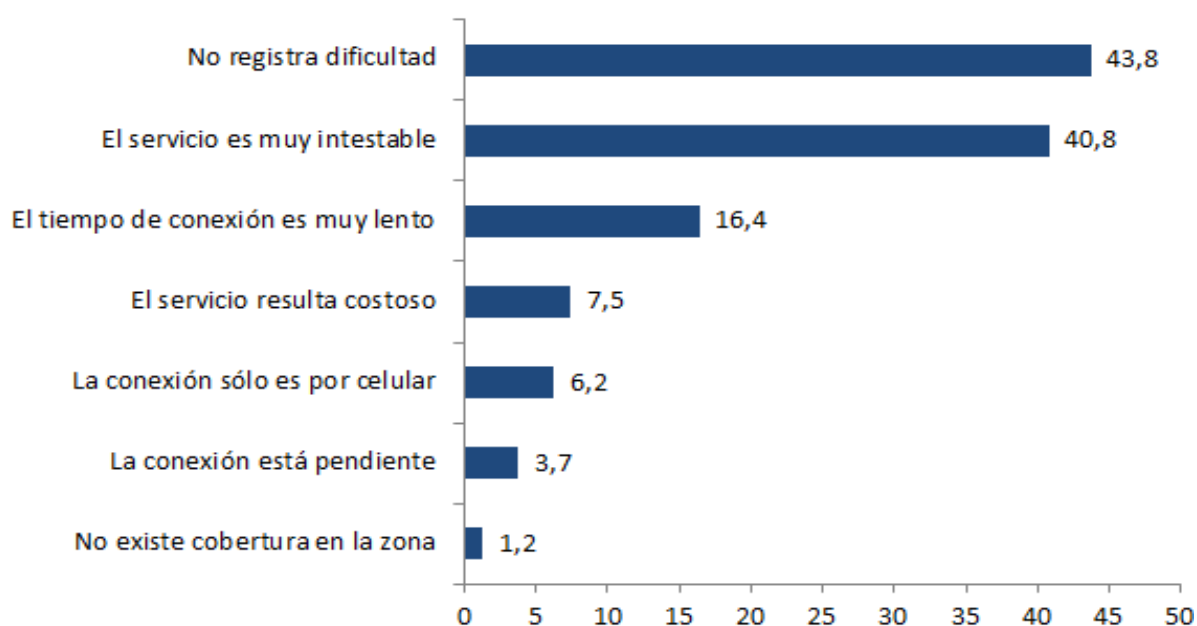


Gráfico N° 20: Porcentaje de participantes que expresaron cada tipo de dificultades con la conexión a Internet en el hogar.

En el Gráfico N° 20 se reflejan las dificultades seleccionadas por los agentes en relación con las opciones ofrecidas en la encuesta.

Destacamos algunos aspectos que no forman parte de las opciones y fueron expresados en “otra situación”; ya que logran ilustrar algunas situaciones particulares que comparten algunxs agentes. En esta línea varios manifestaron que si bien poseen un servicio de internet medianamente bueno en épocas normales, el mismo no da abasto en esta época en que el ancho de banda debe compartirse entre muchos miembros de la familia que deben utilizarlo a la vez: parejas en home office, hijos usando plataformas o programas de conexión sincrónica para la escuela, etc.

Por ejemplo:

- comparto conexión con miembros de mi familia que también deben usar plataformas virtuales lo que dificulta el trabajo.

Entre otras de las dificultades manifestadas se mencionan: la suspensión por parte de las empresas de instalaciones del servicio de internet en zonas donde sí podría conectarse el servicio; no alcance de datos móviles; zonas sin mantenimiento en tiempo de lluvia y caída de árboles lo que genera permanente cortes de luz y del servicio de internet y casos que están pasando el aislamiento en una casa no propia donde entonces no puede solicitarse la conexión del servicio. Finalmente, un agente llamó la atención sobre el traslado de los costos de servicio de internet y luz del lugar de trabajo a los gastos fijos domiciliarios, informando un incremento considerable en el pago de dichos servicios a los agentes.

Dimensión 4: Desarrollo del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia

Esta dimensión se orientó a conocer, desde las percepciones de cada agente, las posibilidades de desarrollar su trabajo en el contexto actual, así como las actividades a las que se dedicó.

Dedicación actual respecto de la dedicación habitual

El siguiente gráfico muestra la distribución de las respuestas ante la pregunta: “Considerando como parámetro la dedicación total de horas semanales al conjunto de actividades laborales previa a la cuarentena, ¿cuánto tiempo está dedicando al trabajo actualmente?”

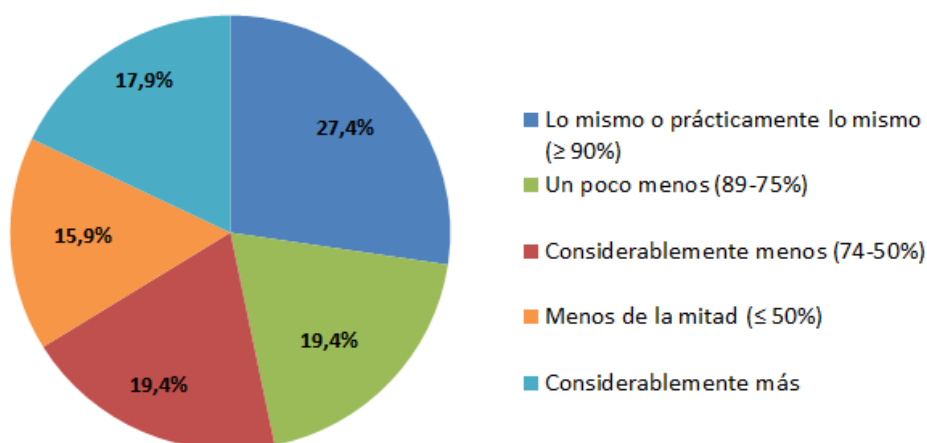


Gráfico N° 21: Relación entre la dedicación laboral actual comparada con la anterior a la pandemia.

La auto evaluación de las horas semanales que los agentes están pudiendo dedicar al trabajo comparativamente con su dedicación anterior resulta significativo para el análisis del impacto que el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio tiene en el sostenimiento del ritmo habitual de trabajo.

Según se desprende del Gráfico N° 21, 7 de cada 10 agentes manifestaron estar atravesando transformaciones en su ritmo habitual de trabajo. Solo algo más de la cuarta parte de lxs agentes dedica lo mismo o prácticamente lo mismo a su trabajo (27,4%); una quinta parte consideró que está dedicando un poco menos y aproximadamente un 35% manifiesta que dedica considerablemente menos tiempo o menos de la mitad. Finalmente, casi una quinta parte declaró estar trabajando considerablemente más cantidad de horas que las que le dedicaba con

anterioridad a la declaración del ASPO. Esto da cuenta de la magnitud del impacto de la situación de aislamiento en las posibilidades de sostenimiento de las rutinas.

Algunxs participantes agregaron comentarios en las opciones “otros” relativas a la dedicación al trabajo que nos permiten acercarnos a las vivencias subjetivas, aspecto que profundizaremos en las siguientes subdimensiones y dimensiones.

Entre quienes informaron mantener constante el tiempo que dedican al trabajo, algunos expresan que registran sobre-tarea:

- *Trabajo lo mismo pero le sumo todas las cosas mencionadas arriba [refiere a tareas de cuidados y domésticas, conciliación de espacios/tiempos familiares y laborales]), o sea que la sensación es que trabajo más.*

En cuanto a la mayor dedicación al trabajo, varios comparten su preocupación, como:

- *El teletrabajo implica estar muchas horas en la computadora (entre 12-14 hs diarias), no poseo una silla adecuada y me está generando muchos dolores físicos (espalda, hombros).*

Motivos de las variaciones en la dedicación al trabajo

A continuación, se indagó: “En el caso de registrar variaciones en su dedicación total al trabajo, ¿cuáles son los motivos?” (opciones, incluyendo “otras”). A partir de la recategorización realizada luego de leer todas las respuestas vertidas en el espacio para precisar “Otros motivos”, se relevaron los siguientes motivos de variación en la dedicación. Las que poseen asterisco son categorías que surgieron del análisis de las respuestas proporcionadas para “otros motivos” y por lo tanto no estaban disponibles como opciones a la hora de responder la encuesta.

Cuidados:

- Demandas familiares: hijxs menores de edad
- Demandas familiares u otras personas próximas: cuidado de adultos mayores o personas con afecciones de salud o discapacidad
- Demandas incrementadas de tareas domésticas en contexto de aislamiento y pandemia

Condiciones de base edilicia:

- Dificultades en el espacio de trabajo en el domicilio

Tipo de trabajo:

- Falta de instrumentos, materiales o acceso a información o fuentes documentales necesarios para el trabajo

Acciones de gestión, investigación o vinculación relacionadas con la pandemia:

- Mayor dedicación a actividades institucionales de gestión o asesoramiento
- Reorientación del trabajo de investigación a programas relacionados con la pandemia
- Dedicación a programas de transferencia o extensión relacionados con la pandemia
- Dedicación a acciones solidarias comunitarias y/o institucionales no contempladas en las dos opciones anteriores

Exigencias del trabajo virtual:

- Mayor dedicación a actividades de docencia o de *estudio en condiciones de educación virtual motivados por la pandemia (la variante estudio fue incorporada a partir de “otro”)
- *Mayor exigencia de comunicación virtual en interacciones científicas (con colaboradores, directores y la comunidad científica)

*Aspectos emocionales:

- *Malestar emocional y falta de concentración relacionadas con el aislamiento por pandemia
- *Dificultad para limitar el tiempo de trabajo

No refieren variaciones o motivos

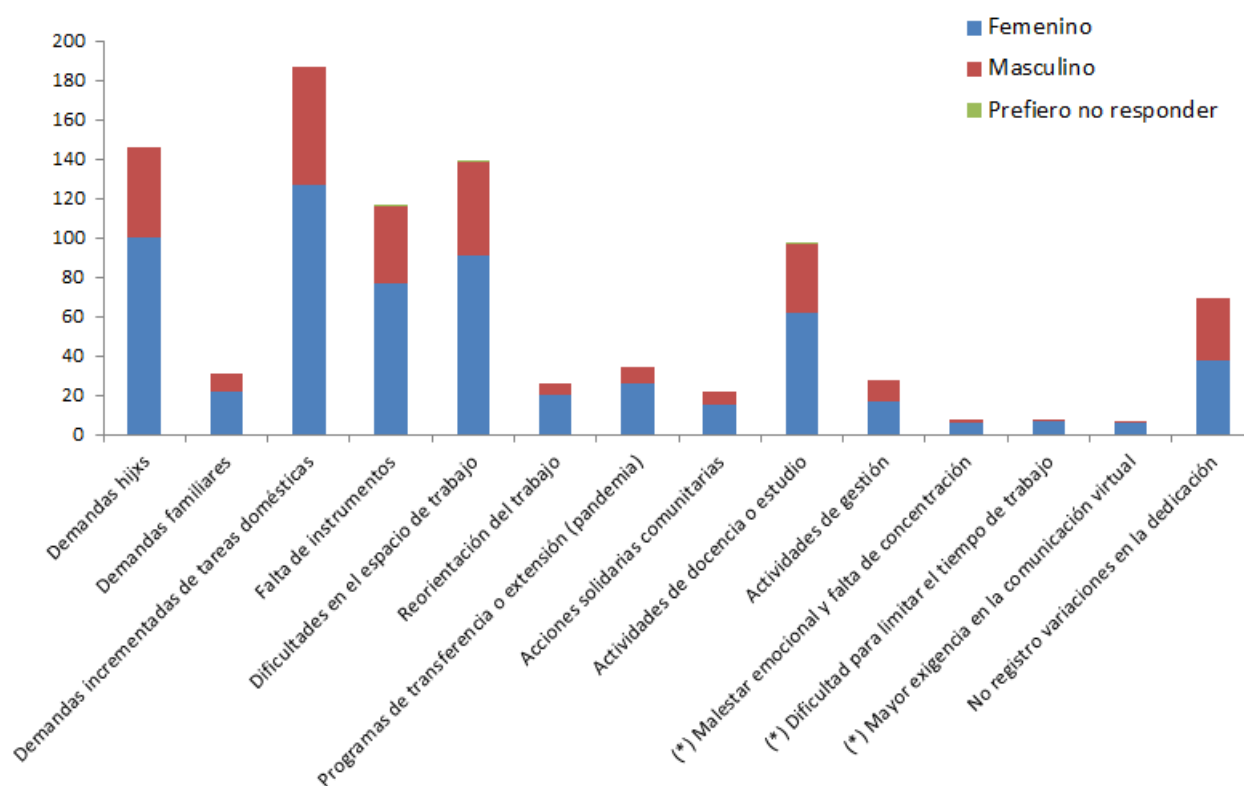


Gráfico N° 22: Distribución de participantes que expresaron cada categoría de motivos en la variación en la dedicación laboral en comparación con la anterior a la pandemia, según géneros.

Algunos comentarios provistos en “otros” ampliaron información sobre las categorías anteriores (acciones solidarias), o las formularon en sus propias palabras, permitiendo una aproximación a las vivencias subjetivas por lo que se los reporta a continuación:

En cuanto a la **dedicación a acciones solidarias comunitarias** ocho participantes precisaron acciones que realizaron o realizan en relación con la pandemia explicando en la pregunta “motivos de las variaciones en la dedicación al trabajo” lo siguiente:

- Acciones en los Hospitales de El Bolsón y Bariloche (participación en Comité de Bioética y colecta de telas y fondos para la confección de barbijos respectivamente) o en Cáritas.
- Cosecha de alimentos en huertas comunitarias, colectas solidarias de alimentos, dinero o máquinas de coser destinadas a: comunidades indígenas de la zona, barrios con sectores con derechos vulnerados, comunidad educativa de adultos y cooperativas textiles. En algunas de estas acciones se registraron articulaciones con movimientos sociales y de la economía popular, así como con Científicxs y Universitarixs Autoconvocadxs Bariloche.
- Promoción de género y diversidad.

En relación con la **mayor dedicación a la docencia virtual** expresaron:

- *La mayor dedicación a docencia no tiene solución.*
- *Puedo dedicarme menos a la investigación (por ausencia de trabajo en campo) pero dedico mucho más tiempo a la docencia (que requirió una supuesta "traducción" a la virtualidad).*

En cuanto a la **mayor exigencia de la comunicación virtual en interacciones científicas** expresaron que:

- *(...) me resultan muy influyentes las limitaciones de mis directores y colaboradores para poder discutir virtualmente y permitirme avanzar en mi trabajo.*
- *Mayor tiempo dedicado a adaptar actividades para trabajar a través de plataformas virtuales, muchas veces me encuentro en reuniones que se extienden y se vuelven agotadoras.*
- *Dificultades para discutir resultados entre colaboradores.*

En cuanto al **malestar emocional y la falta de concentración** manifestaron:

- *Falta de concentración en relación a ansiedad, incertidumbre y demás sensaciones - emociones relacionadas con las circunstancias.*
- *Problemas de adaptación a esta especie de encierro forzado...*
- *La capacidad de concentración ha disminuido notablemente entre cuadros de ansiedad e incertidumbre y cuestiones familiares, que por momentos cuesta manejar, independientemente de las condiciones de trabajo en el hogar.*
- *Dispersión cotidiana en cada tarea.*

Relacionado con la **dificultad para limitar tiempo de trabajo** se menciona:

- *Trabajo más en mi ambiente personal.*
- *Estoy todo el día encerradx, algo tengo que hacer. Faltó esa opción.*
- *Al estar todo el día en casa solx, sin otras actividades, dedico muchas más horas al trabajo, incluso los fines de semana.*
- *Trabajo sin interrupción, incluyendo fines de semana.*
- *Muchas de mis actividades habituales no las puedo hacer, estoy todo el día encerradx en mi casa, me la paso trabajando. No me ajusto a horarios, suelo trabajar hasta las 21 hs.*

Un comentario sugirió que más trabajadores podrían tener dificultades por no acceder al laboratorio o al territorio si el aislamiento se prolonga:

- *Cabe aclarar que en caso de que hubiera estado en una etapa experimental en mi trabajo (necesitando utilizar equipos) me hubiera resultado imposible avanzar con el trabajo.*

Una vez realizado el trabajo pormenorizado con los comentarios en "Otros", son muy pocos los casos que se mantienen como tales. Una persona mencionó haberse "quedado varada" en otra localidad, otra habló de problemas de salud preexistentes y algunos parecieron experimentar cierta sensación de vacío por las actividades canceladas.

Participación en actividades profesionales relacionadas con la pandemia

En la pregunta: "¿Qué actividades profesionales ha desempeñado en el período de cuarentena?", la información fue depurada considerando solamente la distinción entre la mención (o no) de

“actividades relacionadas con la pandemia, incluyendo innovación y desarrollo, asesoramiento y extensión”, ya que otros aspectos se superponen con indagaciones más precisas en otras partes de la encuesta.

Del total de 402 personas, 91 (22,6%) expresaron que desarrollan actividades profesionales relacionadas con la pandemia, incluyendo asesoramiento estratégico. La mayoría de éstas (85) expresó que combinan esta actividad con las funciones habituales, mientras que solo 6 marcaron únicamente la opción “actividades profesionales relacionadas con la pandemia”. De esas 91 personas, 3 combinaron acciones profesionales y solidarias (0,7%). Además, un 1,2% expresó desarrollar solo acciones solidarias relacionadas a la pandemia. La mayoría, pero no todos entre quienes realizan acciones profesionales relacionadas con la pandemia, cuentan con reconocimiento institucional.

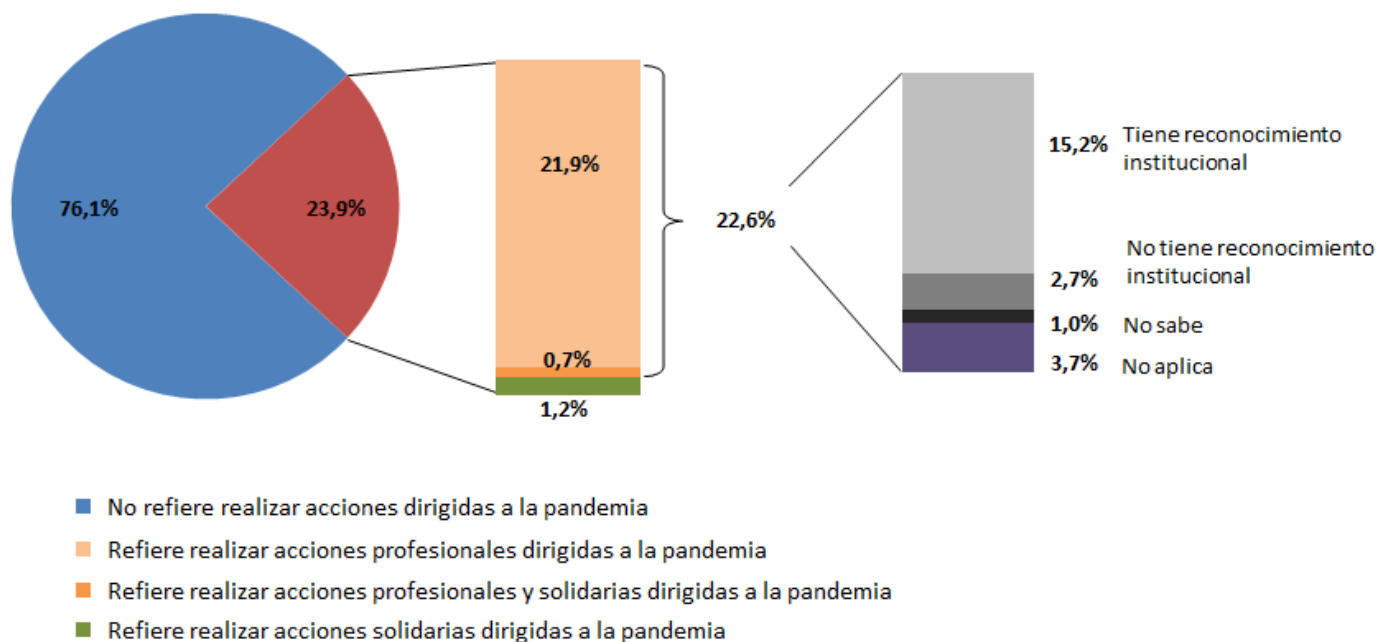


Gráfico N° 23: Distribución de dedicación a actividades relacionadas con la pandemia.

Solicitud de licencia en el contexto del ASPO

También se consultó acerca del uso de licencias: “¿Solicitó usted licencia para cumplir con las tareas de cuidado de niños, adultos mayores, etc. en el contexto del ASPO?” (elección de una opción entre varias).

En relación con la licencia en el contexto de la ASPO, cerca del 60% respondieron que no la necesitaron. Del gráfico se desprende que aproximadamente 9,5% solicitaron la licencia, mientras que un 10,4% podrían haberlo hecho pero desconocían dicha posibilidad. El 18,9% manifestó estar en otra situación y entre los motivos que mencionaron se encuentran:

- Estaba de licencia durante el primer periodo de ASPO.
- Comparten tareas de cuidado con otro investigador CIC.
- Al ser una licencia completa decidió reducir la carga horaria pero seguir trabajando.



Gráfico N° 24: Distribución por solicitud y conocimiento de posibilidad de licencia en el contexto del ASPO.

Dimensión 5: Perspectiva personal respecto del trabajo en el contexto de aislamiento por la pandemia

Las preguntas incluidas en esta dimensión tuvieron como objeto conocer las percepciones respecto de: la situación laboral actual, los horizontes de posibilidades futuras y las medidas implementadas, todo ello desde una perspectiva de primera persona.

Interés en compartir licencias

Con la intención de explorar el punto de vista de lxs agentes acerca de usos más plásticos de las licencias, se consultó: "Si tuviera la posibilidad, ¿le interesaría compartir la licencia por cuidados con quien comparte responsabilidades en dichos cuidados?" (elección de una opción entre varias)



Gráfico N° 25: Distribución por interés en compartir licencia en el contexto del ASPO.

Más de la mitad de lxs agentes manifestaron no estar en la situación de necesitar licencia compartida por cuidados de niñxs o adultxs mayores, mientras que a un 4,2% no le interesaría esta posibilidad. Según se desprende del gráfico, 3 de cada 10 agentes expresaron interés en compartir la licencia con quien comparten las responsabilidades de cuidado, pero para un 17,5% probablemente esa decisión dependa de cómo se implemente. Aproximadamente un 10% de lxs participantes no tiene una posición tomada al respecto.

Sugerencias de estrategias facilitadoras

La indagación respecto de propuestas de estrategias facilitadoras que sugirieran lxs agentes, fue realizada mediante una pregunta abierta: “A partir de las dificultades que identifica en el plano personal o colectivo suscitadas por la modalidad de teletrabajo, le agradecemos que sugiera estrategias facilitadoras de diverso orden.”

El análisis se realizó de manera enteramente cualitativa. Si bien se trató de una pregunta cuya respuesta no era obligatoria, entre el total de quienes respondieron, un 15,3% hizo uso de este espacio bien para decir que no tenía nada que sugerir o bien para hacer comentarios de otra índole, como por ejemplo, relatar situaciones de sobre-exigencia experimentadas al dar clases bajo la modalidad virtual o situaciones vividas al tener que conciliar en un mismo espacio físico, responsabilidades laborales y de cuidados de niñxs.

La lectura atenta de todas las respuestas permitió identificar distintas categorías en torno a las sugerencias. Las mismas se concentraron fundamentalmente en tres tipos de estrategias facilitadoras:

a) Organización de turnos para asistir a los lugares de trabajo que resultan indispensables para continuar con los proyectos de investigación en horarios amplios (tanto oficinas como laboratorios con sus correspondientes protocolos) (20%). La propuesta de horarios ampliados se vincula tanto a la necesidad de generar “espacios” no compartidos o con menos carga de personas por oficina o laboratorio, como a la necesidad de conciliar el acompañamiento escolar en los horarios en los cuales que lxs niñxs tienen actividades escolares.

b) Resolución de problemas vinculados a internet: entre las sugerencias se destaca brindar apoyo económico a quienes no disponen de alternativas que no sean internet vía celular, accesibilidad remota a las PC de los lugares de trabajo, suscripción paga a zoom para garantizar la participación en reuniones sin la frustración que conlleva estar conectado, escuchar a medias o con cortes permanentes; la gestión de acceso a recursos bibliográficos sin costo de datos (8%).

c) Disminuir las exigencias tanto de directorxs, en el caso que lxs hubiera como de CONICET. En virtud de ello re-adeclarar los cronogramas de las convocatorias a informes, ingresos, becas, etc. En torno a esta categoría se agruparon el 9,7% de las respuestas. Se percibe mucha angustia por la imposibilidad de cumplir con los planes pautados.

Las restantes estrategias facilitadoras propuestas no han tenido una frecuencia relevante en términos estadísticos, no obstante lo cual, por la naturaleza de las respuestas consideramos importante resaltar algunas de ellas en este informe, ya que las mismas pueden ser buenas, interesantes o viables independientemente de que se le haya ocurrido a una sola persona o a varias.

Entre las propuestas tendientes a facilitar el trabajo en las condiciones actuales, cabe mencionar: la posibilidad de buscar equipamiento y mobiliario a préstamo de los lugares de trabajo, la gestión de subsidios para la adquisición de equipamiento (computadoras, impresoras, etc), la tramitación de permisos para realizar trabajo de campo tales como recolección de muestras que implican muy bajo riesgo, la transferencia de los montos que se destinaban a jardines maternas para poder afrontar el pago de niñerxs en el tiempo en que no se pueda contar con instituciones encargadas del cuidado de niñxs y guías para reprojectar el trabajo de tesis.

Evaluación prospectiva del desarrollo del trabajo en las condiciones actuales

Se solicitó un posicionamiento prospectivo respecto de la concreción de los objetivos de trabajo de la siguiente manera: “¿Cómo evaluaría hoy las posibilidades de desarrollar su plan de trabajo en el ritmo anterior si la modalidad actual se mantiene, en una escala de 1 a 10, donde 1 pocas posibilidades, y 10 máximas posibilidades?”

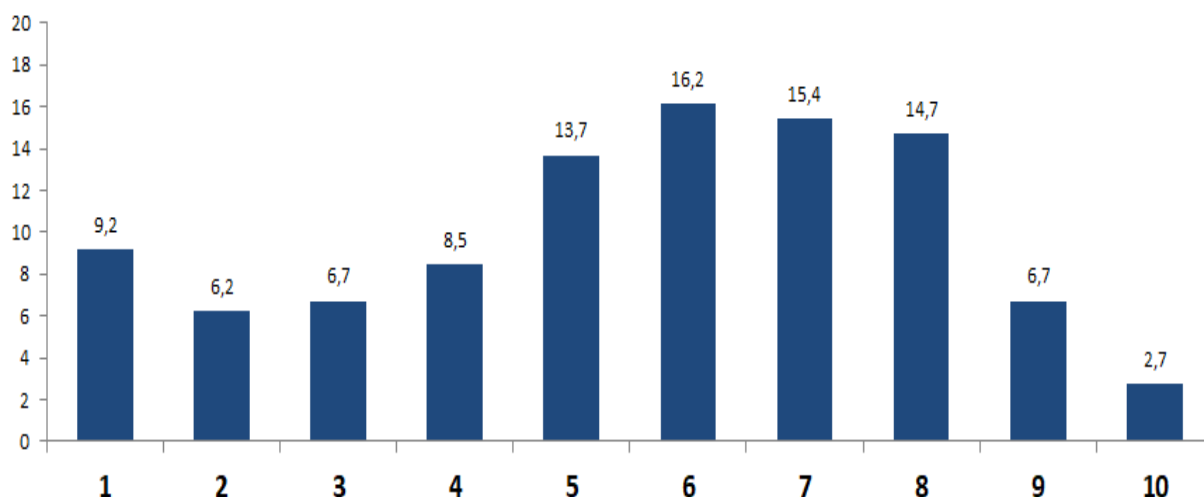


Gráfico N° 26: Porcentaje de participantes que expresan las posibilidades de desarrollar el plan de trabajo en la modalidad de trabajo actual en escala 1 a 10.

Tal como se advierte en el gráfico, sólo una cuarta parte de los participantes consideró que las posibilidades de desarrollar su plan de trabajo son máximas, si tomamos como referencia el rango que va de 8 a 10. Entre las posibilidades que podríamos considerar medias (6 y 7) se registra casi un tercio de las respuestas (31,6%). Una quinta parte de quienes respondieron la encuesta consideraron que sus posibilidades son bajas (4 y 5) y otro tanto consideró mínimas o muy bajas las posibilidades de continuar con el plan de trabajo al ritmo que lo venía haciendo (rango 1 a 3).

Identificación de perjuicios en el trabajo

La pregunta “¿Cuáles son los aspectos de su trabajo que se perjudican si continúa la modalidad actual?” tenía opciones múltiples de respuesta. Se trata de categorías que no son mutuamente excluyentes (en el caso de identificarse perjuicios), ya que la mayoría de las personas señalaron perjuicios de distinto orden en su modalidad actual de trabajo.

Luego de leer todas las respuestas se realizó una recategorización donde se relevan los siguientes perjuicios principales si se continúa con la modalidad actual de trabajo:

- Proyectos de investigación en curso, anteriores a la pandemia
- Proyectos de extensión o transferencia en curso, anteriores a la pandemia
- Tesis doctorales (propia / supervisadas)
- Tesis de maestría o licenciatura (propia / supervisadas)
- Colaboración con otros*
- Proyectos y actividades programadas*
- Impacto en el desarrollo profesional a corto y mediano plazo*
- Impacto en la actividad docente*
- No identifico perjuicios

Las categorías señaladas con (*) surgieron a partir de las respuestas dadas en la opción original de la encuesta denominada “otros aspectos”. El siguiente gráfico muestra los datos obtenidos, donde se representan con barras más claras las categorías que surgieron posterior al análisis.

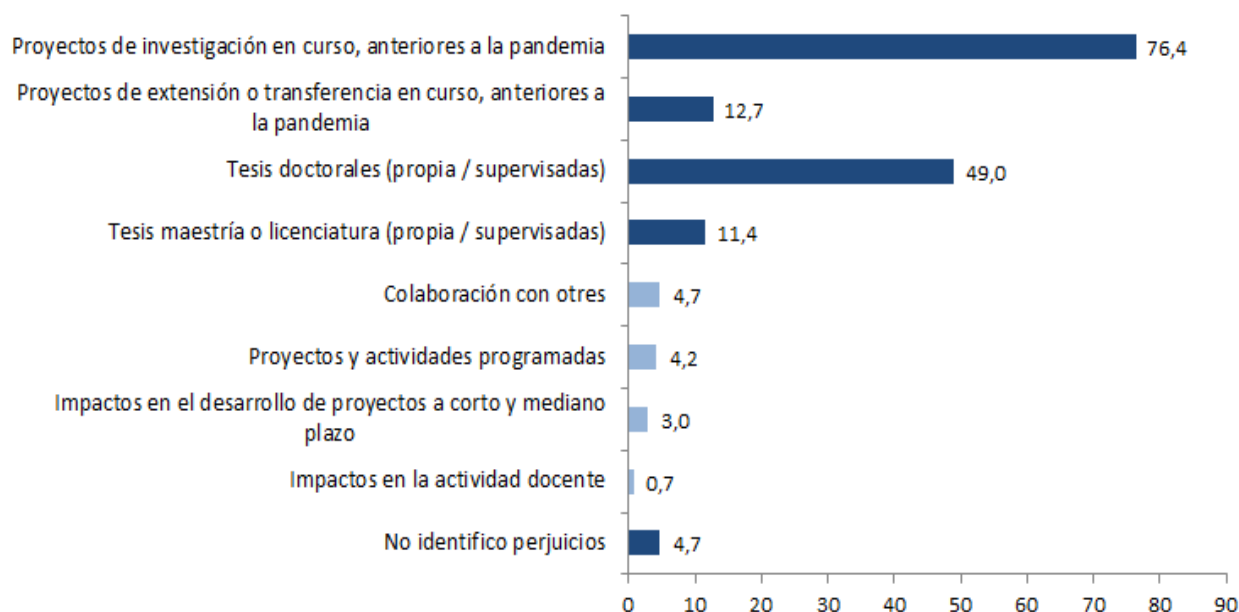


Gráfico N° 27: Porcentaje de participantes que expresan cada categoría de perjuicios.

Más del 95% de los agentes identificaron algún tipo de perjuicio en la modalidad actual de trabajo. Del total de los participantes el 76,4% mencionaron que los proyectos de investigación en curso anteriores a la pandemia se han visto afectados, como así también los proyectos de extensión o transferencia (mencionado por el 12,7%). Aproximadamente la mitad de las respuestas mencionaron perjuicios en la tesis doctorales propias o supervisadas, mientras que un 11% en las tesis de maestría o licenciatura.

Cerca de la mitad de las respuestas dadas originalmente en la opción de “otros aspectos” hacían referencia a la necesidad de tareas de campo y experimentales que están contempladas en categorías disponibles o en otras preguntas de la encuesta, siendo por este motivo recategorizadas. De esta forma, las 51 respuestas que aún quedaron dentro de “otros aspectos” se pudieron agrupar en las cuatro nuevas categorías señaladas anteriormente con asteriscos:

1. **Colaboración con otros:** acá se incluyeron respuestas relacionadas a perjuicios en el mantenimiento de vínculos internacionales, pasantías y viajes para trabajar con colegas, comunicación con grupo de trabajo y colegas, actividades en colaboración, entre otros.

2. **Proyectos y actividades programadas:** estas respuestas hacen referencia principalmente a diferentes proyectos no iniciados antes de la pandemia pero que tienen fecha de inicio. Ej. planes de becarios e investigadores que se iniciaban en abril 2020, subsidios obtenidos pero aún no iniciados, congreso científico a organizar en 2020, etc.

3. **Impacto en el desarrollo profesional a corto y mediano plazo:** se incluyen las respuestas que mencionan perjuicios relacionados a la generación de nuevos proyectos, solicitudes de financiamiento, incorporación de nuevos RRHH a futuro, competitividad en próximas convocatorias, etc.

4. **Impacto en actividades docentes:** contempla perjuicios en la actividad debido a la modalidad virtual.

En este sentido, hay que tener en cuenta que de haber estado disponibles como opción al momento de contestar la encuesta, estas categorías podrían haber tenido mayor cantidad de respuestas.

Comentario: dos personas entendieron que la pregunta no tenía sentido si no se especificaba una escala de tiempo.

Identificación de beneficios en el trabajo

La pregunta: “En el caso de identificar aspectos que se han beneficiado ¿a qué atribuye esa situación?” ofreció múltiples opciones de respuesta y la posibilidad de ampliarla en caso de seleccionar “otros beneficios”. Se trata de categorías que en el caso de identificarse beneficios, no son mutuamente excluyentes ya que muchas personas identifican aspectos beneficiosos de distinto orden en su modalidad actual de trabajo. A partir de la recategorización realizada luego de leer todas las respuestas, se relevan los siguientes beneficios en la modalidad actual de trabajo:

- Menos tiempo y/o gastos asignados a transporte*
- Algunas condiciones más propicias que en mi espacio institucional de trabajo (silencio, infraestructura de equipos, conexión a Internet, menos interrupciones, condiciones edilicias, mobiliario adecuado)*
- Puedo organizar mis horarios de forma más operativa
- Otros beneficios
- No identifico beneficios

Las opciones que poseen asterisco fueron modificadas levemente para que pudieran incluirse en dichas categorías varias situaciones mencionadas como “otros beneficios”.

El gráfico siguiente muestra los porcentajes obtenidos luego de la recategorización de una gran parte de de las respuestas dadas en “otros beneficios” (entre paréntesis se indica la cantidad de respuestas en cada categoría).

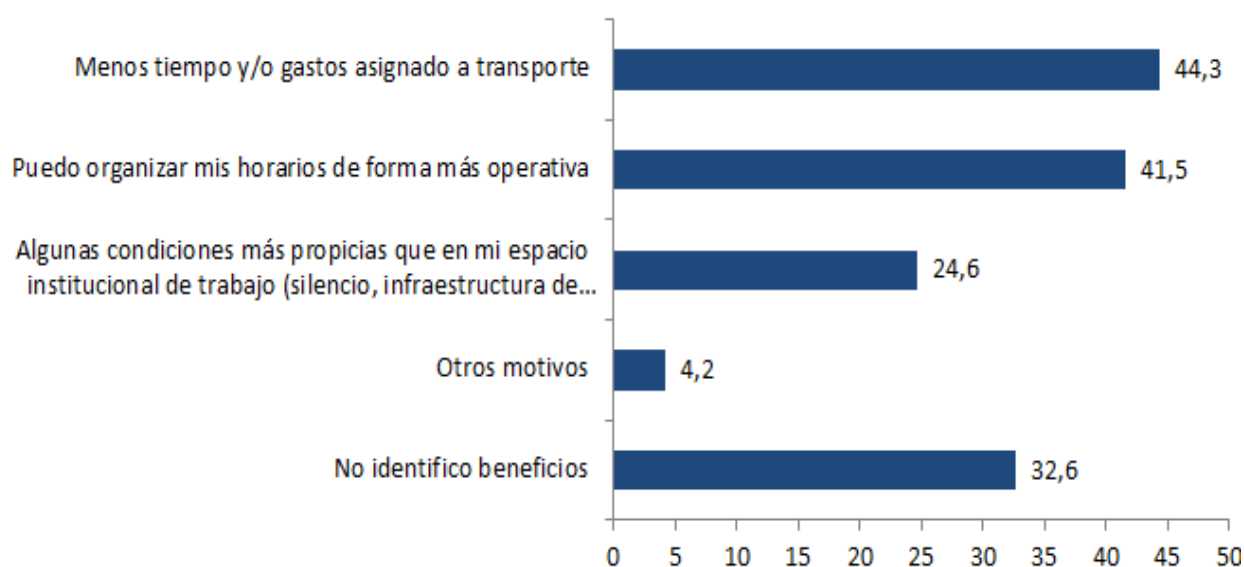


Gráfico N° 28: Porcentaje de participantes que expresan cada categoría de beneficios.

Aproximadamente el 33% de lxs trabajadores no encontraron beneficios en la modalidad actual de trabajo, mientras que los restantes identificaron beneficios asociados principalmente a la disminución de tiempo y/o gastos asignados al transporte, a la posibilidad de organizar el tiempo

de forma más operativa y a que identificaron en sus hogares al menos algunas condiciones más propicias que en su espacio institucional.

Casi el 50% de las respuestas originales dadas en la opción de “otros beneficios” fueron reasignadas ya que hacen referencia a aspectos contemplados en alguna de las tres categorías disponibles luego de las modificaciones mencionadas. De todos modos, un 4,2% de las respuestas quedaron finalmente categorizadas dentro de esta opción ya que mencionan situaciones de diversa índole que se ilustran con algunos ejemplos:

- *Más tiempo compartido en familia/mascotas.*
- *Mejor calidad de vida (alimentación, higiene, tranquilidad, se salvan vidas, etc.).*
- *Puedo organizar mejor los horarios pero no en forma más operativa.*
- *Debido a que estoy en la etapa de formación, muchos cursos a los que debía viajar, se pasaron a una modalidad virtual con lo cual se facilitó la cursada para mi.*
- *Menos gastos (en general).*
- *Menor contacto con otras personas.*

Principales preocupaciones en este contexto de trabajo

El análisis de la pregunta abierta: “¿Cuáles son sus principales preocupaciones en este contexto de trabajo? Por favor precisar”, se realizó de manera enteramente cualitativa. En el apartado 5 se complementa su análisis con una implementación preliminar de análisis computacional de datos textuales o lexicometría.

Veintidós personas no contestaron o manifestaron que no tienen preocupaciones en este contexto de trabajo. El análisis cualitativo de las 380 respuestas que manifiestan preocupaciones permitió distinguir las siguientes categorías que no son mutuamente excluyentes, ya que la mayoría de las personas articulan preocupaciones de distinto orden. A continuación se presentan las categorías identificadas, ordenadas de mayor a menor frecuencia en las respuestas de lxs participantes. El Gráfico N° 29 informa su distribución.

1. Tareas experimentales y/o asistencia al lugar de trabajo. La gran mayoría de las respuestas señalan la preocupación por no poder realizar actividades experimentales en el laboratorio, aunque algunos manifiestan la necesidad de acceder a los lugares de trabajo para consultar bibliografía, colecciones, etc.

- *El trabajo de mi grupo es fuertemente experimental. Si bien aprovechamos este momento para escribir trabajos, no pudimos aún comenzar los experimentos de este año y hubo que recortar la tarea experimental de una tesis doctoral cuyo plazo de presentación finaliza este año.*
- *No poder consultar bibliografía en el lugar de trabajo. Uso de equipo óptico en el lugar de trabajo. Si la situación se prolonga por varios meses, las actividades arriba mencionadas van a verse afectadas.*
- *El desarrollo de mis tareas de investigación implica trabajar escribiendo programas y corriéndolos en las computadoras de mi oficina y grupo, y consultar bibliografía electrónica, y eso se me dificulta sin poder acceder a mi lugar de trabajo habitual.*

2. Trabajos de campo.

- *Todos los proyectos de investigación que dependen de trabajo de campo están suspendidos, incluyendo algunos para los cuales el daño es irreparable (muestreos estacionales de eventos únicos, periodos de trabajo de becarios).*

- *En mi caso, me preocupa el desarrollo de mi tesis doctoral. Trabajo con un (...) que solo puede estudiarse desde mediados de febrero a fines de abril y lo que hago son experimentos de comportamiento en el campo. Con lo que ha ocurrido perdí prácticamente todo el año de trabajo, y este año en particular era el último antes de presentar la tesis. Con lo que estimo perdí casi el 25% de los datos.*

3. No generar resultados / No cumplir objetivos (proyectos y planes de trabajo) / Impacto negativo en la evaluación en el sistema científico. Estas respuestas son muy variadas pero en general están relacionadas a la preocupación de no generar resultados y del impacto negativo que esto pueda tener en las evaluaciones futuras.

- *Modificaciones en la agenda anual de trabajo que afecte los análisis de datos y publicación de resultados. Todo esto repercute en la posibilidad de generar resultados y la publicación de estos, que en última instancia, afecta mi competitividad para presentarme en futuras convocatorias, como el ingreso a CIC.*
- *Cumplir en tiempo y forma con los objetivos planteados en los planes de trabajo, propios y de becarios/as.*
- *Me preocupa mucho no poder cumplir con los requerimientos necesarios para aprobar el informe 2020.*
- *El criterio a adoptar por CONICET para evaluar el presente período.*

4. Desarrollo de tesis (propias o supervisadas) / Continuidad laboral de becarios. Las respuestas dentro de esta categoría hacen referencia a la preocupación del avance de las tesis ya sea propias o supervisadas, como así también de la continuidad laboral de becarios.

- *Me preocupa no cumplir mi objetivo principal: terminar la tesis y entregarla a tiempo, dado que puedo dedicar el 50% -y a veces menos- del tiempo a trabajar.*
- *Soy becarix posdoctoral, el tiempo de beca es limitado para poder publicar. Está siendo difícil para mí avanzar en este contexto con lo cual mi continuidad laboral está en juego.*
- *Me preocupa la finalización de las tesis de grado y de postgrado que me encontraba dirigiendo.*

5. Situación familiar y/o ambiente laboral inadecuado. Debido a la superposición de espacios y tiempos en el hogar, ambas facetas se entrelazan en muchos casos.

- *En situación pre-pandemia yo solía trabajar en mi hogar debido a la difícil situación espacial en mi trabajo (falta de espacio, bullicio, conexión a internet, etc.). Pero en el contexto actual trabajar en mi casa se ha vuelto muy difícil al convivir con (...) personas más, el cuidado de los menores, las clases virtuales de los menores, las tareas domésticas, falta de espacio adecuado y silencioso, etc.).*
- *La situación de aislamiento social y preventivo obligatorio tan extendida me está afectando anímicamente y también en lo laboral. En mi hogar no cuento con las condiciones necesarias para desarrollar mi trabajo de buena manera, por condiciones de infraestructura, mobiliario, bibliografía y recursos tecnológicos de alto rendimiento.*

6. Interacción con colegas o grupo de trabajo.

- *Si bien el trabajo en casa (por ahora) es viable, a la larga la interacción con mi grupo de trabajo es necesaria.*
- *Las tareas de investigación y desarrollo tecnológico pueden desarrollarse de manera remota por períodos breves, pero no deben prolongarse demasiado en el tiempo. El contacto entre*

investigadores y prioritariamente entre directores y becarios es fundamental en el proceso de aprendizaje a hacer ciencia.

7. Acceso a internet.

- *La falta de buena conexión a internet que complica reuniones virtuales y búsquedas de bibliografía.*
- *Falta de conexión a internet (solo por datos del celular).*

8. Incremento de tareas de docencia por modalidad virtual.

- *Las preocupaciones están vinculadas con la sobrecarga en la tarea docente en condiciones de virtualidad (por la dedicación simple de la Universidad la carga laboral virtual demanda dedicación completa).*
- *Me preocupa la capacitación escasa que recibimos para poder desarrollar la docencia virtual.*

9. **Otras.** En este ítem se incluyeron respuestas de índole muy variada (Ej: Incertidumbre general acerca de la pandemia, cuestiones sanitarias, salarios, economía del país, ejecución de subsidios, compras, entre otras).

- *La incertidumbre de cómo y cuándo será la nueva situación de normalidad, tanto en lo personal, lo colectivo y laboral.*
- *Actualmente me preocupa cómo se implementará la reapertura del ambiente laboral y de educación de mi hijx en relación a la posibilidad de contagio.*
- *Me preocupa que los sueldos de los investigadores no se actualicen acorde a las devaluaciones que hemos sufrido (el contexto de pandemia ha puesto la discusión salarial en plano lejano).*
- *Dificultad para la ejecución de subsidios, debido a la complicación para realizar compra. Dificultad para la realización de actividades de extensión y divulgación.*

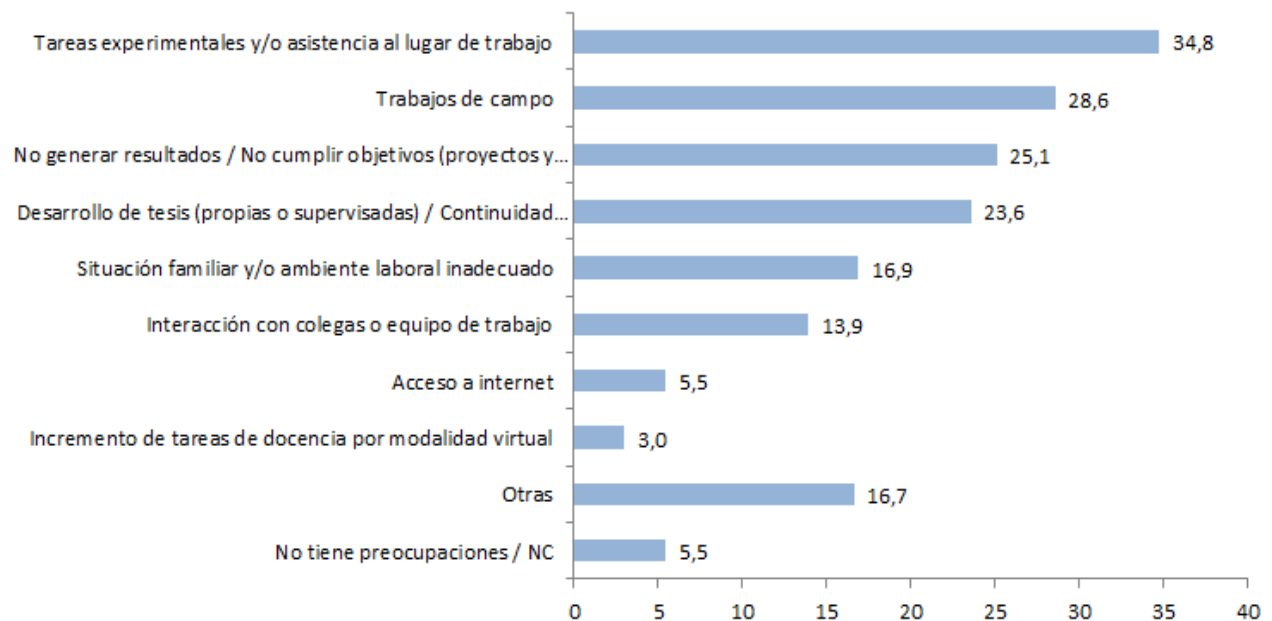


Gráfico N° 29: Porcentaje de participantes que expresan cada categoría de preocupaciones en el contexto de trabajo actual.

Posición respecto de la cuarentena

También se indagó la valoración acerca de las medidas gubernamentales de aislamiento social para mitigar la pandemia: “¿Cuál es su posición respecto del esfuerzo personal y colectivo realizado para desarrollar el trabajo en el hogar?” (selección de una opción entre varias).

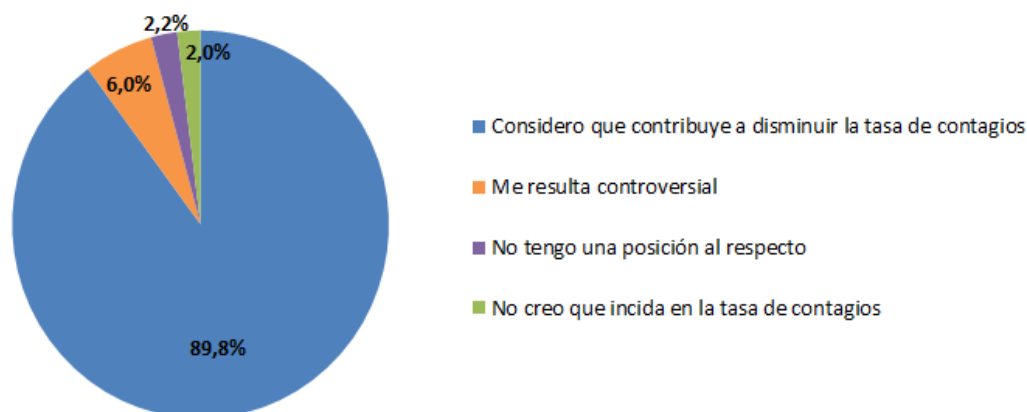


Gráfico N° 30: Distribución de participantes según su valoración de la contribución de la cuarentena a disminuir la tasa de contagios.

Tal como se desprende del gráfico, 9 de cada 10 personas que contestaron la encuesta consideran que el esfuerzo personal y colectivo realizado para desarrollar el trabajo en el hogar contribuye a disminuir la tasa de contagios de COVID-19 (89,8%). De los restantes, un 2% cree que no tiene incidencia en la tasa de contagios, mientras que a otros les resulta controversial (6%) o no tienen una posición tomada al respecto (2,2%).

Si bien en esta pregunta no se ofreció la posibilidad de ampliación, varios participantes se expresaron sobre su visión de esta medida en el espacio habilitado en la pregunta abierta referida a las Preocupaciones en el contexto actual de trabajo. Recuperamos aquí algunos de esos pasajes originales, que extienden algunas de las opciones, o abren variantes:

En acuerdo con la medida:

- *de seguir la pandemia, prefiero esta modalidad.*
- *aunque es complicado encontrar espacios físicos dentro del hogar y familiares, considero que el trabajo domiciliario es importante y necesario en este contexto de pandemia. Por el momento siento que el plan de trabajo presentado está siendo desarrollado correctamente, pero si esta situación persiste puede verse afectado. Aun así, apoyo las medidas tomadas, y personalmente hago un gran esfuerzo para cumplir con mi trabajo.*

Con objeciones:

- *Y en esto sí me pronuncio en contra de la cuarentena, porque mejor que un espacio al aire libre no hay para garantizar una baja probabilidad de contagio, si el trabajo se realiza adecuadamente, pocas personas que en el viaje lleven puesta sus mascarilla, y luego se separen en terreno, o trabajen a distancia lo más posible. Es ridículo que se permita a la gente hacer deportes al aire libre hasta cuatro personas juntas (como ya se permite en muchas localidades, bariloche incluida) y a nosotros no ir a un muestreo.*

Dimensión 6: Perspectivas en torno a la reinserción al trabajo en modalidad habitual

Esta última dimensión indagó el punto de vista de lxs agentes respecto de las necesidades y modalidades de regreso a las sedes físicas habituales de trabajo.

Necesidad de presencialidad en sede física de trabajo según tiempo requerido

Ante la consulta por la: “Percepción que Ud. tiene del tiempo que necesita estar en forma presencial en el ámbito laboral para desarrollar su trabajo” (elección de una opción entre varias), las respuestas se distribuyeron de la siguiente manera.

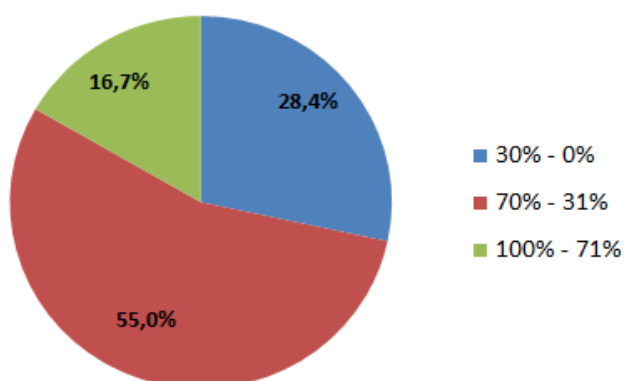


Gráfico N° 31: Distribución de participantes según su percepción de proporción de tiempo de trabajo que necesitan realizar en sede física.

Del gráfico se desprende que 7 de 10 trabajadores (71,7%) necesitaron al menos de un tiempo mayor al 31% en forma presencial para desarrollar su trabajo. De ellos, más de la mitad perciben que necesitan estar entre el 70-31% del tiempo en forma presencial, mientras que aproximadamente el 17% manifestó que necesita de un tiempo mayor (100-71%) en el ámbito laboral para desarrollar su trabajo. El 28,4% de lxs agentes expresó necesitar menos de 1/3 del tiempo en esa condición para llevar a cabo sus tareas.

Si bien esta pregunta no ofreció la posibilidad de ampliación, varios participantes utilizaron el espacio habilitado en preguntas abiertas para clarificar su elección de intervalo de presencialidad. Resulta particularmente esclarecedor respecto del intervalo intermedio:

- *Mis tareas (y las de todo mi grupo) se dividen en 50% escritorio/computadora, y es para ello sola y exclusivamente que valen las proporciones anteriores (31-70%) y los "beneficios" de no concurrir al espacio laboral (edilicio). El otro 50% es el trabajo de campo, casi exclusivo (con poca oficina) entre septiembre y marzo cada año. Si no se nos permite hacerlo, no habrá a qué volver a la oficina el ciclo siguiente; es decir, publicamos y armamos nuestras actividades de extensión y divulgación sobre datos que generamos en campo, sino, no tenemos mucho que hacer en la oficina, sea ésta en casa o en la universidad.*

Principales preocupaciones en vistas a la reinserción en el espacio físico habitual de trabajo

La consulta fue: “¿Cuáles son sus principales preocupaciones en vistas a la reinserción en el espacio físico habitual de trabajo?” con la posibilidad de seleccionar varias opciones de respuesta.

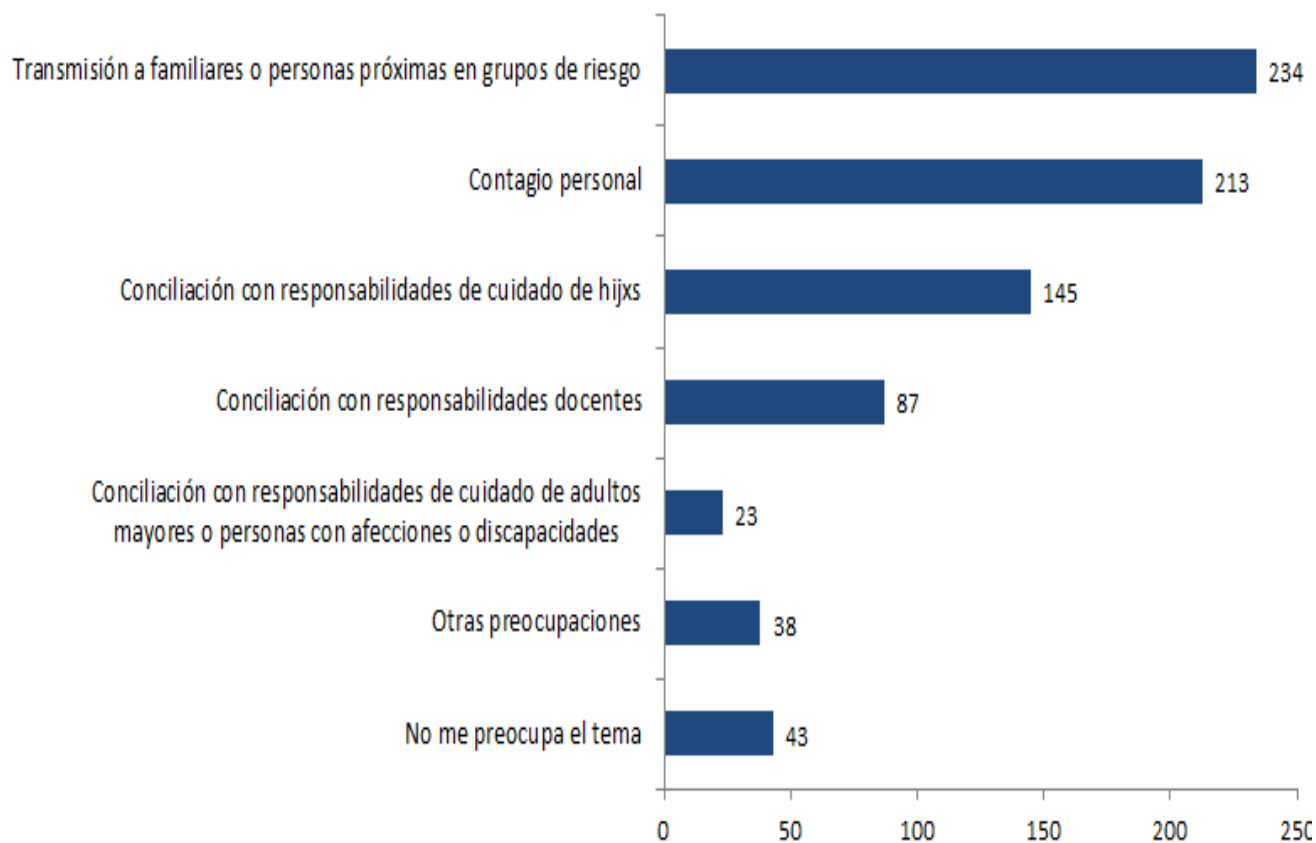


Gráfico N° 32: Número de participantes que expresan las categorías de preocupaciones en relación con la reinserción al trabajo en sede física.

Fuentes de contagio que le preocupan

Ante la pregunta: “¿Cuáles son las fuentes de contagio que le preocupan en relación con su reinserción al lugar de trabajo habitual?”, 9 de cada 10 agentes manifestaron tener preocupaciones, mientras que a un 10,6% no les preocupa el tema. Se trata de categorías que no son mutuamente excluyentes, ya que la mayoría de las personas tienen diversas preocupaciones, tal como se muestra en el siguiente gráfico.

En orden de frecuencia de aparición en las respuestas, las fuentes de contagio que preocupan a lxs trabajadores fueron:

1. Compartir un espacio pequeño de trabajo con otrxs.
2. Insuficiencias en los servicios habituales de limpieza y mantenimiento (regularidad, profundidad).
3. Infraestructura deficiente: baños, ventilación, calefacción u otros.
4. Compartir momentos/espacios de alimentación.
5. Prácticas de limpieza de compañerxs de trabajo.
6. Transporte.



Gráfico N° 33: Porcentaje de participantes que expresan las distintas categorías de fuentes de contagio relativas a la reinserción al lugar de trabajo habitual.

Un 6,5% de los agentes mencionaron que les preocupan “otras fuentes de contagio”. Después de la lectura de las 25 respuestas dadas en esa opción se observó que en varios casos no se especificó la respuesta y en otros eran aclaraciones de las opciones ya elegidas. Sin embargo entre las otras preocupaciones que fueron detalladas, se mencionaron las siguientes:

- Circulación de personas ajenas a la institución (proveedores, alumnos, ciudadanos que asisten a la universidad, etc.).
- Uso de equipamiento compartido (de laboratorio, impresoras, scanners, teléfonos, etc.) y espacios comunes (ascensor y otros).
- Reuniones de trabajo.
- Aumento de circulación comunitaria del virus en la ciudad.
- Sistema de fichado de huellas dactilares.
- Inmunidad: en esta respuesta se plantea que en este contexto de aislamiento social obligatorio, el derecho a la inmunidad no se está debatiendo y que está siendo cercenado a la población en general, sobre todo a la infantil que no se encuentra dentro del grupo de riesgo.

Cambios en la modalidad de trabajo posterior a la cuarentena

Ante la pregunta: “¿Cómo se ubicaría entre las siguientes prospectivas en vistas a la reinserción en el lugar de trabajo habitual a corto/mediano plazo?”, las respuestas dieron información relevante para la organización práctica en los distintos grupos y sedes.

En vistas a la reinserción en el lugar de trabajo las áreas del Gráfico N° 34 representan la proporción de participantes que responde respecto a las distintas opciones no excluyentes dadas:

- Alternando con compañerxs de trabajo para favorecer distribución de tareas y distanciamiento social.
- En horario reducido debido a demandas familiares.
- Sin variaciones respecto a modalidad previa.
- Combinando con compañerxs de trabajo por razones de transporte.
- Otras.

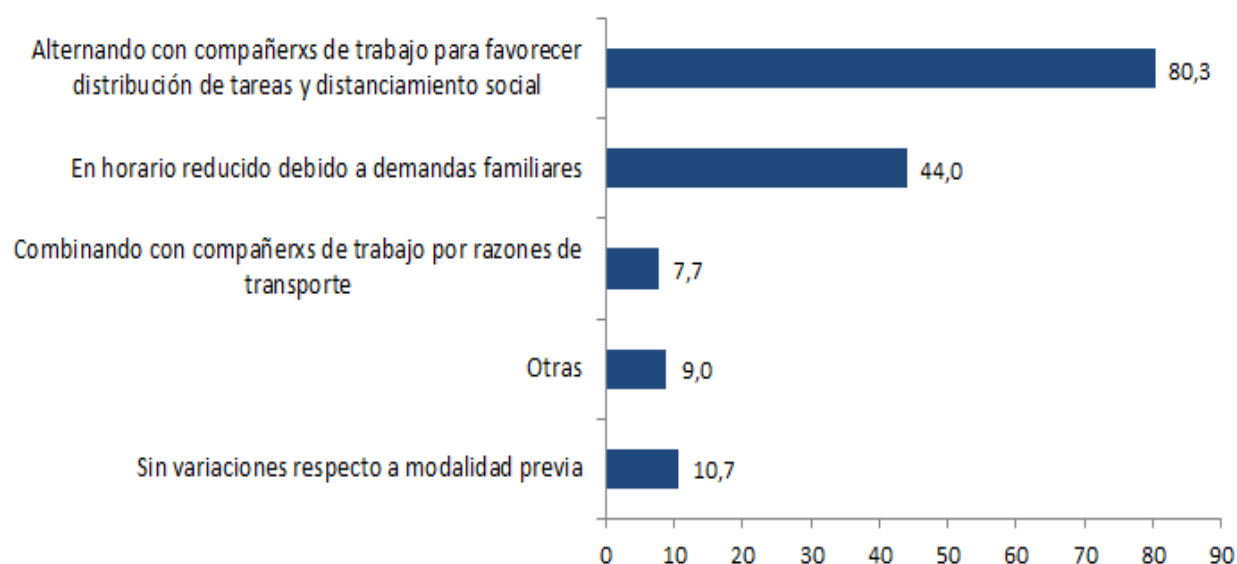


Gráfico N° 34: Porcentaje de participantes que adhieren a las distintas opciones de organización relativas a la reinserción al lugar de trabajo habitual.

Aspectos que le gustaría cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena a partir de la experiencia actual

Ante la pregunta: “¿La experiencia actual le permite vislumbrar aspectos que le gustaría cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena?”, 115 personas no contestaron o manifestaron que no vislumbran aspectos que les gustaría cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena (28,6%).

El análisis enteramente cualitativo de las 287 respuestas abiertas que identifican aspectos que les gustaría modificar permitió distinguir entre las siguientes categorías que no son mutuamente excluyentes, ya que la mayoría de las personas vislumbran cambios de distinto orden en su modalidad de trabajo. En el Gráfico N° 35 se muestran los porcentajes de respuesta para cada categoría.

Se transcriben algunas respuestas.

1. Alternar la actividad presencial con teletrabajo. El 39,8% de las respuestas manifestaron el interés de contar con mayor flexibilidad laboral y poder continuar con la modalidad de teletrabajo en forma part-time.

- *El teletrabajo resulta muy superior al trabajo en oficina por la ausencia de interrupciones (para personas sin parientes a cargo). Que parte del trabajo se pueda desarrollar en teletrabajo a pedido del trabajador sería muy beneficioso.*

- *Poder disponer de trabajar en mi domicilio durante algunas jornadas u horarios. Especialmente por evitar el transporte, y el tiempo que implica moverse.*

2. **Organización del trabajo por turnos.** En este punto se incluyeron respuestas que hacen referencia a una necesidad de organizar mejor el uso de los espacios pero no mencionan la opción de teletrabajo en forma explícita.

- *No veo que sea difícil implementar asistencia escalonada y normas higiénicas mejoradas.*

- *Modificación o ajuste de horarios de ingreso y egreso del lugar de trabajo para no coincidir con los horarios "pico" en el transporte público.*

3. **Mejoras en espacios de trabajo.** La mayoría de estas respuestas hicieron referencia a la necesidad de contar con mayor disponibilidad de espacios de trabajo.

- *El tema del hacinamiento en el que nos veíamos inmersos creo que es lo más urgente para solucionar.*

- *En lo que respecta al trabajo en el lugar asignado, el cambio se relaciona con falencias preexistentes. La oficina que habitamos tiene una gran densidad poblacional y no posee ventilación ni luz natural.*

- *El principal problema de mi lugar de trabajo es la disponibilidad de baños y su mal funcionamiento.*

4. **Mayores medidas de seguridad e higiene (personal y del lugar de trabajo).** Se incluyeron aspectos relacionados a la necesidad de mayores medidas de limpieza en los edificios, al cumplimiento de protocolos en relación con la pandemia, disponibilidad de insumos de protección, etc.

- *Es evidente que se debe tener en cuenta cuestiones de higiene, formas y frecuencia de limpieza. En mi lugar de trabajo no se desinfecta todos los días las superficies. El baño es utilizado por muchas personas. No se cuenta con elementos necesarios para el lavado de manos como alcohol en gel, jabón líquido y toallas de papel.*

- *No ir al trabajo enfermo. Espero que esto cambie, en Argentina se premia al que trabaja aun estando enfermo.*

- *Tal vez, todos tengamos que estar más atentos y dedicados a la limpieza y cuidados personales y del espacio común en el que trabajamos.*

5. **Cambio a la modalidad virtual de reuniones y diferentes actividades.** Se vislumbra como positivo el cambio a la modalidad virtual de reuniones y otras actividades propiciado por el ASPO.

- *Aprovechar más el recurso de reuniones virtuales a partir de los nuevos programas que estamos usando (zoom, google meet, video llamadas por Whatsapp) porque tienden a ser reuniones de trabajo mucho más focalizadas.*

- *Actividades de extensión y transferencia, participación en comisiones, que se hacían de manera presencial pueden realizarse de manera virtual, reduciendo los viajes y la pérdida de tiempo y recursos involucrados en ellos.*

6. **Otras.**

- *Principalmente, la dedicación más comprometida en actividades de transferencia de amplio alcance y en la articulación interdisciplinaria e interinstitucional con otros actores del sistema científico regional así como de entidades gubernamentales provinciales y municipales.*
- *Implementación de guardería o jardín maternal, inexistente en mi lugar de trabajo, y/o modificación de montos topes de ingresos (acorde a zona desfavorable) para percibir adicional de guardería.*
- *Cambiar mi forma de trasladarme.*



Gráfico N° 35: Porcentaje de participantes que expresaron los aspectos que les gustaría cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena a partir de la experiencia actual.

6. Las preocupaciones de lxs agentes según características laborales y sociodemográficas

Con el propósito de identificar los rasgos específicos en las preocupaciones de lxs agentes según sus principales características laborales y sociodemográficas¹², se realizó un análisis computacional de datos textuales o lexicométrico¹³ de la pregunta abierta: “¿Cuáles son sus principales preocupaciones en este contexto de trabajo?”. Se aplicó el procedimiento “Vocabularios específicos”, también conocido como “Respuestas modales”, que permite identificar el léxico distintivo que caracteriza a las diferentes partes de un corpus. Estudiamos esos rasgos

¹² Esta sección se elaboró con el asesoramiento de la Mg. Virginia Montoro, CRUB-IPEHCS y corresponde a parte del análisis lexicométrico.

¹³ Lebart, L, Salem, A. y Bécue Bertaut, M. (2000). *Análisis estadístico de textos*. Lérida: Milenio.

para cada una de las categorías identificadas oportunamente en las dimensiones laboral y sociodemográfica. En cuanto a:

- Cargo: Investigadorxs; Investigadorxs-docentes; Investigadorxs-docentes con responsabilidad de gestión; Personal de apoyo y mantenimiento; Administración, gestión y mantenimiento; Becarixs; Becarixs-docentes.
- Tipo de trabajo: En territorio; Experimental; Teórico; Administración, comunicación y/o vinculación; y las cuatro combinaciones de las tres primeras categorías.
- Grupo de edad: <30 años, 30 a 39 años; 40 a 49 años; 50 a 59 años; 60 años o más.
- Género: Femenino; Masculino.
- Responsabilidad de cuidados de menores: Sin menores a cargo; responsabilidad compartida; responsabilidad completa.

Se implementó el procedimiento de Análisis de Vocabularios Específicos y Respuestas Modales (Programa SPADT). Para cada variable en estudio -por ejemplo, cargo- este procedimiento particiona el corpus completo en sus partes y para cada una de éstas analiza todas las respuestas brindadas por lxs participantes. Identifica las palabras que se encuentran sobre-representadas en cada parte, así como la respuesta que condensa mejor el perfil léxico de esa categoría (por ejemplo Becarixs para la variable Cargo), de acuerdo a la presencia relativa de las palabras en el corpus total. Así, ordena todas las respuestas de lxs participantes que revisten dicho cargo en modo decreciente según distancias chi cuadrado a la respuesta característica.

De este modo, la respuesta ubicada en la primera posición para, por ejemplo, la categoría Becarixs será la respuesta textual original que mejor condensa las características de las respuestas de lxs becarixs, y la que resulta ordenada en último lugar será la más disímil respecto del perfil léxico característico de esa categoría. Sin embargo, debido a la variedad inherente al proceso constructivo de respuestas escritas sin límite de extensión ante una pregunta abierta como la que nos ocupa, para elaborar una descripción abarcativa de los diferentes matices expresados por lxs participantes que comparten una misma categoría (un mismo cargo, en este ejemplo), es preciso considerar varias respuestas entre aquellas más próximas a la respuesta característica. Debido al número altamente variable de participantes en las distintas categorías, se establecieron criterios calibrados a las distintas situaciones: para categorías con más de 200 participantes (como Género femenino), las descripciones de las respuestas características fueron elaboradas teniendo en cuenta el 10% superior o más próximo a la respuesta característica del total de respuestas. Para las categorías compuestas por entre 100 y 200 participantes (como Investigadorxs, Becarixs para la variable Cargo), se leyó el 20% superior, y para las de menos de 100 participantes (como Personal de Apoyo para Cargo, o Con menores a mi cargo para Cuidados de menores), el 30% o 40% superior.

Sin embargo, las sintéticas descripciones que se presentan a continuación sólo incluyen las características más distintivas y relevantes para cada categoría en función de los objetivos de este relevamiento. Para las variables que resultaron más informativas las descripciones, el *Anexo II* proporciona un cuadro que presenta las palabras más características de todas o algunas partes del corpus para esa variable e incluye entre dos y cuatro respuestas originales completas, seleccionadas entre las que se encuentran más próximas al perfil léxico característico de esa parte. Es preciso aclarar que los vocabularios específicos y las respuestas características no indican cuáles son las mayores preocupaciones que expresan, sino aquellas que distinguen a esa parte de la población del conjunto de participantes que respondieron esta pregunta.

Preocupaciones según el Cargo

En el Cuadro N° 1 del *Anexo II* se informa el conjunto de palabras más características para cada cargo y seleccionan dos o tres de las respuestas originales completas más características. El análisis de los vocabularios específicos y respuestas características de acuerdo a las siete categorías de Cargo revelan, básicamente, que todos los sectores manifestaron preocupaciones críticas, con expresiones como *imposibilidad de realizar, cumplir con, compromisos, demandas* - en cada cargo desde un posicionamiento acorde con las funciones desempeñadas al interior del sistema científico y en interacción con algunos -nunca todos- de los distintos sectores que lo componen.

Las categorías de cargo que integraron a otros sectores en mayor medida al dar cuenta de sus preocupaciones son: a) Investigadorxs/docentes con responsabilidad de gestión, cuyo vocabulario específico incluyó palabras como *equipos, institucionales y doctorado*, además de *colegas y CONICET*, y b) el Personal de Administración y gestión. En este último sector es notable que la palabra más característica al articular sus preocupaciones fue *entre*, refiriendo al *contacto entre* sectores (investigadorxs, becarixs) o a la relación *entre* declaraciones y acciones. La palabra más característica en el vocabulario del sector Investigadorxs fue *becarixs* (reúne: *becaria, becarios, becaries, becarixs*), y también apareció *estudiantes*, lo que revela el punto hasta el cual quienes revisten un cargo estable de investigación conciben su tarea en relación con la de lxs investigadores en formación. También en el sector Becarixs resonaron los otros sectores, pero principalmente en referencia a sus directores, o a la institución que los contrata y evalúa: *CONICET*. Esto podría indicar el predominio de una posición de asimetría, con la ubicación en el polo más vulnerable. Fueron los sectores Investigadorxs y particularmente aquellxs que ocupan cargos de gestión quienes se distinguieron por la mención de pares, en términos de colegas, y más específicamente de los compromisos pendientes con ellxs.

Debido a que el sector conformado por Personal de apoyo y mantenimiento es reducido en número, sus respuestas quedaron poco visibilizadas en la sección 4 de este informe, donde se comunican los análisis realizados sobre el conjunto total de 402 respuestas. En cambio, el presente análisis permite reconocer a este sector mediante la identificación de palabras distintivas (*actividades, cargo, demanda, plan de trabajo*) y respuestas completas que marcan la preocupación por la posibilidad de cumplir con sus tareas específicas en condiciones incluso insalubres al no contar, en algunos casos, con el mobiliario elemental.

El sector Becarixs fue el que presentó el vocabulario con mayor homogeneidad interna y unidad en las preocupaciones. El conjunto de palabras que caracterizaron su vocabulario articula claramente la preocupación de este sector: *no poder terminar los cursos y la tesis doctoral y acceder (a la beca postdoc)*.

En suma, en todos los sectores, lxs agentes expresaron sus vinculaciones con otrxs, de carácter más asimétrico, simétrico, o complementario, personalizado o institucionalizado, cuyo cumplimiento -o incumplimiento- experimentaban como una fuente de tensión.

Por otra parte, los sectores recuperaron preocupaciones originadas en la interacción con otros ámbitos, externos al estrictamente científico-tecnológico, en forma diferencial. Estos ámbitos fueron el educativo y el familiar. En cuanto al ámbito educativo, en su nivel universitario, tal como es esperable, fueron los sectores que se identificaron como docentes quienes desplegaron los desafíos y presiones incrementados por la virtualidad obligada en la docencia. Esto atravesó dos posiciones contrapuestas en cuanto a la estabilidad en el cargo de investigación, al reconocerse tanto el sector Investigadorxs-docentes como en el de Becarixs-docentes. En cuanto al ámbito familiar, la preocupación por la demanda implicada en el cuidado de lxs menores y la familia

apareció más claramente en Personal de apoyo y en Investigadorxs-docentes, probablemente explicada por la composición etaria de esos sectores.

Preocupaciones según el Tipo de trabajo

Las especificidades según tipo de trabajo condensaron las dificultades propias para el desarrollo de cada uno de ellos. El Cuadro N° 2 del *Anexo II* informa el conjunto de palabras más características y algunas de las respuestas originales características para los cinco tipos de trabajo más distintivos: En Territorio, Experimental, En Territorio y Experimental, Teórico y Administración, vinculación y comunicación. Se excluyeron las combinaciones Territorio/Teórico y Experimental/Teórico por brindar información algo redundante.

Las palabras relacionadas con la posibilidad o imposibilidad de acceder a las fuentes críticas de información están presentes con variantes en los vocabularios específicos de lxs agentes que realizan trabajo en Territorio (*imposibilidad de realizar, la falta de, condiciones, cuarentena*) y Experimental (*no poder, poder, podría, no poder cumplir con*). Ambos sectores comparten la preocupación por el avance del trabajo de *becarixs* y la pérdida de *datos* o *equipo* a medida que pasa el tiempo (*cuando, curso, futuro*), así como el cumplimiento de compromisos institucionales: quienes trabajan en Territorio tendieron a formularlo en términos de *proyectos de investigación* y quienes desarrollan trabajo Experimental, como *Conicet*. Este último sector se distinguió por la preocupación por *procesar* y *analizar* datos *en el laboratorio*.

El vocabulario de quienes desarrollan un trabajo exclusivamente Teórico también advirtió *dificultades* y se distinguió por mencionar la *conectividad* o *conexión a Internet*, y problematizar aspectos de la *interacción virtual* y *presencial*. El acceso a la *oficina* y el *escritorio* eran fuentes de algunas preocupaciones. En este sector se manifestó también la preocupación por quienes realizan trabajo de campo y/o experimental. Solo en el vocabulario específico de quienes se dedican a tareas de Administración, vinculación y gestión aparecieron las palabras *salud* y *aislamiento*, que dan cuenta de la situación general que configura la modalidad de trabajo en las primeras fases de la cuarentena y, lógicamente, se corroboran las que caracterizaron el respectivo Cargo, con menciones a continuar con el *plan de trabajo*, y a las necesidades del *escritorio* y al *equipamiento*.

Por otra parte, la lectura de las respuestas características de cada Tipo de trabajo permite reconocer rápidamente tres fuentes de preocupación transversales: la superposición del espacio de la vida cotidiana/familiar con el de trabajo; el cuidado de niñxs; y la docencia virtual.

Preocupaciones según el Grupo de edad

Las especificidades etarias se relacionaron con la etapa de la vida laboral más que con otros aspectos del ciclo vital, por lo cual su análisis complementa el de las dos variables anteriores, aportando más a una lectura en clave laboral de las preocupaciones de lxs agentes que a una interpretación evolutiva (con excepción de quienes se encuentran entre los 40 y 49 años, etapa en la que se deduce que en este sector se concentra la maternidad/paternidad de menores). Debido a que lxs *becarixs* conforman el sector más joven, es esperable que el vocabulario distintivo de las Personas de menos de 30 años coincida prácticamente con el identificado para ese Cargo, cuya conformación prácticamente permite reconstruir la expresión “*me preocupa no poder (obtener) resultados (y realizar) cursos (para mi) poder terminar mi doctorado/ tesis doctoral (y) acceder (a próximas convocatorias)*”. El vocabulario del grupo más joven también se distinguió por la explicitación de la *incertidumbre* y la referencia a un mes crítico para los cambios de etapa

para el sector Becarixs: *abril*. El vocabulario específico de las Personas en que tienen entre 40 y 49 años mostró un cambio de posición respecto al agenciamiento sobre los *análisis* en curso, junto a las dificultades para conciliar su trabajo con lxs *hijxs*, *niñxs* y/o *menores* en el *hogar*. El vocabulario específico de las Personas de entre 50 y 59 años se caracterizó por vincular sus preocupaciones con el rol de conducción en primera persona en tiempo presente, a través de *dirijo*. Las respuestas características de las Personas que tienen 60 o más años mostraron un foco no ya en la propia persona sino en aquellxs otrxs integrantes del sistema científico de cuya formación son responsables o con quienes interactúan: *becarixs*, *colegas*, *compromisos*, *interacción*, *entre*.

Preocupaciones según el Género

Los vocabularios específicos y las respuestas características de ambos géneros revelaron (ver Cuadro N°3 del *Anexo II*) la intensidad y multiplicidad de preocupaciones. En ambos grupos de respuestas las preocupaciones se vincularon no solo a la propia persona en el espacio y al tiempo presentes (que las mujeres solieron llamar *contexto* o *espacio*, y los varones *situación*) sino también a otros estamentos del sistema científico y se proyectaron al futuro, anticipando los perjuicios a mediano y largo plazo. A su vez, unos y otras expresaron preocupaciones de orden productivo y también emocional.

Sin embargo, también se apreciaron algunas diferencias relevantes:

- Un rasgo marcadamente distintivo de las respuestas del género femenino fue la mención de la *casa* como espacio que habitan y del que se ocupan, y la demanda de cuidados a lxs *hijxs* y al acompañamiento *escolar* -además, de forma recurrente. Es notable que pese a que la mayoría de quienes han informado responsabilidad sobre menores dieron cuenta de compartir esta responsabilidad (y es altamente probable que con alguien del otro género, dada la masiva autodefinición genérica en términos binarios), estas menciones se encontraron ausentes en la totalidad de las 30 respuestas más características de los hombres. Ninguna de esas respuestas hizo mención de la casa, el hogar, lxs *hijxs* o su escolaridad, y solamente una mencionó aspectos familiares, al manifestar su preocupación por lo que sucede a terceras personas.
- Si bien entre las respuestas características tanto de hombres como de mujeres, varias expresaron agobio en el contexto / situación actual, la fuente del mismo varió. En las respuestas de mujeres el agobio apareció ante las o la *demanda*, mientras que en las de hombres se formuló ante la constatación de la *dificultad* o *imposibilidad* para hacer algo. Esto podría indicar dos posicionamientos distintos: deber cumplir con lo que se me requiere, o estar imposibilitado de hacer lo que me propongo o se espera de mí.
- En las mujeres resultó más acuciante la preocupación por la propia productividad y la incertidumbre acerca de las formas y medidas en que las *instituciones* contemplarán las dificultades prolongadas para desarrollar el trabajo.

Preocupaciones según las Responsabilidades de cuidados de menores

El análisis de vocabularios específicos y respuestas características según Responsabilidades de cuidados de menores (ver Cuadro N° 4 en el *Anexo II*) revela la centralidad que atender y acompañar a *niñxs*, *menores*, *hijxs* a lo largo de su día sin *escuelas* y sostenerles en sus *tareas* vinculadas con esa *escolaridad* *demanda* a lxs agentes, y el grado en que resulta una interferencia seria para llevar adelante el trabajo con la consecuente preocupación por el propio futuro laboral.

Ante esta situación, algunxs advierten una falta de posición institucional clara (*Conicet no se expide acerca de esto*). Para quienes comparten esta responsabilidad con otra persona la situación es grave, y se expresa en términos de *principal, demanda* y variantes de *necesidad*, en tanto que para quienes concentran esa responsabilidad sin compartirla con otrx adultx (por lo que hablan de *mis hijxs*) trabajar adquiere la cualidad de *imposibilidad*.

El vocabulario y respuestas características del sector que no tiene responsabilidades de cuidados de menores da cuenta de preocupaciones relevadas en análisis de las variables laborales, relacionadas con la interrupción del trabajo de campo y las actividades experimentales, las dificultades para avanzar en las tesis doctorales e interactuar con colegas, la incertidumbre, etc.

Por último, notemos que los análisis que consideraron los Cuidados de mayores, o la combinación de cuidados de menores y mayores no revelan una incidencia significativa del cuidado de mayores en las preocupaciones laborales de lxs agentes involucrados en esas tareas.

EMERGENCIA COVID 19 CONICET CCT - Patagonia Norte.

PARTE I Relevamiento de situaciones y acciones durante la cuarentena y en la transición

ORIGEN

Esta encuesta ha sido creada por el Equipo de Asesores Estratégicos Post-cuarentena convocado por el CCT - Patagonia Norte en el que participan agentes de todas las UE de la región.

OBJETIVO

El objetivo de esta encuesta es construir un panorama de las situaciones que atraviesa la amplia población de trabajadores/as con lugar de trabajo en las Unidades Ejecutoras Mixtas o en la zona de influencia del CCT PN. Está formada por dos secciones: una se orienta a conocer la diversidad de situaciones que se está atravesando en el contexto de aislamiento por pandemia y su impacto en las actividades de los y las agentes (Parte 1) y la otra permite conocer las acciones profesionales asociadas a la emergencia en las que están participando (Parte 2).

Sabemos que otras entidades también le acercan encuestas buscando relevar estas situaciones inéditas que interpelan a todas las instituciones. En el caso del CCT PN, se busca contar con una base documental abarcativa y sensible a diversas dimensiones que sirva tanto como punto de partida para la toma de decisiones asociadas a la gradual adecuación a las distintas fases de la cuarentena como también permita conocer los impactos de la emergencia en las actividades.

Esto se torna especialmente relevante y urgente para definir los protocolos de salida gradual de la instancia de tele-trabajo conociendo las características de los lugares de trabajo de cada agente y respetando las definiciones de las autoridades locales, provinciales y nacionales.

Asimismo, este relevamiento busca constituirse en una referencia para futuras evaluaciones de desempeño a partir del análisis de las dificultades, oportunidades y acciones implementadas en condiciones de tele-trabajo, identificando los solapamientos con nuevas demandas (laborales, familiares, sanitarias) en este período de emergencia.

ELABORACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

Para alcanzar ese objetivo, un grupo interdisciplinario interactuó durante varios días en el diseño y refinamiento de este instrumento, y lo sondeó con un grupo reducido y variado de voluntarixs. Todo ello, con las restricciones con las que se trabaja en esta emergencia, lo que explica que el instrumento sea sin duda mejorable. Las dos partes de la encuesta son:

Parte I. Contexto y perspectiva laboral en aislamiento por pandemia (es la que se despliega más abajo)

Consta de ocho secciones: Aspectos sociodemográficos; Caracterización laboral; Situación personal en relación con la pandemia; Condiciones de trabajo en el espacio domiciliario; Desarrollo de tareas laborales en el hogar en el contexto de la pandemia; Evaluación y prospectiva de la situación laboral actual para el desarrollo del trabajo; y Participación en acciones en relación con la pandemia.

Parte II. Participación en acciones relacionadas con la emergencia COVID 19.

Debe ser completada solo en el caso que Ud. haya participado de acciones profesionales extraordinarias en la pandemia y consta en el segundo link.

RECAUDOS

La información recabada será considerada en su conjunto, y no en referencia a casos particulares (con excepción de la Parte II).

Un informe preliminar será enviado oportunamente a todas las personas que hayan completado la encuesta.

Es probable que en fases sucesivas se realicen nuevos sondeos.

COLABORACIÓN SOLICITADA

Solicitamos su colaboración para contestar:

- de forma veraz y comprometida, a fin de contribuir a que los análisis correspondientes se realicen sobre información precisa, confiable y rica.
- prontamente, para poder emprender el análisis de forma integral y en el corto plazo.

MUCHAS GRACIAS POR CONTRIBUIR EN UNA INICIATIVA QUE SOLO PUEDE CONCRETARSE CON SU PARTICIPACIÓN Y LA DEL CONJUNTO DE INTEGRANTES DEL SISTEMA CIENTÍFICO REGIONAL.

***Obligatorio**

1. Dirección de correo electrónico *

2. LUGAR DE TRABAJO: Unidad ejecutora y/o dependencia en la que desarrolla su trabajo *

3. LUGAR DE TRABAJO: dirección completa *

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

4. Edad *

Marca solo un óvalo.

- < 30 años
- 30 - 39 años
- 40 - 49 años
- 50 - 59 años
- 60 - 69 años
- 70 años o más

5. Géneros

Marca solo un óvalo.

- Femenino
- Masculino
- Otros
- Prefiero no responder

6. Personas menores a cargo *

Marca solo un óvalo.

- 1 o 2 menores, de forma compartida
- 1 o 2 menores, a mi cargo
- 3 o más menores, de forma compartida
- 3 o más menores, a mi cargo
- no es mi caso
- otra situación referida al cuidado de menores

7. Si informó "otra situación", especificar

8. Personas mayores a cargo *

Marca solo un óvalo.

- 1 o 2 mayores de forma compartida
- 1 o 2 mayores, a mi cargo
- 3 o más mayores, de forma compartida
- 3 o más mayores, a mi cargo
- no es mi caso
- otra situación referida al cuidado de mayores

9. Si informó "otra situación", especificar

CARACTERIZACIÓN LABORAL

10. Función *

Selecciona todos los que correspondan.

- Becarix
- Investigador/a CIC
- Carrera personal de apoyo
- Docente investigador
- Personal administrativo
- Personal de mantenimiento
- Gestión (cargos de responsabilidad)
- Otra función

11. Si registró "otra" por favor especificar

12. Fecha de inicio en la función indicada *

Ejemplo: 7 de enero del 2019

13. Tipo de trabajo *

Selecciona todos los que correspondan.

- Investigación/desarrollo teórico y/o con fuentes secundarias
- Investigación/desarrollo experimental o similar
- Investigación/desarrollo en territorio
- Transferencia, extensión, vinculación
- Administración y/o gestión
- Comunicación institucional y difusión
- Mantenimiento de servicios y edificios
- Formación de recursos humanos
- Docencia de grado o posgrado
- Otros

14. Si registró "otros" por favor especificar

SITUACIÓN PERSONAL EN RELACIÓN CON LA PANDEMIA

15. Por favor indique si Ud. se encuentra en alguna/s de las siguientes condiciones *

Selecciona todos los que correspondan.

- 60 años o más (o los cumpla antes de septiembre)
- Afección crónica preexistente o contraída recientemente
- Discapacidad sensorial, motriz u otra
- Convivencia continua o alternada con hijxs menores de edad
- Embarazo
- Nacimiento de hija/o durante 2020
- Otra que considere relevante informar
- Ninguna de las anteriores

16. Si registró "otra" por favor especificar

17. Por favor indique si alguna/s de las persona/s con quienes convive o que registra a su cargo se encuentra/n en alguna/s de las siguientes condiciones *

Selecciona todos los que correspondan.

- 60 años o más (o los cumple antes de septiembre)
- Afección crónica preexistente o recientemente diagnosticada
- Discapacidad sensorial, motriz u otra
- Embarazo
- Otra que considere relevante informar
- Ninguna de las anteriores

18. Si registró "otra" por favor especificar

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESPACIO DOMICILIAR

19. OPTATIVO: Ubicación en el mapa del espacio domiciliario del tele-trabajo (<https://www.google.com/maps/@-41.4029449,-68.8978554,8z>) Para ello, copiar la ubicación de google o del teléfono, o bien ubicar el domicilio en google maps, ticar dos veces hasta visualizar un globo rojo. Probablemente aparecerá una información con las coordenadas y la posibilidad de compartir y/o copiar el enlace para pegarlo aquí.

20. En el caso de experimentar dificultades para desarrollar su trabajo en y desde el hogar, identificar si se trata de: *

Selecciona todos los que correspondan.

- trabajo con documentación que obra en lugar de trabajo u otras sedes físicas
- trabajo con equipos específicos que se localizan en lugar de trabajo y no se pueden trasladar
- trabajo de campo en territorio
- espacio silencioso y aislado
- mobiliario adecuado: silla, escritorio, lámpara, estantes
- deficiencias en los equipos electrónicos básicos: computadora
- deficiencias en los equipos electrónicos complementarios: impresora, cámara, auriculares, estabilizador, etc
- deficiencias en la conexión a internet
- dificultad para conciliar responsabilidades de cuidados y laborales en un mismo domicilio
- no registro dificultades especiales
- otros
- prefiero no responder

21. En caso de "otros", por favor especificar

22. En caso de registrar dificultades con la conexión a internet especificar las razones *

Selecciona todos los que correspondan.

- el servicio resulta muy costoso
- existe cobertura en la zona pero no tengo acceso
- no existe cobertura en la zona
- estoy en una zona inaccesible de internet y de señal de celular
- la conexión solo es por celular
- solicité la conexión pero está pendiente
- el tiempo de conexión es muy lento
- el servicio es muy inestable
- otra dificultad
- no registro dificultades en la conexión a Internet

23. Si contestó "otra dificultad", por favor especificar

DESARROLLO DE TAREAS LABORALES EN EL HOGAR EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

Aclaración: esta respuesta, como todas las demás, será utilizada para relevar la situación y no para llamar la atención a ningún/a trabajador/a

24. Considerando como parámetro la dedicación total de horas semanales al conjunto de actividades laborales previa a la cuarentena, ¿cuánto tiempo está dedicando al trabajo actualmente? (incluyendo dedicación a plan de trabajo original o a proyectos y modalidad de docencia motivados por la emergencia por COVID-19). *

Marca solo un óvalo.

- lo mismo o prácticamente lo mismo ($\geq 90\%$).
- un poco menos (89 - 75%)
- considerablemente menos (74 - 50%)
- menos de la mitad (≤ 50)
- considerablemente más.

25. En el caso de registrar variaciones en su dedicación total al trabajo, ¿cuáles son los motivos? *

Selecciona todos los que correspondan.

- demandas familiares: hijos menores de edad
- demandas familiares u otras personas próximas: cuidado de adultos mayores o personas con afecciones de salud o discapacidad
- demandas incrementadas de tareas domésticas en contexto de aislamiento y pandemia
- falta de instrumentos, materiales o acceso a información o fuentes documentales necesarios para el trabajo
- dificultades en el espacio de trabajo en el domicilio
- reorientación del trabajo de investigación a programas relacionados con la pandemia
- dedicación a programas de transferencia o extensión relacionados con la pandemia
- dedicación a acciones solidarias comunitarias y/o institucionales no contempladas en las dos opciones anteriores
- mayor dedicación a actividades de docencia en condiciones de educación virtual motivados por la pandemia
- mayor dedicación a actividades institucionales de gestión o asesoramiento
- no registro variaciones en la dedicación
- otros motivos

26. Si contestó "otros" o "acciones solidarias comunitarias y/o institucionales" por favor especificar

27. A partir de las dificultades que identifica en el plano personal o colectivo suscitadas por la modalidad de tele-trabajo, le agradecemos que sugiera estrategias facilitadoras de diverso orden.

28. ¿Solicitó usted licencia para cumplir con las tareas de cuidado de niños, adultos mayores, etc. en el contexto de la ASPO? *

Marca solo un óvalo.

- sí
- no, pero podría haberlo hecho, no conocía posibilidades al respecto
- no, no lo necesité
- no, otra situación
- prefiero no responder

29. Si así lo desea, amplíe su respuesta anterior

30. Si tuviera la posibilidad, ¿le interesaría compartir la licencia por cuidados con quien comparte responsabilidades en dichos cuidados? *

Marca solo un óvalo.

- sí
- no
- depende cómo se implemente
- no tengo una posición al respecto
- no estoy en esa situación

31. ¿Cómo evaluaría hoy las posibilidades de desarrollar su plan de trabajo en el ritmo anterior si la modalidad actual se mantiene, en una escala de 1 a 10, donde 1 pocas posibilidades, y 10 máximas posibilidades? *

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. ¿Cuáles son los aspectos de su trabajo que se perjudican si continúa la modalidad actual? *

Selecciona todos los que correspondan.

- proyectos de investigación en curso, anteriores a la pandemia
- proyectos de extensión o transferencia en curso, anteriores a la pandemia
- tesis doctorales (propia / supervisadas)
- tesis de maestría o licenciatura (propia / supervisadas)
- otros aspectos
- no identifico perjuicios

33. En caso de "otros aspectos", por favor especificar

34. Percepción que Ud. tiene del tiempo que necesita estar en forma presencial en el ámbito laboral para desarrollar su trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- 100 - 71%
- 70 - 31%
- 30% - 0%

35. ¿Cuál es su posición respecto del esfuerzo personal y colectivo realizado para desarrollar el trabajo en el hogar? *

Marca solo un óvalo.

- considero que contribuye a disminuir la tasa de contagios
- no creo que incida en la tasa de contagios
- me resulta controversial
- no tengo una posición al respecto

36. En el caso de identificar aspectos que se han beneficiado ¿a qué atribuye esa situación? *

Selecciona todos los que correspondan.

- menos tiempo asignado a transporte
- condiciones más propicias que en mi espacio institucional de trabajo (silencio, infraestructura de equipos, conexión a Internet, menos interrupciones)
- puedo organizar mis horarios de forma más operativa
- otros motivos
- no identifico beneficios

37. En caso de "otros motivos", por favor especificar

38. ¿Cuáles son sus principales preocupaciones en este contexto de trabajo? Por favor precisar. *

39. ¿Cuáles son sus principales preocupaciones en vistas a la reinserción en el espacio físico habitual de trabajo? *

Selecciona todos los que correspondan.

- contagio personal
- transmisión a familiares o personas próximas en grupos de riesgo
- conciliación con responsabilidades de cuidado de hijxs (en un contexto en que las clases escolares no se retomen)
- conciliación con responsabilidades de cuidado de adultos mayores o personas con afecciones o discapacidades
- conciliación con responsabilidades docentes (en un contexto en que las clases presenciales no se retomen)
- otras preocupaciones
- no me preocupa el tema

40. En caso de "otras preocupaciones", por favor especificar

41. ¿Cuáles son las fuentes de contagio que le preocupan, relativas a su reinserción al lugar de trabajo habitual? *

Selecciona todos los que correspondan.

- transporte
- infraestructura deficiente: baños, ventilación, calefacción u otros.
- insuficiencias en los servicios habituales de limpieza y mantenimiento (regularidad, profundidad)
- prácticas de limpieza de compañerxs de trabajo
- compartir un espacio pequeño de trabajo con otrxs
- compartir momentos/espacios de alimentación
- otras fuentes de contagio
- no me preocupa el tema

42. ¿La experiencia actual le permite vislumbrar aspectos que le gustaría cambiar en su modalidad de trabajo posterior a la cuarentena? Por favor precisar y en lo posible justificar *

43. Teniendo en cuenta integralmente los diferentes aspectos que intervienen en la configuración del desarrollo de su trabajo, ¿cómo se ubicaría entre las siguientes prospectivas en vistas a la reinserción en el lugar de trabajo habitual a corto/mediano plazo? *

Selecciona todos los que correspondan.

- sin variaciones respecto a modalidad previa
- alternando con compañerxs de trabajo para favorecer distribución de tareas y distanciamiento social
- en horario reducido debido a demandas familiares (en modalidades a diseñar: diarias, semanales, etc)
- combinando con compañerxs de trabajo por razones de transporte
- otras

44. En caso de "otras", por favor especificar

PARTICIPACIÓN EN ACCIONES EN RELACIÓN CON EL COVID-19

En el caso de registrar la segunda opción de las siguientes, por favor ingrese en el link provisto para la Parte II del cuestionario para completar la demanda de CONICET Central.

45. ¿Qué actividades profesionales ha desempeñado en el periodo de cuarentena? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Continúo con el plan de trabajo previsto
- Participo en nuevas acciones relacionadas con demandas profesionales asociadas a la emergencia (excluir docencia)
- Combino en diverso grado las dos demandas anteriores
- Otra situación

46. Si contestó "otra" por favor especificar

47. Si registró nuevas acciones profesionales (de investigación y/o transferencia) relacionadas con la pandemia, ¿el programa cuenta con aval o reconocimiento institucional?

Marca solo un óvalo.

- sí
- no
- no aplica

48. Si sus nuevas acciones profesionales (de investigación y/o transferencia) relacionadas con la pandemia no cuentan con aval o reconocimiento institucional, por favor proporcionar una descripción precisa aquí.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO II

Aclaración: En todos los cuadros que se presentan a continuación, las palabras características con p valor <.05 se escriben en negro, en tanto que aquellas que si bien están sobre-representadas en el vocabulario específico no alcanzan ese valor aparecen en gris claro.

Cuadro N° 1. Las preocupaciones en relación al contexto laboral actual según el Cargo: Palabras y respuestas características..

Categoría	Palabras características	Respuestas características
Investigadorxs CIC (n=121)	becarixs, campo, en, trabajo de campo actual, estudiantes, continuidad, imposibilidad de realizar, grupo	<p><i>No poder realizar trabajo en territorio (trabajo de campo) de proyectos que estaban vigentes y proyectos nuevos programados; esto perjudica enormemente el trabajo realizado en los años anteriores al no poder tener continuidad temporal en la toma de datos. Las dificultades laborales de becarios doctorales que no tienen condiciones adecuadas para trabajar en su casa y que no pueden hacer trabajo de campo. (...)</i></p> <p><i>Cumplir con los proyectos de investigación asignados. cumplir los plazos de publicaciones. Cumplir con las condiciones necesarias para que mis becarios avancen en su trabajo. Limitación en la participación en congresos y jornadas. Limitación en mi programa de trabajo en el extranjero. Imposibilidad de salir al campo. Imposibilidad de realizar análisis.</i></p>
Investigadorxs- docentes (n=101)	trabajando, parte, dedicación, pueden, hijxs (hija, hijos, hijes), desarrollo, compromisos, demanda, de investigación	<p><i>Mis preocupaciones no son tanto en relación a mi trabajo personal, sino al desarrollado en equipo y en campo. En especial, no llegar a cumplimentar actividades previstas en el proyecto de investigación del modo que teníamos previsto, sobre todo las relativas a acciones de transferencia. También, si se prolonga el aislamiento en el tiempo, pienso que será necesaria cierta reorientación de los problemas de investigación de las tesis que superviso, y de nuevas solicitudes de dirección que recibo, para poder desarrollar esas investigaciones en contextos de restricción del trabajo de campo. Por otro lado, qué estrategias construiremos como UE para mantener y recrear dinámicas internas comunes si esta situación perdura. Me preocupa la capacitación escasa que recibimos para poder desarrollar la docencia virtual. Además, si los cuestionarios de evaluación de los docentes investigadores en la (Universidad) se adaptarán a la situación de excepcionalidad que tuvimos que enfrentar y resolver mediante la docencia virtual en este primer cuatrimestre o mantendrán los mismos ítems que en años anteriores.</i></p> <p><i>No poder cumplir con las tareas previstas. se me han exigido informes de conicet, del proyecto de investigación de (Universidad), los deadlines no parecen cambiar y no me alcanza el tiempo para el resto de las tareas de investigación. Adicionalmente, debo preparar y adecuar clases virtuales para la universidad el cuatrimestre que viene y me preocupa no tener el tiempo suficiente para hacerlo como corresponde. Me preocupa la educación de mi hijx ya que siento que debería dedicarle mucho más tiempo a ayudarlx. está aprendiendo a leer y a escribir. Me preocupa que</i></p>

		<p><i>por estar tan pendiente y estresadx por no poder cumplir con mis objetivos laborales, no esté conteniendo lo suficiente a mi hijx en un contexto muy emocionalmente sensible.</i></p> <p><i>La salud mental por las presiones propias e institucionales al pretender que se siga trabajando como si nada estuviera pasando. Las presiones laborales que no pueden ser cumplidas generan un gran malestar personal que repercute en la familia. Por ejemplo, se generan situaciones de agresiones innecesarias (gritos y destratos) cuando no se logra el tiempo o el ambiente necesario. En mi casa no tengo oficina y tengo ... hijes de ... y ... años. Mantenerlos en silencio y quietos por varias horas porque alguien necesita trabajar es difícil e injusto para ellos.</i></p>
Investigadorxs-docentes con cargos de gestión (n=10)	instituciones, doctorado, equipos, contexto, doctorales, equipo, virtual, colegas, CONICET, cumplir con	<p><i>Probablemente podamos retomar el trabajo experimental de a poco, me preocupa que no todas las instituciones y lugares lo harán coordinadamente y varios de mis proyectos requieren de servicios/equipos de otras instituciones tanto en Bariloche como en otras ciudades. Me preocupa que los estudiantes de doctorado retrasen mucho sus objetivos de trabajo, incluyendo la posibilidad de realizar cursos de posgrado para cumplir con los puntos requeridos en su doctorado. Me preocupa que los sueldos de los investigadores no se actualicen acorde a las devaluaciones que hemos sufrido (el contexto de pandemia ha puesto la discusión salarial en plano lejano).</i></p> <p><i>La imposibilidad de realizar trabajos de campo que son indispensables para la actividad del grupos de investigación. La pérdida de equipos valiosos que se encuentran en el campo si no se les puede realizar mantenimiento. La imposibilidad de los tesisistas doctorales de cumplir con los plazos de sus becas y con la exigencia de publicar resultados para estar en condiciones de aplicar a los siguientes escalones en su carrera.</i></p> <p><i>Es un contexto muy propicio para el trabajo individual, pero rara vez la ciencia demanda un trabajo individual. Más allá de la posibilidad de usar laboratorios o equipamiento, la falta de socialización en los espacios de trabajo tiene consecuencias a nivel equipos, colaboraciones, generación de ideas, compartir problemas y dificultades, compartir buenas noticias y alegrías. Todo esto es parte de un proyecto.</i></p>
Personal de apoyo (n=17)	actividades, cargo, demanda, escritorio, presencial, equipamiento, plan, laboral, desarrollar, continuar, tiempo tener que, hijxs (hija, hijos, hijes)	<p><i>Que se suspendan las actividades que estuve realizando y estoy realizando actualmente de forma permanente, tener que continuar con la modalidad de teletrabajo representa una reestructuración al 90% de las actividades del perfil de mi cargo, con el cual estoy conforme hasta ahora. No poder contar con el mobiliario adecuado y que esto siga así es insalubre. Esto asumiendo que pueda seguir manteniendo el cargo, lo cual me preocupa que pueda llegar a suceder.</i></p> <p><i>Tanto en el trabajo en casa, como en el presencial con nuevas medidas de higiene y prevención de contagio, mi limitante laboral es la cancelación del nivel educativo inicial y primario. Dado que me tengo que dedicar a la contención de mis hijxs y darles apoyo escolar en la educación virtual que están recibiendo.</i></p>
Administración,	entre, contacto,	<i>Las tareas de investigación y desarrollo tecnológico pueden desarrollarse</i>

<p>gestión y mantenimiento (n=7)</p>	<p>investigadores, becarixs</p>	<p><i>de manera remota por períodos breves, pero no deben prolongarse demasiado en el tiempo. El contacto entre investigadores y prioritariamente entre directores y becarios es fundamental en el proceso de aprendizaje a hacer ciencia.</i></p> <p><i>El apoyo de autoridades a la gestión llevada a cabo, la improvisación en los procedimientos. La coherencia entre lo dicho y lo hecho.</i></p>
<p>Becarixs (n=133)</p>	<p>terminar, poder, no poder, doctoral, tesis, beca, cursos, mi, resultado, falta, debido, no, acceder, escritorio</p>	<p><i>Modificaciones en la agenda anual de trabajo que implican un retraso en trabajos de campo y experimentos, y en consecuencia, en los análisis de datos y publicación de resultados. Previo o a la pandemia, estaba contemplando la posibilidad de hacer una estancia en el exterior en un laboratorio de ..., para lo cual, solicité una beca de Conicet para el financiamiento parcial de esta estadía. En el contexto actual, no sé si finalmente este viaje se podrá concretar en algún momento. La posibilidad de viajar con estas becas se postergó hasta al menos marzo de 2021, modificando por completo la agenda de trabajo pensada. Todo esto repercute en la posibilidad de generar resultados y la publicación de estos, que en última instancia, afecta mi competitividad para presentarme en futuras convocatorias, como el ingreso a CIC.</i></p> <p><i>Me preocupan los siguientes aspectos de la cuarentena: 1) no terminar de analizar muestras en el laboratorio antes de septiembre, 2) no poder hacer los cursos necesarios para doctorarme, 3) el aislamiento con mis directores y la dificultad que eso genera para resolver problemas de la tesis, 4) que los plazos administrativos (convocatoria postdoc, fecha límite de entrega de tesis para su corrección, defensa antes del 1 de abril) no se ajusten a la actual situación. Si bien trabajar desde mi casa no limita al 100% mi capacidad de trabajo, hay ciertas actividades (ej, procesamiento de muestras, salidas de campo y asistencia a cursos) que se vieron afectadas al 100%.</i></p> <p><i>En el marco de la precarización laboral en la que nos vemos sometidos el colectivo de becarios, mi mayor preocupación es no llegar a satisfacer los cumplimientos mínimos para poder conservar mi fuente de trabajo y permanecer en el sistema científico. Esto viene aparejado con la incertidumbre de no poder terminar la tesis de doctorado ni realizar publicaciones.</i></p>
<p>Becarixs-docentes (n=13)</p>	<p>incertidumbre, me preocupa, el desarrollo de, experimentales, tiempo, plan de trabajo, tareas, todo, avanzar, publicaciones</p>	<p><i>Me preocupa el desarrollo de las clases en la universidad. Algunas cátedras pueden realizar todo de manera virtual, y en mi caso eso está funcionando muy bien (aunque consume muchísimo más tiempo). No obstante, me preocupa la situación de las cátedras más experimentales y con trabajo de campo. También me preocupa el desarrollo de las tareas de investigación que requieren presencialidad en el lugar de trabajo. Hay mucha incertidumbre respecto al impacto que este "tiempo muerto" en los estudios experimentales tendrá en los planes de trabajo correspondientes.</i></p>

Cuadro N° 2. Las preocupaciones en relación al contexto laboral actual según cuatro de los siete Tipos de trabajo: Palabras y respuestas características.

Categoría	Palabras características	Respuestas características
En territorio (n=29)	campo, requieren, parte, contacto, entre, trabajo de campo, la falta de, dedicación, condiciones, equipamiento, equipo, imposibilidad de realizar, cuando	<p><i>La falta de contacto periódico, cotidiano e informal con mi grupo de trabajo, el cual moldea mis objetivos y lineamientos, y genera preguntas, ideas, proyectos. La necesidad de priorizar las necesidades de mi familia por sobre mi trabajo, lo que me retrasa a diario. La imposibilidad de realizar muestreos y de diseñar la logística de los mismos, que excede a mí, a mis colegas, a las instituciones y a todos, ya que están supeditadas a las condiciones del día a día, que por ser únicas no se conoce el rumbo que tomarán. Es imposible una proyección, generando un estancamiento mental.</i></p> <p><i>Es complicado trabajar en casa con dos niños pero divido las tareas con mi pareja. Mi principal preocupación son las campañas de trabajo de campo que requieren traslado, que podría realizar por mi cuenta, pero que implican moverme entre provincias. De hecho cuando necesite buscar equipo de trabajo costoso que quedó en las ... (sitio) no recibí apoyo de mi institución para buscarlo.</i></p> <p><i>La imposibilidad de realizar trabajos de campo que son indispensables para la actividad del grupos de investigación. La pérdida de equipos valiosos que se encuentran en el campo si no se les puede realizar mantenimiento. La imposibilidad de los tesisistas doctorales de cumplir con los plazos de sus becas y con la exigencia de publicar resultados para estar en condiciones de aplicar a los siguientes escalones en su carrera.</i></p>
Experimental (n=177)	experimentos, laboratorio, no poder, poder, experimental, datos, mayor los, Conicet, tesis, experimentales curso, procesar, analizar, podría no poder cumplir con, en el laboratorio	<p><i>Mis preocupaciones no son tanto en relación a mi trabajo personal, sino al desarrollado en equipo y en campo. En especial, no llegar a cumplimentar actividades previstas en el proyecto de investigación del modo que teníamos previsto, sobre todo las relativas a acciones de transferencia. También, si se prolonga el aislamiento en el tiempo, pienso que será necesaria cierta reorientación de los problemas de investigación de las tesis que superviso, y de nuevas solicitudes de dirección que recibo, para poder desarrollar esas investigaciones en contextos de restricción del trabajo de campo. Por otro lado, qué estrategias construiremos como UE para mantener y recrear dinámicas internas comunes si esta situación perdura. Me preocupa la capacitación escasa que recibimos para poder desarrollar la docencia virtual. Además, si los cuestionarios de evaluación de los docentes investigadores en la (Universidad) se adaptarán a la situación de excepcionalidad que tuvimos que enfrentar y resolver mediante la docencia virtual en este primer cuatrimestre o mantendrán los mismos ítems que en años anteriores.</i></p> <p><i>No poder cumplir con las tareas previstas. se me han exigido informes de Conicet, del proyecto de investigación de (Universidad), los deadlines no parecen cambiar y no me alcanza el tiempo para el resto de las tareas de investigación. Adicionalmente, debo preparar y</i></p>

		<p><i>ajustar clases virtuales para la universidad el cuatrimestre que viene y me preocupa no tener el tiempo suficiente para hacerlo como corresponde. Me preocupa la educación de mi hijx ya que siento que debería dedicarle mucho más tiempo a ayudarlx. está aprendiendo a leer y a escribir. Me preocupa que por estar tan pendiente y estresadx por no poder cumplir con mis objetivos laborales, no esté conteniendo lo suficiente a mi hijx en un contexto muy emocionalmente sensible.</i></p> <p><i>La salud mental por las presiones propias e institucionales al pretender que se siga trabajando como si nada estuviera pasando. Las presiones laborales que no pueden ser cumplidas generan un gran malestar personal que repercute en la familia. Por ejemplo, se generan situaciones de agresiones innecesarias (gritos y destratos) cuando no se logra el tiempo o el ambiente necesario. En mi casa no tengo oficina y tengo ... hijes de ... y ... años. Mantenerlos en silencio y quietos por varias horas porque alguien necesita trabajar es difícil e injusto para ellos.</i></p>
En territorio y experimental (n=51)	<p>campo, grupo, muestreos, actual, proyectos de investigación, trabajo de campo, proyectos, en el lugar de trabajo, becarixs, oficina, computadora, futuro, muestras, cuarentena</p>	<p><i>Principalmente la imposibilidad de realizar trabajo de campo, ya sea mío o de mi tesita. para lx tesista está perdiendo un año de muestreos ya que por su diseño debía empezar justo cuando comenzó la cuarentena. Por otro, la demana de mi hijx con sus tareas escolares. por último la falta de buena conexión a internet que complica reuniones virtuales y búsquedas de bibliografía.</i></p> <p><i>La falta de acceso al lugar de trabajo, ya sea solo para retirar material clave (instrumentos o información y muestras) y la falta de permisos para ir al campo (donde no se tendría contacto con nadie)</i></p>
Teórico (n=54)	<p>contar, más, la falta de, tiene, Internet, oficina, espacio, interacción, niños (niños, niñas, niños), , situación, dificultades, conexión, escritorio, presencial, virtual</p>	<p><i>Personalmente no tengo grandes preocupaciones ya que estoy pudiendo realizar mi trabajo sin complicaciones. solo que en algún momento tendría que ir a buscar algunas cosas a la oficina. Pensando en los demás trabajadoras/es, me preocupa más quienes están haciendo su doctorado y la finalización del mismo se ve perjudicada. Al igual que los investigadores/as en general que estaban realizando experimentos y que quizás hayan tenido que cancelarlos y/o perdieron datos importantes. Pero bueno, es una situación que excede a todos/as.</i></p> <p><i>El desarrollo de mis tareas de investigación implica trabajar escribiendo programas y corriendo en las computadoras de mi oficina y grupo, y consultar bibliografía electrónica, y eso se me dificulta sin poder acceder a mi lugar de trabajo habitual, sin contar con que en mi barrio el servicio de internet no tiene buen ancho de banda y registra cortes frecuentes.</i></p> <p><i>Hay procesos de interacción entre colegas y personal a cargo que no funcionan sólidamente en espacio virtual. No todos tenemos la misma conectividad. Particularmente en mi caso no percibo el espacio virtual como el mejor para interaccionar con mi equipo de trabajo. La</i></p>

		<p><i>discusión de tareas a desarrollar, el diseño de nuestras investigaciones requiere de espacios de intercambio entre colegas, que en cierta forma se pierden en este contexto.</i></p> <p><i>En mi opinión, para interactuar con otras personas, lo más ágil es más ágil el trabajo presencial, Pero no es algo que en mi caso tenga que hacer todo el tiempo.</i></p>
Administración, vinculación, comunicación (n=9)	<p>etc., salud, plan, cabo, aislamiento, mantener, además, escritorio, mi, equipamiento, plan de trabajo</p>	<p><i>La principal preocupación es mi salud y la de mi familia. Además de eso, pienso en el sistemas de evaluación cic del período de aislamiento.</i></p> <p><i>De persistir esta situación debería acondicionar ciertos equipamientos (silla, escritorio.. etc) para no resultar perjudicada mi salud postural por ejemplo...</i></p> <p><i>El mantenimiento edilicio el cual me encargo de gestionar (limpieza, compras, etc.)</i></p> <p><i>No cumplimiento del plan de trabajo propuesto para 2020.</i></p>

Cuadro N° 3. Las preocupaciones en relación al contexto laboral actual según el Género: Palabras y respuestas características.

Categoría	Palabras características	Respuestas características
Femenino (n=251)	<p>Preocupación, que, al, espacio, ir, contexto, también, pero, instituciones, demanda, beca, avanzar, la falta de, casa, virtual</p>	<p><i>Soy becaria y debo cumplir con los tiempos de Conicet y del doctorado donde estoy inscrita. Debido a la pandemia, no pude terminar los ensayos que tenía en curso, además, durante el aislamiento conviví con mis ... hijxs, ... y ... años, y mi pareja que trabaja afuera de casa, por lo tanto el tiempo que dedico al trabajo es poco. Por lo tanto, me preocupa no poder doctorarme a tiempo, ni poder presentarme a la próxima convocatoria para becas postdoc. Además, me preocupa que Conicet no tenga en cuenta el contexto actual a la hora de evaluar o que no de prórrogas de becas.</i></p> <p><i>Mi principal preocupación es mi rendimiento laboral, debo llevar adelante tareas a campo con colaboradores, compartiendo vehículo, por lo que en el contexto actual en la ciudad de Bariloche, con contagio comunitario, implica poner en riesgo a mi persona y principalmente a mi familia por lo que momentáneamente lo considero inviable. Esto implicó un atraso en mis actividades para este período. Y en cuanto al trabajo remoto, tengo ... hijos, ... y ... años, la escuela en casa demanda mucho tiempo, además del acompañamiento emocional y psicológico que necesitan en el contexto actual que los afecta mucho. Son edades que demandan mucho tiempo. Realmente es incompatible mantener un buen rendimiento laboral con esta nueva realidad en casa. Tengo mucha preocupación sobre cómo repercutirá todo esto en las evaluaciones</i></p>

		<p><i>de desempeño y en mi futuro laboral dada la incertidumbre respecto a las acciones y decisiones que tomarán las instituciones para las que trabajo (Institución X-Conicet), si contemplarán esta situación o no a futuro a la hora de evaluar nuestro rendimiento. En ningún momento hubo una comunicación clara al respecto, como así tampoco sobre la posibilidad de solicitar licencia por cuidado de menores. Creo que sería de gran ayuda, dada la extensión del período de aislamiento y la incertidumbre sobre el retorno de los niños a clase, que las instituciones comuniquen claramente las acciones que tomarán y las decisiones respecto a la evaluación de nuestro desempeño. Y por otro lado una preocupación es la modalidad de continuidad de la escolaridad de los niños.</i></p> <p><i>No poder lograr los objetivos establecidos. Tenía planificados muestreos en abril-mayo y los perdí, por lo tanto no tengo datos de este año. También un experimento en laboratorio que solo lo podía hacer en abril, tampoco cuento con esos datos y debo esperar un año. No poder cumplir con los compromisos adquiridos con otros profesionales, grupos de trabajo y tesis. La concentración es muy difícil en este contexto, me estreso tratando de lograrla. Por lo tanto una de mis principales preocupaciones es mi salud mental.</i></p>
Masculino (n=151)	<p>desarrollo, en el lugar de trabajo, pueden, interacción, lugar, realizar, imposibilidad, falta, trabajando, presencial, algún, tiempo, situación, dificultad</p>	<p><i>Angustia por la situación, falta de concentración, no disponer del equipamiento de laboratorio en el lugar de trabajo, falta de interacción con los compañeros de trabajo.</i></p> <p><i>El desarrollo de tareas experimentales. La coordinación de reuniones de trabajo dadas las diversas realidades familiares/personales de los involucrados.</i></p> <p><i>Me preocupa el desarrollo de las clases en la universidad. algunas cátedras pueden realizar todo de manera virtual, y en mi caso eso está funcionando muy bien (aunque consume muchísimo más tiempo). No obstante, me preocupa la situación de las cátedras más experimentales y con trabajo de campo. También me preocupa el desarrollo de las tareas de investigación que requieren presencialidad en el lugar de trabajo. Hay mucha incertidumbre respecto al impacto que este "tiempo muerto" en los estudios experimentales tendrá en los planes de trabajo correspondientes.</i></p> <p><i>Imposibilidad de realizar investigación en el laboratorio. Imposibilidad de una interacción directa con colegas. Imposibilidad de una atención e interacción adecuada a becarios. Imposibilidad del dictado de los cursos presenciales de laboratorio. Dificultad para el dictado de cursos de pizarrón. Dificultad para la ejecución de subsidios, debido a la complicación para realizar compras. dificultad para la realización de actividades de extensión y divulgación.</i></p>

Cuadro N° 4. Las preocupaciones en relación al contexto laboral actual según Responsabilidades de cuidado de menores. Solo se informan las palabras y respuestas características para los dos sectores con menores a cargo.

Categoría	Palabras características	Respuestas características
Menores a cargo compartido (n=135)	niños (niños, niñas, niños), menores, principal, trabajar, escuelas, escolar continuidad, necesidad, en mi casa, preocupación, por horas, cuidado casa, hijos, yo, tareas están, mayor, demanda, por lo que, necesito becaria, salud, además, laboral, entre, condiciones, mucho	<p><i>Mi preocupación tiene que ver con el regreso de los niños a la escuela. Por más que se habilite el regreso al laboratorio, si no se habilitan las escuelas podría verme beneficiada por poder acceder al uso de equipos de laboratorio de tanto en tanto, pero todos modos debería seguir estando en mi casa la mayor cantidad del tiempo, con la consecuente baja en mi rendimiento laboral. Mi problema mayor no es trabajar desde mi casa sino trabajar en mi casa con mi niña en casa.</i></p> <p><i>Mi principal preocupación radica en que las condiciones de mi hogar, dado que tengo unx hijx de ... años que demanda mucha atención y no tenemos un espacio físico apropiado con silencio y disponible para realizar mi labor, la misma se ve interrumpida numerosas veces a lo largo de la jornada. Con lo cual, a pesar de estar las mismas o más horas que en la oficina enfrente de la computadora, el tiempo realmente productivo es muy poco, ya que dispongo de muy baja continuidad de concentración. Por supuesto, esa discontinuidad en la concentración dado nuestro tipo de trabajo imposibilita que este sea productivo. Además, considero que como gran parte de los investigadores, desarrollamos trabajo de laboratorio y (en mi caso particular) de ... elemento que requiere de mi presencia en el establecimiento. Sin embargo, creo que estas tareas pueden esperar un par de meses más, ya que tengo mucho trabajo de computadora para desarrollar, así como datos que procesar y artículos científicos para redactar.</i></p> <p><i>El principal es que no hemos podido aún ir a bajar la información de una estación de seguimiento de ... que colocamos en ... (que ya ...) y que corremos el riesgo de perder en tanto sigamos sin poder trasladarnos hasta allí, poniendo en riesgo un proyecto de investigación grupal, en curso. La segunda preocupación tiene que ver con el bajo nivel de concentración y la duración de estos lapsos de tiempo durante el trabajo realizado en el hogar. Es decir compatibilizar el teletrabajo eficiente, la educación y contención de los niños, además del cuidado del hogar y de la propia salud física y mental.</i></p>
Menores a mi cargo (n=44)	mis, hijos no poder cumplir con, objetivos, necesario, poder cumplir con, contacto, años, equipamiento, clases, imposibilidad de realizar, proyectos, luego, me, requieren, datos,	<p><i>Tengo ... y ... que se están echando a perder y no voy a poder recuperar en años. Conicet no se expide acerca de esto. No sé cómo voy a continuar con mis tareas de investigación si se pierde todo esto. No tengo el dinero para recuperar las pérdidas y luego el Conicet te evalúa sin considerar dichas situaciones o las considerará en un futuro próximo; sin embargo estas pérdidas pueden llevar más de una o dos evaluaciones, la verdad no sé cómo voy a seguir con mis temas de trabajo.</i></p> <p><i>La falta de contacto periódico, cotidiano e informal con mi grupo de</i></p>

	<p>Conicet, de investigación, muestreos, me preocupa, becarixs</p>	<p><i>trabajo, el cual moldea mis objetivos y lineamientos, y genera preguntas, ideas, proyectos. La necesidad de priorizar las necesidades de mi familia por sobre mi trabajo, lo que me retrasa a diario. La imposibilidad de realizar muestreos y de diseñar la logística de los mismos, que excede a mí, a mis colegas, a las instituciones y a todos, ya que están supeditadas a las condiciones del día a día, que por ser únicas no se conoce el rumbo que tomarán. Es imposible una proyección, generando un estancamiento mental.</i></p> <p><i>Que pueda cumplir con investigaciones dado que las demandas domésticas y de educación de mis hijxs me insumen tiempo y esfuerzos que luego exigen más dedicación en horarios nocturnos o dormir menos. Se debería tener en cuenta para el informe de actividades.</i></p>
--	--	--