

Título: El teletrabajo en la Administración Pública Nacional de Argentina. Análisis desde la perspectiva de sus protagonistas

Por Daniel Fihman y Sara Lourdes Carrión Garro

Introducción

El presente trabajo constituye una contribución a la problemática del teletrabajo en la Administración Pública Nacional de Argentina, posterior a la pandemia por COVID-19, y un aporte significativo para futuras investigaciones y discusiones sobre este tema. La pandemia global obligó a las organizaciones, incluidas las entidades gubernamentales, a adoptar rápidamente el teletrabajo como una medida para mantener la continuidad de sus actividades durante los periodos de aislamiento y distanciamiento social preventivo y obligatorio. Este cambio repentino y masivo en la forma de trabajar planteó múltiples desafíos y oportunidades, que aún hoy siguen siendo objeto de estudio y debate.

En este sentido, iniciamos el trabajo con un recorrido sobre algunos de los estudios realizados en Argentina acerca de esta cuestión, enfocándose particularmente en el trabajo en el Sector Público. Muchos de estos estudios han destacado las particularidades que adoptó el teletrabajo durante los tiempos de crisis sanitaria, mientras que son escasos los análisis sobre las características que esta modalidad ha adoptado una vez superada la emergencia.

Por lo tanto en el presente trabajo pretendemos analizar el fenómeno del teletrabajo a partir de la perspectiva de un grupo de personas que trabajan en un organismo de la Administración Pública Nacional, con el fin de conocer sus opiniones, perspectivas y valoraciones. Este enfoque cualitativo nos permite profundizar en la comprensión de las experiencias y percepciones que tienen respecto a la implementación y el impacto del teletrabajo en su vida laboral y personal.

Asimismo, la investigación constituye el resultado parcial del proyecto de investigación orientado por la práctica profesional titulado “Las nuevas formas de trabajo en la Argentina de la post-pandemia. Una exploración sobre el trabajo híbrido desde la perspectiva de los actores de las relaciones laborales”, actualmente en desarrollo y con sede en el Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes (DEyA-UNQ) de Argentina que tiene como objetivo explorar y documentar las nuevas dinámicas laborales que han emergido en el contexto post-pandemia, con un énfasis particular en el trabajo híbrido y las percepciones de quienes desarrollan esta modalidad.

Por medio de esta investigación, buscamos aportar evidencia empírica y reflexiones críticas que puedan contribuir a la formulación de políticas públicas y estrategias organizacionales más efectivas y equitativas, que no sólo respondan a las necesidades actuales, sino que también anticipen y gestionen los desafíos futuros del teletrabajo y de las nuevas formas de organización laboral.

El teletrabajo en el Sector Público, en la literatura especializada

Diversos estudios han sostenido que el teletrabajo se ha convertido en una práctica más común después de la pandemia mundial por COVID-19 en la medida en que las disposiciones de aislamiento y distanciamiento social actuaron como un impulsor determinante de la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones al ámbito laboral.

Algunos estudios se centraron en las características sociodemográficas de las personas teletrabajadoras durante la pandemia. El estudio, realizado por Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. (2021) en el que se analizaron las características particulares que adoptó esta modalidad en nuestro país durante la pandemia con información disponible en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) permitió conocer que el “teletrabajo tuvo una difusión heterogénea, en consonancia con la estructura productiva argentina (...) La reconversión al teletrabajo también fue dispar entre las regiones del país, aunque su expansión se dio en todas ellas. Finalmente, las desigualdades en los niveles educativos formales también reflejaron ventajas y dificultades en la posibilidad de realizar trabajo remoto” (Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F., 2021:4).

También a partir de la EPH-INDEC, Fihman (2024) observó que *“el número de personas encuestadas por la EPH-INDEC, asalariadas que teletrabajaron durante el tercer trimestre de 2020 creció de manera exponencial en relación al tercer trimestre del año inmediato anterior (prepandemia), con un incremento levemente superior a cuarenta y cinco (45) veces. Ese incremento disminuye significativamente en la postpandemia, resultando ser más de seis veces superior durante el primer trimestre de 2023 respecto de la prepandemia (tercer trimestre de 2019). En este último período y si consideramos las características sociodemográficas de las personas asalariadas que trabajan en una vivienda y que operan sistemas o equipos informatizados, observamos que cerca del 60% son menores de 40 años y que un 51,4% son mujeres, mientras que un 48,5% son varones. En cuanto al nivel de instrucción, más del 60% son personas con título de grado universitario. Respecto a la intensidad del trabajo, algo más de la mitad trabajó entre 40 y 50 horas semanales en la semana anterior a la realización de la encuesta.”* (Fihman, 2024:304).

La literatura sobre las particularidades de esta modalidad de trabajo en el sector público se ha centrado, principalmente, en el estudio del teletrabajo durante el aislamiento y el distanciamiento social por la pandemia. Entre las principales producciones respecto de ese período, podemos mencionar las siguientes:

En el estudio realizado por Nelson Cardoso y Pablo Bulcourf (2020) se examinan, desde una mirada comparativa, los cambios normativos surgidos en el contexto de la pandemia COVID 19. Su investigación abarca la región Iberoamericana y las medidas adoptadas por las diversas naciones con las distintas experiencias que cada país adopta. Se plantean sobre todo cómo afecta el trabajo remoto en la nueva era exponencial y el impacto que sobre las Administraciones Públicas provoca. A lo largo del artículo, los autores tratan de dar respuesta a este interrogante a partir del abordaje complejo que las distintas sociedades enfrentan ante una emergencia.

Oscar Oszlak (2020) se aboca a indagar el origen y el desarrollo del trabajo remoto en los Estados Unidos. para luego examinar algunos de los logros de su práctica durante la pandemia, así como de los problemas que han debido enfrentarse para viabilizar su ejecución. Rastrea entonces los orígenes del término trabajo remoto, y las razones de su aparición en la década del '70 (lo atribuye a la crisis del petróleo y los altos costos de traslado de los empleados a sus lugares de trabajo). Continúa luego afirmando que la pandemia del coronavirus COVID-19 convirtió al trabajo remoto en un masivo experimento social y laboral. Para finalizar enumera una serie de recomendaciones que se deben tener en cuenta cuando no hay experiencias previas de trabajo remoto (como en Argentina), como la de realizar encuestas e investigaciones sobre el desempeño individual que esta nueva modalidad genera en los trabajadores.

Fihman (2023) analiza la adopción del teletrabajo en la Administración Pública desde el punto de vista de los principios establecidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD y NACIONES UNIDAS-DESA, 2003). Al respecto, señala que las condiciones de trabajo introducidas por el teletrabajo enfrentan el desafío de lograr que la función pública pueda adaptarse a los cambios tecnológicos y a las necesidades de la sociedad moderna sin afectar su eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de los servicios públicos.

Ariana Bardauil y Mariana Peroche (2021) realizan una compilación de tres trabajos que tienen como objeto de estudio el fenómeno del teletrabajo en la Administración Pública, en el marco de la pandemia. El primero de ellos realizado por Vanesa Cyngiser, Ivana Calós, Mariana Gambera y Laura Padín proponen diversas estrategias para implementar el teletrabajo de forma exitosa, por parte de las áreas de personal de

los organismos de la Administración Pública. El segundo trabajo, realizado por Sebastián Novarin, analiza el rol del Estado frente a los cambios tecnológicos, sociales y culturales de los últimos años y cómo ha abordado el teletrabajo en la Argentina. El tercero y último trabajo incluido en la mencionada compilación que lo tiene como autor a Alejandro Gustavo Val, analiza, entre otros aspectos, los datos resultantes de una encuesta realizada por la Oficina Nacional de Empleo Público de la ex Secretaría de Gestión y Empleo Público utilizando el sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) a alrededor de 18 mil respuestas efectuadas por trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional. Dicho encuesta permitió recabar la dimensión del teletrabajo en momentos de aislamiento por la pandemia.

Machiavelli (2023) analizó la evolución del teletrabajo en las administraciones públicas de Argentina y de Francia e identificó varios problemas que debieran ser resueltos en el corto o mediano plazo en esos sectores. En este sentido señaló que “la mayoría de los que parecen preocupar tienen que ver con los cambios que supone el teletrabajo en las tareas de gestión de los directivos, sobre todo aspectos tales como el control y la evaluación del desempeño. Otros apuntan más bien a los saberes y capacidades de los empleados para teletrabajar, no todos encuentran esta práctica sencilla y muchos tienen dificultades para adaptarse. En el caso de Argentina, se suma el problema de la brecha digital, que deberá abordarse y resolverse para no profundizar desigualdades.” (Machiavelli, 2023: 28)

Julio Neffa (2020) analizó los cambios e incertidumbres producidos en el campo del trabajo luego del confinamiento impuesto por la pandemia pero, aún, en un contexto de distanciamiento social. El autor concluyó que son varios los temas pendientes en la materia y que debieran seguir siendo analizados en función de la experiencia que se recoja. En este sentido, valoró que la Ley haya dejado en manos de la negociación colectiva la fijación de límites y la implementación de esa modalidad en cada sector o actividad específica. Neffa analizó, también, la implementación del teletrabajo en el sector público y señaló que su implementación presenta una paradoja ya que “...es en las actividades de la administración pública donde tendría una mayor posibilidad de implementación si al mismo tiempo se dispusiera una digitalización de los trámites administrativos, se formara de manera continua a los funcionarios sin discriminar a los de mayor edad y se equiparan las oficinas con los equipos (...) y sobre todo asegurar que la conectividad funciones correctamente y sin interrupciones.” (Neffa, 2020: 101)

Estevez y Solano (2021) analizan las respuestas brindadas por 49 agentes de la Administración Pública Nacional a un cuestionario de 11 preguntas sobre la implementación del teletrabajo durante los primeros meses del aislamiento social

preventivo y obligatorio dispuesto en el año 2020. Entre las conclusiones, los autores señalan, entre otros aspectos, los siguientes: a) una valorización positiva del teletrabajo por su gran potencial aunque expresan preocupación por lo complicado que resulta hacerlo con hijos en cuarentena; b) la necesidad de regular los horarios de trabajo de modo de asegurar los tiempos de descanso y el derecho a la desconexión. En este sentido advierten que *“El límite entre flexibilidad e indeterminación horaria es difuso. Por eso, es necesario que las futuras normativas tomen este punto en cuenta. Los entrevistados perciben que el trabajo remoto habría aumentado la cantidad de horas de trabajo diarias”* (Estevez y Solano, 2021:77); c) La necesidad de evitar lo que algunas personas entrevistadas denominan “invisibilización” de ciertos trabajadores y *“...por eso recomendaron que no haya agentes que trabajen siempre en forma remota, sino que se establezca que algunos trabajen 3 días desde su domicilio y 2 de manera presencial; y que esto no sea opcional, sino obligatorio”* (Estevez y Solano, 2021:77)

En el documento titulado *“Teletrabajo en la administración pública argentina: Impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana”* de Rodríguez, I., & Márquez, M. (2020) se analiza el impacto del teletrabajo en la Administración Pública Argentina durante la emergencia sanitaria del COVID-19 y consistió en la realización de 27 entrevistas individuales y 9 entrevistas colectivas en 13 organismos de la APN y entes vinculados, entre agosto y septiembre de 2020. Se destaca cómo el teletrabajo fue implementado de manera abrupta y sin planificación, obligando a los trabajadores y trabajadoras a utilizar sus propios recursos y transformando sus hogares en oficinas, escuelas y guarderías. Entre otros aspectos el trabajo se propone describir el impacto en la carga laboral del teletrabajo en contexto de pandemia, analizar como la modalidad afectó la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras y formula algunas reflexiones y alertas para una posición sindical sobre el teletrabajo, lo cual constituye un debate necesario y pendiente a la vez.

El teletrabajo en la APN, desde la perspectiva de algunos de sus protagonistas

En el marco del Proyecto de Investigación mencionado precedentemente, se realizaron un total de treinta y tres (33) entrevistas semi-estructuradas a personal con funciones directivas, a mandos medios y a personal con funciones administrativas o técnicas en la actual Secretaría de Bioeconomía de la Nación (anterior Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca). Las mismas se realizaron durante los meses de noviembre y diciembre de 2023.

En cuanto a la perspectiva metodológica, adscribimos a lo señalado por Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010) en cuanto a que *“en los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva*

probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia.” (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.; 2010:102).

Del total de personas entrevistadas, un 64% teletrabajaba parcialmente, al momento de realizarse las entrevistas. El 76% de las personas entrevistadas cumplía funciones administrativas o técnicas, un 15% se trató de mandos medios con personal a cargo, mientras que un 9% correspondió a personal directivo. En cuanto a las características socio-laborales del personal entrevistado, el 72% estuvo conformado por mujeres, el 36% tenía, al momento de la entrevista, más de 51 años y el 24% entre 41 y 50 años.

Dado el momento político en que se realizaron (finalización del Gobierno del ex Presidente Alberto Fernández), gran parte de las personas entrevistadas pusieron de manifiesto su incertidumbre respecto de las nuevas autoridades electas, así como respecto de la continuidad laboral de cada persona entrevistada.

En cuanto a las respuestas obtenidas, nos resulta de interés poner de manifiesto las consideraciones que se presentan a continuación:

La necesidad de avanzar en la reglamentación de esta modalidad está presente en las respuestas obtenidas en las entrevistas. Entre las respuestas referidas a qué aspecto debería reglamentarse, encontramos algunas referidas a los derechos y obligaciones de las personas teletrabajadoras (*“No deberían contactarte a cualquier hora. Reglamentar el horario porque no se puede estar siempre trabajando”; “reglamentar las 8 horas de trabajo. El internet debe ser pago al igual que el teléfono”; “tiene que haber límites de horas como en la presencialidad, reglamentar y provisionar internet, insumos de trabajo y que sea híbrido y no todo aislado”; “Que se cumplan las mismas condiciones de trabajo estando presencial”; “Se debe fijar sistemas, reglas, parámetros, derechos y obligaciones internas porque así ya sabemos en qué movernos y si se fijan las reglas puede mejorar mas el ambiente laboral”; “Que se respete los horarios de trabajo, no se puede trabajar hasta tarde sin horarios fijos”; “Reglamentar el horario, que las tareas sean más simples y que den una computadora a los que no tenemos”*), mientras que otras refieren a cuestiones de índole operativo u organizacional (*“Es necesario para una mejor organización de las tareas y de las áreas, todos deberíamos coincidir en los horarios laborales porque no sirve si yo me conecto a la mañana y mis compañeros a la noche, no es productivo”; “La propuesta sería trabajar por objetivos a cumplir con una reunión presencial por semana”; “las horas de trabajo deben ser cronometradas y el sistema debería cortarse cuando terminas tu horario”*).

Prácticamente la totalidad de las personas entrevistadas considera que su rendimiento laboral es similar o superior teletrabajando respecto del trabajo que realiza en las oficinas del empleador. Ante la consulta respecto a porque considera que es así, las respuestas se centran en las características del entorno de trabajo en el hogar: *“estoy más tranquila, más relajada”*; *“porque estoy solo y hago mas concentrado las cosas”*; *“Porque estoy más tranquilo. Mi entorno es doméstico y estoy más relajado”*; *“Porque no hay motivo de distracción en casa, me concentro y es mejor la calidad de trabajo”*; *“Estoy en mi ambiente, pongo música, me fumo un cigarrillo tranquila, no suena tanto el teléfono”*

La enorme mayoría de las personas entrevistadas manifiesta que le gustaría realizar o continuar realizando tareas en su casa en el futuro: *“hay mayor concentración y calidad en el trabajo”*; *“porque estaría más relajado aun sin tanto viaje, yo tardo casi 2 horas en venir a la oficina, además en mi casa estaría cómodo”*. En cuanto a la modalidad de teletrabajo, varias de las personas entrevistadas manifiestan su preferencia por la modalidad híbrida: *“Si pudiera elegir haría tres días teletrabajo y dos vendría a la oficina”*; *“haría híbrido, porque cortar el contacto con los compañeros es malo, en cambio híbrido compensa”*; *“me gustaría híbrido porque considero que es sano”*; *“Por las ventajas que se experimentó en la pandemia, siempre y cuando sea híbrido tiene que haber vínculo humano”*; *“estoy más cómodo, me ahorro en el pasaje, comida, ropa”*; *“me gustaría que sea híbrido, a veces desde casa funciona mejor internet y no me distraigo”*; *“me gustaría poder alternar trabajo en casa y oficina evitando tener que viajar tanto durante la semana”*

En cuanto a si el teletrabajo afecta las tareas del hogar, la mayoría de las personas entrevistadas respondieron negativamente. Las respuestas positivas y negativas ante esta pregunta son similares en varones que en mujeres. Por otro lado, una gran mayoría de las personas entrevistadas que realizan teletrabajo, no encuentra dificultades en la realización de tareas desde su domicilio particular.

De manera coincidente con las observaciones realizadas por Estevez y Solano (2021) el personal entrevistado destacó las ventajas de realizar el teletrabajo, argumentando además, que las horas dedicadas a sus tareas superaban las de la jornada laboral en oficinas, a esto se suma la ventaja de economizar gastos en movilidad, alimentación y tiempos de traslado. Asimismo, el personal entrevistado, no observa diferencias en cuanto al rendimiento laboral entre el trabajo desarrollado en las oficinas del empleador y el teletrabajo

En cuanto al entorno del teletrabajo, gran parte de las personas entrevistadas señalaron que el entorno de trabajo en el hogar, libre de distracciones comunes en la

oficina, contribuye a una mayor concentración y eficiencia. Este hallazgo sugiere que el teletrabajo puede ser una modalidad efectiva si se gestionan adecuadamente las condiciones laborales.

Como hemos sostenido previamente, el estudio acerca del trabajo híbrido, en el que las personas que trabajan desarrollan parte de su jornada laboral semanal teletrabajando y parte en las instalaciones del empleador, resulta de gran interés y utilidad. En este sentido las personas entrevistadas encuentran beneficiosa la implementación de esta modalidad contractual y postulan a realizar un trabajo de carácter híbrido que permita alternar la presencialidad con el teletrabajo.

Conclusiones

El análisis del teletrabajo en la Administración Pública Nacional de Argentina, a partir de las entrevistas realizadas, ha permitido identificar algunos aspectos que merecen ser destacados y abordados con mayor profundidad.

Una de las conclusiones más destacadas es la percepción generalizada de la necesidad de la reglamentación del teletrabajo en la APN. La falta de normas específicas que regulen aspectos como el tiempo de trabajo o los derechos y obligaciones de las personas que teletrabajan puede generar situaciones de desigualdad o de abuso de poder, así como prácticas laborales poco saludables.

Esta deficiente o incompleta reglamentación puede observarse -también- en el ámbito de la Ley 20.744 (Fihman, 2024). En concordancia con lo establecido en la Ley 27.555 dicha reglamentación debiera establecerse mediante los mecanismos de la Negociación Colectiva establecidos en la Ley 24.185 de Convenciones Colectivas de Trabajo en la APN de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de dicha norma¹.

La reglamentación deberá establecer claramente los derechos de las personas que teletrabajan, incluyendo el derecho a la desconexión digital, la provisión de equipos y conexión a Internet adecuados, y la definición de horarios laborales precisos para evitar la sobrecarga de trabajo.

¹ Artículo 8° de la Ley 24.185: La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes: a) La estructura orgánica de la Administración Pública Nacional; b) Las facultades de dirección del Estado; c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Asimismo, es crucial abordar la equidad en el acceso a los recursos necesarios para teletrabajar eficazmente. Esto incluye garantizar que todas las personas que cumplan funciones que puedan desarrollarse mediante teletrabajo, independientemente de su ubicación geográfica, categoría, función o situación económica, tengan acceso a la tecnología y formación necesarias.

Una preferencia predominante entre las personas entrevistadas es la adopción de un modelo híbrido de trabajo, que combine días de teletrabajo con días de trabajo en las oficinas del empleador. La modalidad híbrida permitiría mantener la necesaria interacción social y colaboración directa con compañeros y compañeras de trabajo, lo cual es vital para ciertos aspectos del trabajo que requieren creatividad y trabajo en equipo. La alternancia entre el trabajo en el domicilio particular y la oficina también podría ayudar a mitigar problemas como el aislamiento social o el agotamiento, contribuyendo al bienestar general de las personas que teletrabajan.

Finalmente, consideramos que el teletrabajo en la APN de Argentina presenta una oportunidad significativa para modernizar, mejorar el desempeño y las condiciones de trabajo de su personal, pero requiere una reglamentación clara y justa y políticas de evaluación permanente. Las perspectivas de las personas que realizan teletrabajo constituye una fuente importante para ello.

Bibliografía

Bardauil, A. y Peroche, M. (2021): Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional. *Cuadernos del INAP 55*. CUIINAP.

Cardozo, N. y Bulcourf, P (2020): El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos del INAP 32*. CUIINAP.

Castellani, A. (2020). La Administración Pública en tiempos de pandemia. Instituto Nacional de la Administración Pública [Teleconferencia]. <https://www.youtube.com/watch?v=LF92GAcgm4M>

CLAD y NACIONES UNIDAS-DESA (2003): Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la Declaración de Santa Cruz de la Sierra).

Estévez, A. (2020). Un análisis de tipo cualitativo de los primeros efectos del trabajo remoto en la Administración Pública [Teleconferencia]. Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=RpPaRfmmR0Y>

Estévez, A. y Solano, M. (2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo a Partir de Experiencias de Informantes Clave en la Administración Pública Argentina. *Ciencias Administrativas* | Año 9 | N° 17

Fihman, D. (2023). El Teletrabajo en el Sector Público de la Argentina. Aportes para la Carta Iberoamericana de la Función Pública. Ponencia presentada en el XXVIII Congreso Internacional del CLAD

Fihman, D. (2024). Tras las huellas del teletrabajo en Argentina. *Revista Transformar*. Año 1, número 1. Pp. 297-312. Departamento de Economía y Administración, Universidad Nacional de Quilmes.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación, México: McGraull-Hill, 5ª ed.

Machiavelli, Fabiana (2023): La regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas: los casos de Francia y Argentina en *Cuadernos del Centro de Estudios del Estado y las organizaciones Públicas (CEDEOP) N° 22*. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

Ministerio de Producción y Trabajo (2019): Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. - 1a ed ampliada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo.

Neffa, J.C. (2019): ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL -CONICET; Universidad Nacional de La Plata, Universidad Nacional de Moreno; Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. 1a Edición, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Neffa, J. C. (2020). Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo [Libro digital]. Moreno: UNM Editora.

Organización Internacional del Trabajo (2021), La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición. Estimaciones actualizadas y análisis.

Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: nacer de la necesidad virtud. *Cuadernos del INAP* N° 30. CUINAP

Rodríguez, I., & Márquez, M. (2020). Teletrabajo en la administración pública argentina: Impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/16854.pdf>

Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. (2021). Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. *Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5*, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación

Normativa consultada

Ley 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo, Boletín Oficial de la República Argentina, 27 de septiembre de 1974.

Ley N° 24.185, Establécense las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, Boletín Oficial de la República Argentina, 21 de diciembre de 1992

Ley N° 25.164, Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, Boletín Oficial de la República Argentina, 8 de octubre de 1999.

Ley N° 25.800, Convenio sobre trabajo a domicilio, Boletín Oficial de la República Argentina, 21 de noviembre de 2006.

Ley 27.555, Régimen Legal del contrato de teletrabajo, Boletín Oficial de la República Argentina, 14 de agosto de 2020.

Decreto N° 214/06, Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Boletín Oficial de la República Argentina, 1° de marzo de 2006

Decreto 27/2021, Reglamentación de la Ley N° 27.555, Boletín Oficial de la República Argentina, 20 de enero de 2021.

Resumen

Este estudio analiza el teletrabajo en la Administración Pública Nacional de Argentina post pandemia COVID-19, a partir de entrevistas a personas que trabajan en un organismo público. Se identifica una necesidad urgente de reglamentar el teletrabajo para establecer horarios, derechos y obligaciones, y asegurar equidad en el acceso a recursos tecnológicos. La mayoría prefiere un modelo híbrido, combinando días de teletrabajo con días presenciales, para mantener la interacción social y colaboración. Aunque la mayoría no encuentra dificultades significativas en la realización de tareas domésticas, se reconoce la importancia de un balance adecuado entre trabajo y vida personal. El estudio sugiere que el teletrabajo, bien gestionado, puede modernizar las prácticas laborales, pero requiere una reglamentación clara y una formación continua para los empleados. Las implicaciones para la política laboral incluyen la actualización de legislaciones y la necesidad de negociación colectiva para una implementación efectiva y equitativa del teletrabajo en la Administración Pública Nacional.

Biografía del autor y de la autora

Daniel Fihman es Magíster en Ciencias Sociales y Humanidades y profesor asociado ordinario en el Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Quilmes. Con anterioridad fue Secretario Académico y Secretario de Extensión Universitaria en la UNQ, Secretario Económico-financiero del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), Secretario de Coordinación, Bienestar, Control y Transparencia Institucional del Ministerio de Seguridad, Subsecretario de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros y docente en la Universidad de Buenos Aires (UBA), en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y en la Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF).

Sara Lourdes Carrión Garro es Licenciada en Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales por la UNQ, trabaja en la Secretaría de Bioeconomía dependiente del Ministerio de Economía de Argentina y es becaria en docencia e Investigación en el DEyA-UNQ con el proyecto titulado “Las nuevas modalidades de trabajo de la post-pandemia: El sector Público Nacional, una exploración del Teletrabajo en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación (SAGyP)”. Integró el Programa de Fortalecimiento de las Trayectorias Estudiantiles y el Proyecto Juventudes e Inclusión Laboral de la UNQ