



Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: Representaciones sobre teletrabajo durante la pandemia Covid-19

Autores (en el caso de tesis y directores):

Eliana V. Arán

Daniela F. Leis, tutora

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis: 2021

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR





UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Tesina de Grado

Julio 2021

Título: Representaciones sobre Teletrabajo durante la Pandemia Covid-19

Alumna: Eliana V. Arán

DNI: 31452869

elianavaran@gmail.com

Tutora: Daniela F. Leis

DNI: 26748804

daniela.f.leis@gmail.com

Agradecimientos:

- A mis amigos que siempre me animaron y apoyaron pero terminaron diciéndome: "solo te faltó el título."
- A mi compañero en la vida que en todo momento me apoyó dándome el espacio y lo que necesité para cerrar una etapa
- A mis hijos que son el motor de mi vida.
- A mis amigos y compañeros de trabajo que me alentaron siempre.
- A mi tutora Daniela Leis que lo hizo posible, por su dedicación y compromiso
- A todos los encuestados y a todos los personas que con sus aportes colaboraron en enriquecer este trabajo

Gracias!

Índice General

I	INTRODUCCIÓN	5
II	PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	5
II.1	Descripción de la empresa.....	7
III	MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	9
IV	DISEÑO METODOLÓGICO	14
IV.1	Objetivos de la tesina	14
V	ANÁLISIS.....	18
V.1	Características de los empleados	18
	V.1.1 Características sociodemográficas:	18
	V.1.2 Características laborales.....	20
V.2	Condiciones materiales para teletrabajar	21
V.3	Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar/ personal.....	22
V.4	Acceso previo al teletrabajo	23
V.5	Valoración en relación al teletrabajo	27
V.6	Concepción del tiempo.....	40
V.7	Regulación y responsabilidad ambiental	41
V.8	Algunas consideraciones del análisis por sexo.....	42
VI	CONCLUSIONES.....	47
	LISTA DE REFERENCIAS	51
	LISTA DE TABLAS	54

LISTA DE CUADROS	55
ANEXOS.....	56
Encuesta.....	56
Transcripción del relato de los trabajadores.....	71

I Introducción

La presente investigación tiene como objetivo indagar cuales son las representaciones que se construyen socialmente sobre teletrabajo a partir de su irrupción y crecimiento en el contexto de la pandemia del Covid-19. La empresa seleccionada como caso de estudio es una empresa multinacional del ámbito privado con 150 años en el mercado argentino. Mediante la metodología cuantitativa, utilizando la técnica de encuesta, se realizó el trabajo de campo durante el contexto de emergencia y el decreto del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Se encuestó a la totalidad de los trabajadores de la empresa cuya sede se encuentra en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La investigación se inscribe dentro de una perspectiva de comunicación y cultura. Los estudios sobre las representaciones sociales son fundamentales para el campo de la comunicación. Comprender las representaciones que tienen los trabajadores sobre el teletrabajo, tan en auge en el contexto de la pandemia por alcanzar a un gran número de trabajadores, es pertinente por ser una problemática actual en discusión sobre la cual no se ha generado consenso aún.

La experiencia de trabajo surge a partir del deseo de ciertos trabajadores por trabajar desde sus casas deseo que estaba presente como una práctica calificada como muy beneficiosa por los distintos periódicos y medios de comunicación. Si bien no podemos dejar de pensar a los medios de comunicación como uno de los principales actores que participan en la formación de representaciones sobre teletrabajo mi interés radica en ver desde la óptica de los propios trabajadores si a partir del Decreto del ASPO ese deseo al materializarse, desde la obligatoriedad, modificó lo que se pensaba en cuanto a la organización diaria del trabajo y si implicó cambios en la rutina diaria y en la vida cotidiana de los trabajadores.

II Presentación del problema

Dentro de la oficina, en un ambiente en donde se percibe la preocupación por la presencia del Covid-19, los gerentes y el director general de la compañía están reunidos en la sala de conferencias. Al salir de la reunión al mediodía, la Gerente de Operaciones con tono firme le dice a su equipo: “Agarren todo lo que necesiten, organicense y se van a sus casas. ¡Vamos todos a trabajar a casa!”¹. Cuatro días después se establece para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en él, la medida de Aislamiento Social, Preventivo y

¹ Comunicación personal, Gerente de Operaciones, 16 de marzo de 2020

Obligatorio², durante el cual todas las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en el lugar en que se encuentren y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo.

Con la irrupción de la pandemia el teletrabajo llegó de una manera abrupta y acelerada a un gran número de personas, pero desde la obligatoriedad, con lo que aceleró lo que ya se venía gestando en algunas organizaciones, pero de manera muy lenta. La pandemia resultó un profundo catalizador de cambios en muchos aspectos de la vida, entre ellos el trabajo, provocó una explosión del trabajo on line y permitió sostener un gran número de ocupaciones al inicio del ASPO. Según los datos arrojados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), en el segundo trimestre del 2020 el 13,6% de las y los ocupados (1,43 millones de personas en 31 aglomerados urbanos) realizaron sus tareas de forma remota. En el tercer trimestre, esta proporción se redujo al 12,9% (1,36 millones de personas). Esta porción de los ocupados a su vez representó el 59,1% de quienes realizaron sus tareas desde sus hogares. (CEP XX1, 2021, p.34).

Con el desarrollo y expansión que vienen teniendo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desde 1970, y particularmente en los últimos años, las sociedades han cambiado y el mercado de trabajo también, dando lugar a nuevas formas de organización del trabajo. El teletrabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (OIT, 2011, p.11).

Deberían poder reconocerse dos características principales en una modalidad laboral para considerarla teletrabajo: 1) distancia física respecto de la sede del empleador, y 2) utilización de tecnologías de la información y comunicación para desarrollar el trabajo y comunicarse con su empleador y sus compañeros de trabajo. (Rubbini, 2018). Hay diversas maneras en las que se implementa el teletrabajo:

- Respecto de la frecuencia, hay trabajadores que solo teletrabajan unas horas al mes mientras que otros teletrabajan permanentemente.

- Respecto del uso de las TIC, hay teletrabajadores que las usan para realizar solo algunas de sus tareas y en escasa medida se comunican a través de ellas, mientras que para otros su tarea se realiza exclusivamente a través de las TIC.

² Decreto 297/2020

Hay otras variables a tener en cuenta como la localización de la prestación laboral, el horario de teletrabajo, la relación contractual entre empleador y trabajador, la cultura y contexto social del lugar donde está el trabajador (o sea del lugar en donde se realiza el trabajo, por un lado, y del lugar en el que se desenvuelve la organización empleadora por otro).

En este contexto el problema de investigación consiste en poder explorar las representaciones que tienen los trabajadores sobre el teletrabajo teniendo en cuenta que el inicio de la pandemia y la declaración del ASPO modificó de una manera repentina la organización diaria de las tareas. De allí que con este trabajo se pretende, desde la óptica de los propios trabajadores, hacer un aporte al contexto actual ya que podría generar nuevos avances o estudios posteriores basados en cómo podría pensarse “la nueva normalidad”, como se podría repensar nuevas prácticas y avances que sean no sólo convenientes y más satisfactorios para las empresas sino desde la visión y tomando la vivencia y experiencia de los empleados y desde una óptica aún mayor de compromiso y respeto por el medio ambiente.

En la actualidad uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones consiste en adaptarse rápidamente a los cambios, en poder reinventarse en tiempos de crisis reteniendo al personal ofreciéndole un buen lugar para trabajar, pero al mismo tiempo continuar siendo rentables que es el objetivo primordial de una empresa privada. El presente trabajo considerará el teletrabajo en su modalidad de relación de dependencia en una empresa privada multinacional con 150 años en el mercado argentino.

La pregunta que guiará esta investigación es ¿cómo se modifica la mirada que tienen en relación al teletrabajo y particularmente a la práctica de Home Office los trabajadores en un momento bisagra como es el ASPO producto de la pandemia?

II.1 Descripción de la empresa

Ogafia³ es una empresa multinacional belga con sede en Argentina hace más de 150 años. Desarrolla, manufactura y distribuye productos y sistemas analógicos y digitales de producción de imagen, así como soluciones para la tecnología de la información y la comunicación. La compañía tiene dos divisiones, una produce sistemas de pre prensa

³ Se utilizó el pseudónimo “Ogafia” para preservar la identidad de la empresa, quien otorgó su consentimiento para realizar la investigación.

integrados y de impresión industrial para la prensa y la industria gráfica y la segunda división se especializa en el rubro de salud, suministra a hospitales e instituciones de salud insumos para la producción de imágenes médicas y de sistemas de información.

Su filosofía indica que hoy las organizaciones globales enfrentan cada vez más presión competitiva en atraer y retener personal. Para ganar la guerra de talentos es vital ofrecer competitividad, por un lado, paquetes de compensación y beneficios para todos los empleados. Por otro lado, para apoyar la continuidad del crecimiento y rentabilidad, necesitan controlar los costos y pasivos⁴. A través de los años el personal activo de la empresa se fue reduciendo ya sea por medio de reestructuraciones en tiempos de crisis como por retiros y jubilaciones. De aproximadamente 300 empleados hoy son solo 58 empleados activos. Entre ellos un tercio de los empleados son Millennials, generación nacida entre los años 1981 y 1994, personal más joven, considerados por la empresa como nuevos talentos profesionales y generadores de proyectos. La empresa se define a sí misma como líder en aprovechar las crisis y tiempos de cambio para transformarse en una organización ágil, competitiva y rentable y para ello es necesario simplificar los procesos.

Los empleados de Ogafia previo a la pandemia comenzaron a ejercer presión a la empresa sobre nuevos beneficios entre ellos poder “trabajar desde casa”. Dicha modalidad la llevaban a cabo los gerentes y directivos de la compañía hace años, pero no era extensible a empleados excepto bajo pedido en circunstancias puntuales y solicitando autorización al jefe del sector. La empresa se presentaba reticente frente a dicha modalidad de trabajo y no estaba en sus agendas redactar una política al respecto. Los empleados más jóvenes comenzaron a solicitar a la empresa poder trabajar desde casa como un beneficio que sería apreciado y la existencia de una política clara al respecto.

Frente a la irrupción de la pandemia del Covid-19 el teletrabajo se presentó no solo como la opción ideal para prevenir y minimizar los riesgos del contagio sino como la obligación ciudadana de aislarse. Frente a esa obligatoriedad, Ogafya decidió unos días antes del decreto oficial cerrar su oficina y que todos vayan a trabajar desde sus casas, generando un cambio en la organización diaria del proceso del trabajo. Tal situación generó incertidumbre e interrogantes sobre el proceder de la compañía y el futuro de los empleados.

⁴ Información tomada del documento Global Compensation Policy (2017). Consultado de la Intranet de la Empresa.

III Marco de referencia de la investigación

Para comprender las representaciones que tienen los trabajadores acerca del teletrabajo considero necesario definir el concepto de Representaciones Sociales, las mismas son una manera de interpretar y de pensar la realidad cotidiana, se la caracteriza como la forma de conocimiento propia del sentido común. Incluye el conjunto de opiniones, pensamientos, actitudes, experiencias y tomas de posición de los sujetos frente a una determinada situación o contexto. En las representaciones interviene la dimensión social y psicológica del ser humano. Según lo define Jodelet (1986) designa una forma de conocimiento específico, el saber del sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social. (p.474).

El término teletrabajo surge hacia el año 1973 en EEUU en el contexto de la Crisis del Petróleo, fue conceptualizado por Nilles (1976) como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral, por el uso de tecnologías de la información. La idea de “acercar el trabajo al trabajador en lugar de desplazarse el trabajador hacia el trabajo” resultaba altamente atractiva ya que parecía solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y la pérdida de tiempos muertos en la actividad de “ir al trabajo”. (Galluser, 2005). A partir de esa primera definición y con el avance de las TIC, que son tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular las computadoras y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información (OIT, 2011, p.12), el teletrabajo comienza a ser un tema presente en la sociedad. Varias son las definiciones de teletrabajo, pero en todas se puede identificar la presencia de dos características comunes: la posición distante del trabajador respecto de la sede de la empresa y la utilización por éste de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo.

Tomaré como objeto de análisis una de las variantes de teletrabajo según el lugar donde se efectúa la actividad, en este caso es en el domicilio del trabajador: la persona trabaja desde su hogar, sustituye la oficina o el centro de trabajo de la empresa por su propia residencia como lugar donde llevar a cabo el trabajo habitual. (Gauthier, 2001, Vocos y Martinez, 2004, como se citó en Rubbini y Suarez, 2011).

Podemos identificar una vasta literatura crítica sobre teletrabajo que sostiene que esta modalidad laboral enmarca precarización y explotación laboral y critican la concepción de las TIC como neutrales, resultando en horas extendidas de trabajo y una relación conflictiva entre la esfera laboral y personal/ familiar, cuestionan la ilusión de una autonomía

supuestamente otorgada por la flexibilidad espacio temporal que brindan las TIC, así como el principio de teledisponibilidad que según Lenguita (2009) es un principio de control laboral que coloquialmente se considera como “estar disponible” o “estar localizable” para hacer efectiva la demanda de trabajo. La teledisponibilidad está configurando una individualización de la jornada de trabajo, condicionada por una demanda extremadamente volátil, pero siempre establecida bajo la estricta sujeción de la autoridad empresarial, en una dinámica que puede denominarse como “explotación auto-administrada” (p.90). Para esta línea de investigación la flexibilización laboral se presenta como un mecanismo que conduce a mayor trabajo y explotación. “Este fenómeno, denominado teletrabajo, da lugar a la posibilidad de reducción de los costos de infraestructura, mientras que intensifica el trabajo a través de mecanismos de flexibilización laboral” (Miano, 2006, citado por Duhalde, 2009).

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar la bibliografía a favor del teletrabajo como una modalidad que trae aparejados muchos beneficios si son bien implementados, ventajas no solo para las empresas sino también para los trabajadores y para el medio ambiente. Entre las ventajas que proporciona el teletrabajo publicadas en el libro Teletrabajo decente en Argentina (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019, p.12) se pueden mencionar las siguientes:

- Ahorra tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo.
- Reduce la congestión de tráfico y de las emisiones de carbono.
- Concilia la vida familiar, social y laboral.
- Incrementa la productividad.
- Disminuye la tasa de ausentismo laboral.
- Incluye a los grupos vulnerables.
- Optimiza el tiempo de trabajo.
- Reduce el espacio de trabajo en las instalaciones de la empresa.
- Aumenta la motivación mediante la formación profesional.
- Retiene talentos.
- Acompaña la revolución 4.0

Dentro de esta bibliografía, quisiera diferenciar los discursos propagandísticos que ven al teletrabajo como una panacea, discursos por lo general de los medios de comunicación y de medios gráficos detrás de los cuales hay empresas que buscan vender un producto o servicio. Duhalde en su tesis de grado da cuenta que los trabajadores apoyan y no cuestionan esta nueva modalidad laboral porque se habría llevado a cabo una construcción subjetiva de

estos individuos a través de un discurso sumamente extendido y hegemónico que promueve el teletrabajo y sus beneficios. El autor muestra una continuidad entre los reportes europeos y los discursos de los teletrabajadores argentinos, pasando por los medios de comunicación locales.

La comunicación, particularmente en el contexto de aislamiento, toma ciertas características desde la virtualidad que reemplazan la interacción y contacto físico por la presencia ubicua y mediada por las pantallas. La pandemia aceleró el cambio cultural y puso en práctica una nueva organización posmoderna. El impacto que genera la modalidad de teletrabajo en la institución y reproducción de la cultura corporativa tiene que ver con su aplicación sobre un tipo de organización que todavía está parada sobre las bases del taylorismo y del fordismo. Para poder revertir esa situación y que la cultura organizacional se adapte al modelo deslocalizado a través de las TIC la materia pendiente a trabajar dentro del esquema de teletrabajo es justamente la comunicación. (Colombo, 2008).

Las investigaciones han constatado cambios en las relaciones y en la comunicación mediada por las TIC. En lugar de relaciones plenamente “humanas” (es decir donde intervienen los cuerpos, las dimensiones psíquicas y mentales), las relaciones pasan a ser relaciones digitales, de alguna manera artificiales, que cuando hay conexión dan una imagen transfigurada de la realidad. La comunicación y el trato con los colegas jefes y supervisores ya no se ejecuta directamente por medio de los cinco sentidos que intervienen y la percepción de los otros se desfigura e impide conocer exactamente la identidad. Es una comunicación artificial. (Neffa, 2020).

El presente trabajo fue desarrollado en un contexto de excepcionalidad, de pandemia, en donde muchas esferas de la vida cotidiana se vieron modificadas. Dentro de ese contexto se pueden identificar tres grandes crisis según Neffa: la crisis macroeconómica, del modo de producción capitalista y la crisis sanitaria. (2020). El teletrabajo no es nuevo, sino que se viene desarrollando desde la década del noventa en Argentina, pero en una escala mucho menor. Con la irrupción de la pandemia y la masificación del trabajo a domicilio se puso en evidencia la potencialidad para teletrabajar que tenían algunas empresas.

Según un análisis sobre las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina se desprende que el porcentaje de trabajos que tiene el potencial para realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27% y un 29% de los trabajos totales. Si bien hay ocupaciones que podrían ser teletrabajables con alguna reasignación de tareas, un 40% de los trabajadores detectados en la EPH requieren críticamente de la interacción física para ser llevados a cabo. (Albrieu, 2020, p. 4).

El potencial para teletrabajar es mayor en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las empresas que poseen mayor potencial difieren por sectores, siendo los profesionales, técnicos, los que tienen mayores ingresos, educación, y uso de TIC los mejor posicionados para responder ante la crisis y poder seguir desempeñando las actividades. La empresa sobre la cual se efectuó la investigación tenía un alto potencial para teletrabajar que era precedente a la irrupción de la pandemia.

Según los datos de la Encuesta de la Deuda Social Argentina (EDSA) COVID-19 relevados en el AMBA, sólo un 26,8% de los ocupados pudo realizar un trabajo virtual. El porcentaje de trabajadores que podía trabajar desde su hogar fue marcadamente mayor en CABA que en el Conurbano Bonaerense (40,7% y 22,4%, respectivamente), en los trabajadores residentes en hogares no pobres que en hogares pobres (35,9% y 6,4%) y en hogares de nivel socioeconómico medio alto que en los de nivel muy bajo (62% y 2,6%, respectivamente). Además, este porcentaje se incrementa más en los trabajadores de hogares del estrato medio profesional (63%) que en el resto de los estratos y en las mujeres más que en los varones (33,4% y 21,6%, respectivamente). (Donza, 2021).

La crisis económica preexistente se profundizó adicionándole la crisis sanitaria y ya en los comienzos de la cuarentena y por los datos relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) se observaba una preocupante pérdida de los puestos de trabajo. Si bien el gobierno implementó políticas de protección como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y la Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP), las medidas no alcanzaron a cubrir el empobrecimiento económico y el descenso de los ingresos profundizados por el Covid-19.

Dentro de ese contexto muy reciente surgieron algunas investigaciones desde distintas disciplinas que aportan información para entender el impacto del Covid-19 y los cambios en el mercado del trabajo. Algunas investigaciones se realizaron tomando como objeto de análisis sectores o profesiones en particular. Luego hay varios trabajos que aportan desde una manera más generalizada y amplia construyendo información estadística para entender el contexto actual.

A partir de la premisa que con la pandemia todo se modificó en algún aspecto, suponiendo el sostenimiento de las condiciones contractuales entre empleador y empleado, se pueden establecer tres criterios que permitan analizar los procesos de cambio o sostenimiento de las condiciones de trabajo, estos son: tiempo, la variación de la cantidad de horas de trabajo; producción, es decir, si realiza más tareas que antes; y salario, si se vio disminuido durante la pandemia. Los trabajadores pueden verse afectados de manera heterogénea, algunos con mayores índices de fragilización de las condiciones de trabajo, otros

experimentaron cambios menores de las condiciones laborales y otros tuvieron un sostenimiento de las condiciones laborales. (Delfini, Drolas, Montes Cato, y Spinosa ,2020).

También es importante lo que se denomina reconfiguración del tiempo de trabajo, dando cuenta que es uno de las cuestiones que se vio alterada en la mayoría de los trabajadores y las condiciones de la reconversión al teletrabajo, con altos grados de improvisación o con cierta preparación previa. Lo que observan es que hay una correlación entre la dificultad para adaptarse y las posibilidades que perciben del teletrabajo a futuro.

La literatura suele mencionar aspectos positivos y desafíos o problemas asociados al teletrabajo. Algunos de los aspectos positivos que se reconocen son el aumento de productividad laboral, el ahorro de tiempo y de gastos por desplazamientos, protección del medio ambiente, aumento de la satisfacción laboral, disponibilidad de tiempo libre, atención de responsabilidades familiares/privadas, etc. Por otra parte también se evidencian aspectos negativos que pueden incluir mayor aislamiento profesional, en desmedro de la dimensión colectiva y social del trabajo, inconvenientes para el desarrollo de carreras y formación, menor compromiso laboral, exceso en la cantidad de horas trabajadas, riesgos de precarización, informalidad y explotación, sesgos de clase y género, trastornos físicos y psicológicos producto del estrés y las dificultades para la desconexión y combinación de vida privada con obligaciones laborales, entre otros. (Estevez y Solando, 2021, p.67).

Los aspectos positivos y negativos percibidos por los trabajadores están implicados con las particularidades de cada caso. En una investigación realizada con trabajadores de la Administración Pública, se concluye que los trabajadores tienen una percepción positiva de los primeros efectos del teletrabajo, pero no es incondicional. Plantean que hubo un gran aprendizaje organizacional pero que el teletrabajo fue tan improvisado que a su vez fue tele-improvisación y tele-emergencia. (Estevez y Solando, 2021).

En materia de reglamentación se promulgó finalmente en Argentina, el 14 de agosto de 2020, la Ley 27555 que regula los presupuestos legales mínimos de la modalidad de teletrabajo, debiendo entrar en vigencia 90 días después de la finalización del decreto del ASPO. La ley establece que los teletrabajadores deberán tener los mismos derechos que los trabajadores presenciales y que la remuneración percibida para las mismas tareas no puede ser inferior a la de un trabajador presencial. Se establece que el traslado hacia la modalidad de teletrabajo debe ser voluntaria, bilateral y pactada por escrito. Los trabajadores podrán interrumpir la jornada de trabajo para asistir a familiares o realizar tareas de cuidado sin que ello signifique una represalia por parte del empleador. También es importante mencionar el derecho a la desconexión digital y la reversibilidad. (Ley N° 27555, 2020).

IV Diseño Metodológico

Para poder contestar la pregunta que guía la investigación voy a indagar las representaciones de los empleados de una empresa privada multinacional con 150 años en el mercado local.

IV.1 Objetivos de la tesina

Objetivo General

- Comprender cómo se modifica la mirada que tienen en relación al teletrabajo y particularmente a la práctica de Home Office las personas que trabajan en la empresa Ogafya a partir de la pandemia y el consecuente ASPO.

Objetivos Específicos

- Comprender las representaciones previas a la pandemia que tienen los empleados acerca del teletrabajo.
- Comprender cuál es la mirada actual que tienen los trabajadores luego de haber experimentado el teletrabajo en un contexto único como es la pandemia.
- Establecer si la pandemia influye en la valoración que hacen los empleados del teletrabajo
- Describir el grado de aceptación de los empleados frente a la posibilidad de continuar trabajando desde casa
- Detectar cuales son las variables que influyen en una valoración positiva o negativa de los empleados con respecto al teletrabajo como modalidad laboral.

La investigación se realizó con metodología cuantitativa. Para recolectar la información se aplicó el método de encuesta. Se administró un cuestionario compuesto por preguntas abiertas y cerradas, a la totalidad de los empleados de la sede ubicada en AMBA de la empresa seleccionada como caso de estudio. En total se realizaron 58 encuestas a través de un formulario de Google Forms autoadministrado, enviado por el correo electrónico laboral que tiene asignado cada empleado de la empresa. La encuesta estuvo disponible para ser respondida durante el periodo comprendido entre el 01/12/2020 y el 30/12/2020, es decir la encuesta fue aplicada en el marco del ASPO.

Se utilizó el seudónimo Ogafya para preservar la identidad y privacidad de las fuentes. Se respetaron los tres principios básicos que debe garantizar toda investigación social: el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato de los informantes. La empresa otorgó el consentimiento informado para realizar la investigación, se le avisó a la empresa y a los encuestados los fines académicos para los cuales contestarían la encuesta. La responsabilidad de los investigadores va más allá del respeto a la dignidad e integridad de los

sujetos investigados y se extiende a la necesidad de compartir con ellos sus hallazgos. (Meo, 2010, p.18).

Se utilizaron otras fuentes de información para complementar el análisis, como el relato espontáneo en reuniones virtuales de trabajo. Se transcribieron dos videoconferencias llevadas a cabo en junio y noviembre de 2020 entre trabajadores pertenecientes a un equipo de trabajo, que permiten comprender algunos aspectos considerados importantes por los trabajadores al momento de emitir su opinión con respecto a la vuelta a la oficina. Para efectuar el análisis utilicé técnicas de análisis del discurso.

Para poder confeccionar el cuestionario se diseñó el cuadro 1 en donde se especifica el proceso de operacionalización llevado a cabo. Luego, para agilizar las respuestas de los trabajadores el cuestionario se subdividió en 6 secciones en concordancia con las siguientes variables:

- Características de los empleados
- Condiciones materiales para teletrabajar
- Tiempo y trabajo: conciliación entre la vida laboral y la vida familiar/ personal y la percepción del tiempo de trabajo y de ocio
- Acceso previo al teletrabajo
- Valoración en relación al teletrabajo
- Regulación y responsabilidad ambiental

Para proceder a realizar el análisis y comprensión de la información obtenida mediante la encuesta, se confeccionó una matriz de datos y se utilizaron herramientas básicas del programa de estadística SPSS.

Debe considerarse que los datos arrojados por el análisis son sólo característicos y representativos para la empresa analizada y no pueden ser generalizados a todos los empleados de empresas de la Ciudad.

Cuadro 1 Variables, dimensiones e indicadores de análisis

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones de análisis</i>	<i>Indicadores</i>
Características de los empleados	Características sociodemográficas de los encuestados	Nombre
		Edad
		Máximo nivel educativo alcanzado
		Cantidad de personas en el hogar
		Composición del hogar (personas a cargo)
		Lugar de residencia
	Movilidad	Tipo de transporte utilizado
		Tiempo de viaje
	Características laborales	Tipo de trabajo
		Antigüedad
		Puesto que desempeña
		Gente a cargo
	Aspectos actitudinales	Valoración sobre autonomía/ flexibilidad/ disciplina / productividad
Condiciones materiales para teletrabajar	Disponibilidad tecnológica en el hogar	Disponibilidad de una computadora de uso personal
		Tipo de conexión a internet
		Disponibilidad de otros dispositivos: celular, impresora, monitor etc.

	Conocimiento y manejo de las tecnologías	Manejo de herramientas informáticas cuales y a qué nivel
	Disponibilidad espacial y material	Cantidad de ambientes, elementos para trabajar, otorgados o propios
	Capacitación y desarrollo	Acceso a cursos y herramientas Know How.
Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar/ personal	División esfera del trabajo/ familiar	Valoración sobre la combinación entre las tareas, dedicación exclusiva al trabajo o intercala con otras tareas
Acceso previo al teletrabajo	Motivación para acceder al teletrabajo	Obligación- Elección- horarios flexibles- conciliación con otros compromisos
	Frecuencia en la que teletrabajan	Experiencias previas de teletrabajo
		Disposición previa para teletrabajar
Valoración en relación al teletrabajo	Aspectos Aptitudinales	Conocimiento sobre el tema
		Valoración de la experiencia de teletrabajo durante la pandemia
		Disposición de habilidades requeridas para teletrabajar, uso de Tic
Concepción del tiempo	Tiempo de trabajo / tiempo de ocio	Uso de herramientas informáticas para trabajo y uso personal en los mismos horarios
		Trabajo por horario o por objetivos, medición de productividad
Regulación	Derechos de los trabajadores en relación a teletrabajo	Conocimientos
Responsabilidad ambiental	Conciencia ambiental	Valoración sobre posibles beneficios para el medio ambiente

V Análisis

V.1 Características de los empleados

Me refiero a las características sociodemográficas, las relacionadas a la composición del hogar, movilidad, características laborales y actitudinales.

V.1.1 Características sociodemográficas:

Tabla 1

Composición por sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	F	19	37,3	37,3
	M	32	62,7	100,0
	Total	51	100,0	

La totalidad de la muestra se compone de un 62,7% de hombres y un 37,3 % de mujeres con lo que podemos observar en la Tabla 1 un predominio del sexo masculino.

Tabla 2

Rango etario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	18- 40	16	31,4	31,4
	41- 56	28	54,9	86,3
	57 -70	7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	

Con respecto a la composición etaria se puede observar en la Tabla 2 que es bastante variada, sigue una lógica de una empresa con 150 años cuyo personal tiene cierta antigüedad y trayectoria.

Tabla 3*Máximo nivel educativo alcanzado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Máximo Nivel Educativo	Posgrado	7	13,7	13,7
	Secundario	3	5,9	19,6
	Universitario	26	51,0	70,6
	Terciario o Universitario incompleto	15	29,4	100,0
	Total	51	100,0	

El nivel educativo de los encuestados muestra que el 94,1% posee un herramental educativo que daría cuenta de una empresa formada por profesionales que han comenzado estudios universitarios, terciarios o posgrados, quedando en un 5,9% el personal que solo tiene secundario completo.

En el mercado de trabajo actual en la Argentina los que tienen mayor nivel educativo son los que estuvieron mejor preparados para trabajar a distancia ya que este tipo de tarea requiere el uso de equipos informáticos, lo que es una barrera para personas con menos años de formación. (CEP XX1, 2021). El 49% cuenta con un manejo intermedio de herramientas informáticas y el 51% se califica como avanzado en su nivel con lo que no experimentó el uso de las herramientas informáticas como una dificultad.

En cuanto a la composición del hogar y el grupo conviviente el 31,4% vive solo o con un integrante mientras que el 68,6% vive con al menos dos personas. El 29,4 % no tiene personas a cargo, el 70,6% restante posee personas a cargo cuyos rangos etarios conforman en su mayoría a niños o adolescentes en edad escolar.

En cuanto al lugar de residencia el 49% vive en Caba y el 51% en Bs As. El 72% utiliza vehículo propio para trasladarse a la oficina, en auto o moto, mientras que el 21,6% utiliza el transporte público y un 5,9 % lo hace a pie. El 76,5% del total se encuentra relativamente cerca del lugar de trabajo y tarda entre ida y vuelta hasta 2 horas.

V.1.2 Características laborales

Tabla 4

Antigüedad en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Antigüedad	Hasta 5 años	9	17,6	17,6
	Entre 5,1 a 10 años	13	25,5	43,1
	Más de 10 años	29	56,9	100,0
	Total	51	100,0	

Con respecto a la antigüedad en la empresa la Tabla 4 muestra que el 82,4% tiene más de 5 años trabajando en la misma, lo que facilitó el conocimiento previo entre el personal en donde ya hay establecido lazos de confianza y vínculos. Eso facilitó que la empresa pudiera seguir funcionando de manera ininterrumpida frente al decreto del ASPO en 04/2020 replicando los mismos vínculos ya establecidos, pero en la virtualidad y a través de la mediación de las pantallas.

El 19,6% de los empleados se desempeña en cargos gerenciales, 9,8% en tareas de coordinación de equipos con personas a cargo y el 70,6 % como empleados analistas o técnicos comerciales que no presentan personal a cargo. El 52,9% manifestó que alguna tarea que desempeña requiere que vaya a la oficina. De todas formas, al ser tareas específicas no requerirían de la necesidad presencial en toda la jornada laboral y manteniendo la obligatoriedad de cumplir 8 hs presenciales en la oficina.

En cuanto a las características actitudinales, se incorporaron al cuestionario teniendo en cuenta que el perfil del empleado para teletrabajar debe acompañar los tiempos cambiantes, con lo que se comienza a exigir ciertas habilidades blandas como flexibilidad, adaptabilidad, características más compatibles con el teletrabajo que los empleados deberán tener o desarrollar. Según Neffa “Los puestos de trabajo serán cada vez más flexibles, los teletrabajadores deberán adaptarse en permanencia a los cambios, incorporar innovaciones y estar en condiciones de responder rápidamente a las demandas.” (2020, p.84).

Tabla 5

Nivel de acuerdo con la frase “Soy muy sociable, disfruto de las conversaciones y discusiones en el ámbito laboral”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel de Acuerdo	Desacuerdo	5	9,8	9,8
	Indiferente	13	25,5	35,3
	De acuerdo	33	64,7	100,0
	Total	51	100,0	

Tabla 6

Nivel de acuerdo con la frase “Me adapto a los cambios rápidamente”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel de Acuerdo	Desacuerdo	3	5,9	5,9
	Indiferente	8	15,7	21,6
	De acuerdo	40	78,4	100,0
	Total	51	100,0	

Los encuestados manifiestan mayor acuerdo con las siguientes expresiones: “Soy muy sociable, disfruto de las conversaciones y discusiones en el ámbito laboral” y “me adapto a los cambios rápidamente”. Como se observa en la Tabla 5 el 64,7% de los trabajadores se autodefine como sociable, disfrutan de las conversaciones y discusiones en el ámbito laboral y el 78,4% según se muestra en la Tabla 6 está de acuerdo con tener una capacidad para adaptarse a los cambios rápidamente.

V.2 Condiciones materiales para teletrabajar

Se define la variable como el conjunto de dispositivos tecnológicos, conocimientos de herramientas tecnológicas, disponibilidad espacial y material, y capacitación recibida para teletrabajar.

Se observa en la investigación que el 78,4% posee aparte de la computadora otorgada por la empresa para trabajar otra pc para uso personal y el 98% contaba con el servicio de internet previo a la pandemia, es decir, que tenía resueltas las necesidades de acceso a la tecnología. El 92,2% considera que los elementos otorgados por la empresa para teletrabajar son suficientes para desempeñar las funciones requeridas. La empresa otorga la notebook,

auriculares, mouse, teclado, un monitor extra, silla ergonómica, y provee un teléfono con un plan de datos y una compensación económica por los gastos de Internet.

Si bien el 66,6% cuenta con un lugar tranquilo, privado e individual (libre de distracciones e interrupciones) para realizar las tareas en casa, o lo adaptó para ese fin un 33,4% no posee de dicho espacio para desempeñar las tareas sin distracciones con lo que dentro de ese porcentaje de trabajadores el 85,7% manifestó trabajar incómodo y piensa en volver a las oficinas al menos algunos días en la semana. Los que cuentan con el espacio para trabajar tranquilos se sienten satisfechos y consideran su hogar como cómodo o muy cómodo para trabajar, aunque el 58,8% tuvo que realizar cambios en el mobiliario o alguna reforma o simplemente tuvo que adaptar la rutina diaria.

El 84,3% no ha recibido capacitación para teletrabajar o solo algunos consejos que no aportaron nuevas herramientas para desempeñarse en la virtualidad, aun así, los trabajadores se sienten acompañados con objetivos y metas a desempeñar que son claras. Varios trabajadores y trabajadoras ya realizaban sus tareas a través del uso de las TIC ya que algunas de las mismas implicaban el trabajo con empleados ubicados en otras sedes de Latinoamérica y Europa. Esa experiencia con el desarrollo de las tareas a través de las TIC y a distancia de otras sedes de la empresa facilitó la transición abrupta y repentina hacia el teletrabajo en el domicilio, aunque sólo implicó una parte de las tareas, mientras que otras tantas quedaron sujetas a las capacidades de adaptación de los trabajadores y a las iniciativas individuales para aprender nuevas herramientas que faciliten la virtualidad.

V.3 Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar/ personal

Se define como la valoración por parte del empleado de un trabajo que le permita el adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral.

La idea de flexibilidad en los horarios como una forma para poder conciliar la vida laboral y personal está presente desde ambas partes, la empresa la postula como una aptitud que deben tener los empleados para adaptarse a las modificaciones que se necesite en el contexto actual, mientras que los trabajadores la perciben como una manera de adecuar los tiempos con la rutina diaria, con las tareas de cuidado o demanda de la familia. Flexibilidad designa la capacidad del árbol para ceder y recuperarse, la puesta a prueba y la restauración de su forma. En condiciones ideales, una conducta humana flexible debería tener la misma resistencia a la tensión, adaptable a las circunstancias cambiantes sin dejar que estas lo rompan. (Sennett. 2003, p 43). En relación con la vida laboral y familiar el 74,5% se siente

satisfecho con el modo en que las tareas diarias se desenvuelven, el 5,9% le es indiferente y el 19,6% se encuentra algo insatisfecho.

El hecho de que el trabajador está desempeñando las tareas a través de las TIC y desde el hogar y a causa del contexto y las medidas adoptadas con el ASPO, la convivencia con niños y demás integrantes del grupo familiar ha sido complicada para los encuestados, particularmente el hecho de la escolaridad virtual de los niños que ha provocado que por un lado se perciba el teletrabajo como una ventaja porque permitió acompañar a los hijos en su desempeño escolar virtual o sentirse más presentes en casa, pero también se perciben distracciones en el hogar, que se han podido re-adaptar con diálogo o buscando otros momentos que no coinciden necesariamente con la franja horaria de trabajo previo a la pandemia. Como lo menciona en el discurso espontáneo una trabajadora en una videoconferencia realizada en 06/2020 en un equipo de trabajo: (Femenino, Analista, que convive con su marido y dos hijas menores, en edad escolar).

“En mi caso, es complejo, trabajamos los dos con mi marido haciendo Home Office y nos repartimos para ocuparnos de las niñas, pero muchas veces tenemos que cortar con lo que hacemos para poder atenderlas, nos tenemos que adaptar a todo esto”

“Yo tengo a la chica que viene a casa que es una gran ayuda sino la verdad no sé qué haría, ella sabe inglés y me ayuda con las niñas si necesitan ayuda con las tareas y está con ellas, sino no podríamos los dos solos con las niñas, tengo que ocuparme de mis viejos que son grandes y están en Entre Ríos y es muy difícil sobrellevar la distancia y encargarse como podes, desde lejos”⁵

V.4 Acceso previo al teletrabajo

Se define como el haber desempeñado previamente la práctica de teletrabajo en el domicilio en donde vive el trabajador. Para ello se tiene en cuenta la existencia o no de experiencia con el teletrabajo en los empleados. Se pretende dar cuenta del porcentaje de empleados con experiencia que podría mostrar la tradicionalidad de la Empresa que mantenía una cultura organizacional bastante alejada de los deseos de flexibilidad.

⁵ Véase ANEXO, Videoconferencia 06/2020

Tabla 7*Aceptación previa para teletrabajar***Si previo a la pandemia le hubieran ofrecido un plan para teletrabajar, ¿hubiera aceptado?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	42	82,4	82,4
No	8	15,7	98,0
No sabe	1	2,0	100,0
Total	51	100,0	

Como se observa en la Tabla 7 el 82,4 % de los encuestados hubiera aceptado un plan para teletrabajar si se lo hubiesen ofrecido antes de la pandemia. El principal motivo se refleja en el ahorro en el tiempo de viaje que se podría aprovechar para otras tareas o tiempo de ocio. La experiencia previa trabajando desde casa era muy esporádica solo bajo circunstancias puntuales para el 56,9 % de los encuestados, mientras que 11,8 % no trabajó nunca desde la casa y un 31,4 % tiene alguna experiencia semanal, quincenal o mensual. Con lo que a pesar de que no existía una política redactada o un beneficio formalmente declarado, los trabajadores ya habían accedido de hecho al teletrabajo en su domicilio que les otorgó cierta experiencia para poder seguir desempeñándose ante la crisis desde sus hogares.

Tabla 8*Frecuencia de teletrabajo por cargo ocupado*

			Cargo en la empresa					
			Analista	Técnico Comercial	Coordinador	Gerente	Director General	Total
Frecuencia de teletrabajo previo a la pandemia	Semanal	% dentro de Cargo en la empresa	0,0 %	25,0 %	0,0%	44,4%	0,0%	13,7%
	Quincenal	% dentro de Cargo en la empresa	8,3%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	Mensual	% dentro de Cargo en la empresa	8,3%	16,7%	20,0%	11,1%	0,0%	11,8%
	Esporádicamente por alguna situación puntual	% dentro de Cargo en la empresa	62,5%	50,0%	60,0%	44,4%	100,0%	56,9%
	No trabajé nunca desde casa	% dentro de Cargo en la empresa	20,8%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	11,8%
Total			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Como se observa en la Tabla 8 de acuerdo al cargo que ocupan en la empresa la experiencia teletrabajando es más frecuente dentro de los cargos gerenciales y de coordinación, o en el caso de los técnicos comerciales por el hecho de que sus tareas implican el trabajo fuera de la oficina realizando tareas en los clientes, entonces la exigencia a volver de allí a la oficina no era tan manifiesta. El director general de la compañía solía teletrabajar desde su domicilio solo por alguna situación excepcional o esporádica.

El 88,2% de los empleados que alguna vez trabajó bajo la modalidad de teletrabajo manifiesta que le gustaba dicha manera de trabajar porque le permitió resolver alguna otra necesidad, aunque no contaba con las distracciones ni lo que provoca el contexto actual. En el cuadro 2 se mencionan los motivos para aceptar o no un plan para teletrabajar previo a la pandemia.

Cuadro 2: Motivos para aceptación o rechazo del teletrabajo

Aceptación de teletrabajo	Rechazo de teletrabajo
Por ahorro en tiempo de viaje	Porque es mejor la resolución cara a cara
Porque con cierta frecuencia o en otros empleos ya venía trabajando desde casa	Porque compartir el espacio de trabajo es enriquecedor
Es provechoso para el empleado	Porque la interacción cara a cara con otras personas es fundamental
Solo si es modalidad mixta	Por costumbre a estar en la oficina
Porque se percibe como positivo no tener una rutina a veces	Por desconocimiento
Porque hubiera creído que era más cómodo.	No estar preparado mentalmente para hacerlo.
Porque lo considero más productivo y autónomo	Porque la comunicación presencial con el resto del equipo es necesaria y mucha más cómoda para resolver problemas
Por la ganancia en el tiempo, para estar más descansado	Porque de manera presencial llevaría menos tiempo la tarea diaria
Porque puede optimizar cuestiones de tiempo y organización, como viajes, productividad y otros compromisos personales.	

Tabla 9*Percepción previa positiva del teletrabajo***¿Antes del aislamiento, pensó alguna vez que sería bueno trabajar desde su casa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No, nunca lo pensé	4	7,8	7,8
Si, alguna vez lo pensé	19	37,3	45,1
Si, muchas veces	28	54,9	100,0
Total	51	100,0	

La idea de poder trabajar desde casa como se observa en la Tabla 9 estaba bastante presente y el 92,2 % de los empleados lo pensó en alguna oportunidad, podemos afirmar entonces que el deseo de teletrabajar basado ya sea en la experiencia previa o en la falta de experiencia estaba presente previo a la pandemia y con el decreto del ASPO se materializó ese deseo, aunque no como consensuado sino desde la obligatoriedad y con fecha de finalización incierta.

Los empleados luego de tener que ir a trabajar a sus casas, un 49% considera que no se ha modificado lo que pensaba de dicha modalidad, probablemente confirmaron lo que alguna vez han experimentado, mientras que el 35,3% si piensa que su percepción sobre dicha modalidad se vio modificada poniendo de manifiesto ciertas dificultades en la rutina diaria de trabajo como también puso en evidencia la necesidad de re-pensar si la manera en la que se efectuaban las tareas de manera presencial no han quedado obsoletas y cuales si requieren de la presencialidad. Si bien hay algunos que prefieren una modalidad sobre la otra, el 66,7 % concuerda en que lo ideal sería adoptar un esquema mixto en donde se pueda aprovechar lo mejor de cada una de las dos modalidades, ese sería el verdadero beneficio no solo para empleados sino también para empleadores y parte del aprendizaje para construir una nueva normalidad.

V.5 Valoración en relación al teletrabajo

Se define como el conjunto de opiniones respecto al desempeño de las tareas desde casa en el marco de la pandemia

Se comienza a plantear si es realmente necesario cumplir una jornada laboral de 8 horas en la oficina cuando teniendo una computadora y cumpliendo la jornada desde el hogar

se puede ser igual o aún más productivo. ¿Qué significa ser productivo? La productividad es la eficiencia con la que las personas, las empresas y las economías utilizan sus recursos para producir bienes y servicios, con el fin de alcanzar los máximos beneficios económicos posibles, en un periodo determinado. (OIT,2020, p.11). Con el uso de archivos compartidos, proyectos y objetivos en común parece que el cumplimiento de las metas y el considerarse más productivo está presente en el discurso de varios de los trabajadores. Así lo muestra el siguiente ejemplo:

Informante 2 Coordinadora de equipo operativo

“Me sirve el Home Office, cuando estoy trabajando me concentro mucho más, soy más productiva, me organice de una manera en donde llegado el final de la jornada apago el chat y luego me quedo un rato más para cerrar el día⁶”

En una empresa que aún se muestra muy tradicional en donde se pone de manifiesto un intento por cambiar la cultura organizacional y ser más flexibles y dinámicos no se espera que la empresa se transforme 100 % al teletrabajo y que los horarios de oficina vayan a desaparecer, pero sí seguramente se utilizaran menos y se relativizarán más a horarios de atención y disponibilidad en línea. En el siguiente ejemplo se puede observar en el discurso como se percibe la productividad, la flexibilidad de la empresa y el futuro del teletrabajo.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Que te obliguen a volver todos los días eso yo no lo pienso como posibilidad salvo que la actividad de la empresa requiera que estés presente.
“Cualquiera que tenga hijos nadie te va a obligar a volver, pasamos a una nueva modalidad de trabajo que sea mixta, vas a balancear la súper productividad que generas estando solo, pero hay otros momentos en donde sos más productivo en otras instancias. Vamos a tener que balancear con la

⁶ Véase ANEXO Videoconferencia 06/2020

situación ideal o lo que se siente más cómodo cada uno con lo que necesita la empresa”.

“Ogafia tiene esa flexibilidad, pero si hay una cuestión de la empresa que se quiere preservar tenemos que también ver nosotros cómo nos acomodamos porque de la noche a la mañana la empresa no se va a convertir 100% en home office, pero no será algo arbitrario de la noche a la mañana, sino que lo estamos tratando de pensar”⁷.

Cada puesto de trabajo tiene una medición de la productividad, que puede ser por destajo o por tiempo o incluso mixto. Los Millennials aprecian la flexibilidad, parece que lo difícil no es otorgar flexibilidad sino supervisarla o gestionarla. (Eguiarte, 2017, p.62). El hecho de capacitar para poder trabajar desde casa, no solo tiene un alcance para los empleados sin personas a cargo, sino que es importante también capacitar a los coordinadores y gerentes para que luego gestionen su fuerza de trabajo.

El 64,7% está de acuerdo en que las tareas que desempeñan pueden llevarse a cabo de manera virtual con la misma eficacia que de manera presencial, aunque para el 35,3% si bien las tareas se cumplen, algunas de ellas requieren de la presencialidad o podrían resolverse de una manera más rápida mediante la interacción presencial. El 40% de los trabajadores del sector comercial son los que manifiestan la necesidad de volver a la presencialidad porque sus tareas requieren del contacto cara a cara para mantener los lazos comerciales.

El 60.8 % de los encuestados indicó que le gusta mucho trabajar desde casa, mientras que al 28,8 % le gusta y solo al 5,9% le gusta poco. Con lo que luego de haber experimentado el teletrabajo incluso en un contexto que no es el ideal, para la mayoría de los empleados esta experiencia tiene ciertos puntos que son de su agrado. La pandemia funcionó como un acelerador de un proceso que se viene dando hace años, pero se desencadenó a un ritmo y alcance de una escala inimaginable.

⁷ Véase ANEXO Videoconferencia 11/2020

Tabla 10

Preferencia laboral luego de haber experimentado ambas modalidades de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Preferencia Laboral	De manera bimodal	28	54,9	54,9
	Home Office	16	31,4	86,3
	Presencial / Oficina	6	11,8	98,0
	Indiferente	1	2,0	100,0
	Total	51	100,0	

La obligatoriedad puso de manifiesto y en conocimiento a la empresa que no solo era posible trabajar bajo esa modalidad, sino que incluso tiene sus ventajas para ambas partes. Comienza a hablarse de una nueva normalidad, en donde al consultarle a los empleados si luego de haber experimentado ambas modalidades laborales cuál era la de su preferencia, como se observa en la Tabla 10 solo el 11,8% le gustaría volver a la presencialidad mientras que el 31,4% prefieren el teletrabajo y un 54,9% prefiere un modelo bimodal o mixto.

Con la intención de captar la respuesta más real posible de los encuestados la pregunta fue abierta, no pre estructurada, luego bajo un análisis detallado se identificaron los motivos más frecuentes. Entre los motivos por los que se prefiere la modalidad presencial la relación con el equipo de trabajo, el vínculo con los compañeros, la comunicación e interacción cara a cara toman vital importancia, así como el hecho de no perder el sentido de pertenencia a la empresa.

Se menciona en algunos casos una percepción de más horas de trabajo en casa que desde la oficina. Dichos motivos también son tenidos en cuenta para los encuestados que prefieren una modalidad mixta, las relaciones sociales y el contacto con los pares es el principal motivo para volver a la oficina, pero aunque el tiempo de conectividad sea mayor de manera virtual que estando en la oficina, quienes quieren un modelo mixto entienden que ambos tienen sus ventajas y desventajas y dentro de las desventajas de ir a la oficina el tiempo de transporte desde la casa hasta la oficina, independientemente del transporte utilizado, parece ser un hecho percibido como una desventaja que ya no tiene sentido sufrir, cuando se podría aprovechar lo mejor de ambas modalidades.

El 31,4 % de los encuestados que prefieren la modalidad de teletrabajo, indican que los principales motivos son evitar el transporte público y los tiempos de ida y vuelta a la

oficina, una mejor organización de los tiempos ya que pueden intercalar al trabajo otras tareas, ven como positivo una mayor presencia familiar por el hecho de estar en casa, aunque para algunos el hecho de que la escolaridad no haya sido presencial dificulta un poco el hecho de trabajar desde casa y haber tenido que asistir o acompañar la escolaridad.

Cuadro 3 Motivos para elegir una modalidad laboral presencial, mixta o teletrabajo

PRESENCIAL / OFICINA	MIXTA/BIMODAL	TELETRABAJO/ HOME OFFICE
Se privilegian las relaciones con el equipo, el vínculo con los compañeros y la comunicación e interacción cara a cara.	Se combina el contacto con las personas en lo presencial y se privilegia cada modalidad cuando sean necesarias.	Se elige el teletrabajo para evitar el transporte público y los tiempos del viaje hacia la oficina.
No perder el sentido de pertenencia y los vínculos con la empresa.	Se elige ambas para lograr un equilibrio entre aquellas actividades que requieren estar presente y las que se pueden teletrabajar.	Se opta en el contexto del ASPO por este modelo ya que al ser la actividad educativa no presencial o virtual se requiere estar en el domicilio para el cuidado de los niños.
Motivos asociados a que el contacto laboral presencial facilita una mayor eficiencia en la resolución de problemas.	Se elige un esquema mixto porque desde el domicilio se percibe más horas de trabajo y mayor tiempo conectado.	Se elige el teletrabajo porque permite una mayor presencia familiar. Se le atribuye comodidad, libertad, y la posibilidad de optimizar u organizar los tiempos.
Motivos asociados con el exceso de horas de trabajo en el domicilio y la imposibilidad de finalizar a un horario determinado la jornada laboral.	Para evitar el estrés de los viajes hasta la oficina teniendo que cumplir con horarios de ingreso. Aunque ese tiempo que antes se utilizaba para viajar ahora se transforma en mayor tiempo de conectividad.	Se le atribuye al teletrabajo una “mayor autonomía” en el desenvolvimiento de las tareas, se alcanza mayor productividad y eficiencia y permite combinar con la realización al mismo tiempo otras tareas personales o domésticas.

Entre las dificultades a las que se tuvieron que enfrentar los trabajadores la ansiedad general por el Covid-19, mantener un horario de trabajo regular y el cuidado a niños o asistencia familiar fueron las que representaron mayor dificultad.

En relación a la comunicación, si bien se da por diferentes medios, la mayoría utiliza de manera diaria, el mail, teléfono, chat y con menor frecuencia algunas videoconferencias. El 88,2% manifiesta que se siente cómodo comunicándose de manera remota. La comunicación a través de las TIC para el desarrollo de las actividades laborales presentó un mínimo de dificultad que a través de la práctica y la experiencia diaria no tuvo mayores dificultades, pero la comunicación o interacción cara a cara sin la mediación de las pantallas, es un tema recurrente y valorado que no se puede ni se quiere reemplazar. Se valoran los vínculos y las relaciones sociales, las conversaciones con los compañeros y compañeras de trabajo que favorecen la salud emocional de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la empresa en la formalidad era reticente a que los empleados trabajen desde sus casas y que el deseo por experimentar dicha modalidad se pone de manifiesto bajo la voz de los Millennials, he agrupado la edad de los encuestados tomando como eje de análisis la generación de pertenencia.

Los cortes generacionales se agruparon de acuerdo a la siguiente definición de Mentalidad Generacional: “Es el conjunto de actitudes, valores y estilos compartidos por un grupo como resultado de una historia común. Y, lógicamente esta mentalidad determinará su comportamiento, configurando una personalidad generacional” (Molinari, 2015, pág. 40).

Se agruparon entonces en:

- Baby Boomers: Nacidos entre 1946 y 1964. El nombre se debe a la explosión demográfica producto del optimismo que surge luego de la posguerra mundial.
- La Generación X: Son los nacidos entre 1965 y 1980. Años en los que se estanca la tasa de crecimiento de la población.
- La Generación Y: Nacidos entre 1981 y 1994. También conocidos como los Millennials (los del Milenio). Son hijos de los Baby Boomers. Nuevo aumento demográfico. (Molinari, 2015)

Tabla 11*Generación de pertenencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Generación de Pertenencia	Baby Boomer	7	13,7	13,7
	Generación X	28	54,9	68,6
	Millennial	16	31,4	100,0
	Total	51	100,0	

Como se observa en la Tabla 11 el 54,9% del personal de la empresa pertenece a la Generación X, mientras que la generación de Millennials representa el 31,4% de los encuestados, generación que es la que manifiesta desde un principio sus deseos por trabajar desde sus casas. Los Baby Boomer representan el 13,7% de los trabajadores, porcentaje menor ya que se van jubilando y van dejando su lugar a las nuevas generaciones, generadores de talento y personal considerado clave por la empresa para los tiempos actuales.

Tabla 12*Deseos previos para teletrabajar por generación de pertenencia*

			Generación de pertenencia			
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	Total
Si previo a la pandemia le hubieran ofrecido un plan para teletrabajar, ¿hubiera aceptado?	Si	% dentro de Generación de pertenencia	57,1%	78,6%	100,0%	82,4%
	No	% dentro de Generación de pertenencia	28,6%	21,4%	0,0%	15,7%
	No sabe	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	0,0%	0,0%	2,0%
Total			100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Nota. Fuente: elaboración propia

Si bien la puesta en voz acerca de que la empresa podría tener una política de teletrabajo como un beneficio para los empleados se manifestaba en los Millennials, el personal perteneciente a las otras generaciones también ha tenido deseos de trabajar desde sus casas o hubiesen aceptado dicha modalidad previo a la pandemia, aunque no haya sido un reclamo manifiesto cómo se puede observar en la Tabla 12 el 57,1% de los Baby Boomer y el 78,6% de los trabajadores pertenecientes a la Generación X también tenían deseos previos de teletrabajar.

Tabla 13

Sexo según generación de pertenencia

			Generación de Pertenencia			
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	Total
Sexo	F	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	39,3%	43,8%	37,3%
	M	% dentro de Generación de pertenencia	85,7%	60,7%	56,3%	62,7%
Total			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

El mercado de trabajo fue cambiando a lo largo de los años y se puede notar en la Tabla 13 como en el interior mismo de los cortes generacionales hay dentro de los Millenials una composición de la fuerza laboral más homogénea de acuerdo al sexo. Las mujeres fueron ganando lugar dentro de las compañías a través de los años.

Tabla 14*Personas a cargo según generación de pertenencia*

			Generación de pertenencia			
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	Total
Personas a Cargo	No	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	10,7%	68,8%	29,4%
	Si. 1	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	32,1%	12,5%	27,5%
	Si. 2	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	46,4%	18,8%	37,3%
	Si. 3 o más	% dentro de Generación de pertenencia	0,0%	10,7%	0,0%	5,9%
Total			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Si caracterizamos a los Millennials dentro de la empresa, el 68,8% de quienes componen este corte generacional no tienen personas a cargo como se observa en la Tabla 14. La mitad de ellos utilizan el transporte público para ir a trabajar, con lo que dentro de su pedido para realizar teletrabajo ya en sus discursos se podía dar cuenta del tiempo perdido en transporte que lo podrían utilizar para otros fines. La mayoría de ellos concuerda en que las tareas que realiza se pueden llevar a cabo en la virtualidad con la misma eficacia que de manera presencial.

Tabla 15*Cargo en la empresa según generación de pertenencia*

			Generación de pertenencia			Total
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	
Cargo en la empresa	Analista	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	32,1%	75,0%	47,1%
	Técnico comercial	% dentro de Generación de pertenencia	28,6%	28,6%	12,5%	23,5%
	Coordinador	% dentro de Generación de pertenencia	0,0%	10,7%	12,5%	9,8%
	Gerente	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	28,6%	0,0%	17,6%
	Director General	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	0,0%	0,0%	2,0%
Total			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Los Millennials no ocupan cargos gerenciales y solo el 12,5% como se observa en la Tabla 15 desempeñan tareas de coordinación. El 87,5% no tienen empleados a cargo.

Tabla 16*Sector en el que se desempeña según generación de pertenencia*

			Generación de pertenencia			Total
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	
Sector en el que se desempeña	Servicio Técnico	% dentro de Generación de pertenencia	0,0%	32,1%	6,3%	19,6%
	Comercial	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	28,6%	25,0%	29,4%
	Administrativo	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	39,3%	62,5%	47,1%
	Sistemas	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	0,0%	6,3%	3,9%
Total			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nota. Fuente: elaboración propia						

El 62, 5% como se muestra en la Tabla 16 se desempeña en sectores administrativos que por sus características es uno de los sectores que pudo llevar sus tareas casi sin tener que realizar cambios por ser adaptables para teletrabajar.

Si bien ya mencioné anteriormente que aunque los Millennials hagan oír sus deseos de realizar teletrabajo, ese deseo o intriga por trabajar desde casa en algún momento estaba latente en todos los cortes generacionales, de hecho en el caso de los Baby Boomers se puede utilizar como una manera de realizar un cambio hacia el retiro o jubilación de una manera más gradual, tal vez ir a trabajar luego de tantos años también implique cierta carga que se podría balancear con no tener que ir todos los días a la oficina, podría implementarse un esquema combinado en donde algunos días se teletrabaja, otros se concurre a la oficina de manera presencial y otros no se trabaja, entonces la transición hacia la inactividad laboral sería en etapas y probablemente más armoniosa.

Tabla 17*Preferencia laboral según generación de pertenencia*

			Generación de pertenencia			Total
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	
Luego de haber experimentado ambas modalidades de trabajo, ¿Cómo prefieres trabajar?	De manera bimodal	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	46,4%	75,0%	54,9%
	Home Office	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	39,3%	25,0%	31,4%
	Presencial / Oficina	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	10,7%	0,0%	11,8%
	Indiferente	% dentro de Generación de pertenencia	0,0%	3,6%	0,0%	2,0%
Total			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Nota. Fuente: elaboración propia

Se puede observar en la Tabla 17 que los Millenials también en un 75 % optan por un esquema mixto mientras que el 25% restante elegiría solo el teletrabajo. La Generación X muestra la mayor variedad de respuestas siendo el dato más llamativo que el 39,3% quisiera una modalidad presencial nuevamente.

Tabla 18*Acceso previo al teletrabajo según generación de pertenencia*

			Generación de pertenencia			Total
			Baby Boomer	Generación X	Millennial	
¿Con qué frecuencia trabajó desde su casa antes de la pandemia?	Semanal	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	14,3%	0,0%	13,7%
	Quincenal	% dentro de Generación de pertenencia	0,0%	7,1%	6,3%	5,9%
	Mensual	% dentro de Generación de pertenencia	0,0%	14,3%	12,5%	11,8%
	Esporádica mente por alguna situación puntual	% dentro de Generación de pertenencia	42,9%	57,1%	62,5%	56,9%
	No trabaje Nunca desde casa	% dentro de Generación de pertenencia	14,3%	7,1%	18,8%	11,8%
Total			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Nota. Fuente: elaboración propia

Considerando entonces que los deseos por teletrabajar eran previos a la pandemia en todos los cortes generacionales y que también ha habido alguna experiencia esporádica o puntual como se muestra en la Tabla 18, luego de experimentar el teletrabajo todos los días un 42,9% de los trabajadores pertenecientes a la generación de los Baby Boomer optan por la presencialidad, pero en igual proporción preferirían un esquema mixto.

V.6 Concepción del Tiempo

El tiempo como una distinción entre tiempo libre o de ocio y tiempo atrapado por el trabajo. Un aspecto recurrente es la percepción de un tiempo de trabajo más prolongado.

Si bien la empresa tenía un horario de ingreso flexible entre las 08 y las 09 horas, el horario en el que los empleados se conectan se extendió, unos pocos empleados se encuentran conectados a las 8 hs, pero ya entradas las 09 hs casi todo el personal está conectado. Un 49% de los encuestados manifiesta seguir teniendo un horario regular de trabajo durante la jornada laboral de 08 a 17 hs la mayoría de los días, pero el horario de corte y lo que previamente implicaba el “irse del trabajo”, se desdibujó presentándose como una dificultad poder dejar de trabajar en horario o desconectarse. El 56,9% está satisfecho con la organización de los tiempos ya que puede intercalar con otras tareas trabajando desde el hogar, pero en esa intercalación del tiempo y las tareas percibe que trabaja más horas o incluso el horario de finalización de la jornada laboral se extendió y se termina desconectando mucho más tarde que de manera presencial. Como se menciona en el siguiente ejemplo:

Informante 4 Analista

“Los tiempos son más largos, hay que estar disponible más tiempo. La gente que está trabajando en su casa tampoco corta”

“Si estás en la oficina en un momento cortas, el tiempo de productividad es menor⁸”

Es importante mencionar que a partir de lo analizado se puede afirmar que la jornada laboral se extendió, si bien se percibe como positivo tener una mayor flexibilidad para realizar cortes en el transcurso de la jornada para intercalar con otras tareas, o poder estar en el hogar para acompañar a los niños en la escolaridad virtual o para realizar tareas de cuidado, un mayor tiempo de trabajo genera mayor estrés y cansancio. Se da una reconfiguración de los tiempos, y esa reconfiguración hay que estar muy atentos a que no se infrinjan los derechos laborales de los trabajadores.

En las preguntas abiertas se observó que uno de los principales motivos por optar un modelo mixto en un futuro tiene que ver con la imposibilidad de poder realizar un corte en la jornada laboral, se desdibujaron los horarios de ingreso o conexión y principalmente si bien hay un horario de desconexión derivado de la presencialidad como habitual, no se cumple ya

⁸ Véase ANEXO Videoconferencia 11/2020

que los trabajadores manifiestan desconectarse a cualquier hora. Esta cuestión arroja ciertos indicios de precarización laboral, aunque no sea percibida como tal por los trabajadores.

V.7 Regulación y responsabilidad ambiental

Estas variables se incorporaron al cuestionario para dar cuenta si el universo de estudio conoce acerca de la regulación del teletrabajo y si cree que los aspectos que pueden acelerar o no la inclusión a largo plazo de dicha modalidad laboral pueden estar relacionados con otros aspectos más amplios y no tan relacionados con las cuestiones individuales.

El 56,9 % desconoce la Ley de teletrabajo, mientras que 43,1 % tiene algún conocimiento sobre la misma. El 41,2 % cree que si la actividad se enmarca dentro de la Ley de acuerdo a su contenido hay más probabilidades que la empresa adopte dicha modalidad, pero solo de una manera mixta. Pero casi en igual proporción, el 43,1% manifiesta que la empresa adoptará dicha modalidad por otras razones, más allá de su reglamentación.

La ley de Teletrabajo promulgada el 14 de agosto del 2020 establece que la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos y el Derecho a la desconexión digital a partir del cual la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho”. (Ley 27555, 2020, Art 4 y 5).

La ley de Teletrabajo se promulgó el 14 de agosto del 2020 con lo que la presente investigación se realizó una vez promulgada la Ley, pero la misma entraría en vigencia a partir de abril del 2021, con lo que en el tiempo transcurrido en el medio los empleados que están teletrabajando desde el 16 de marzo del 2020 están sin la protección legal propia de la modalidad laboral. Existe como un vacío en la implementación y frente a un deseo manifiesto de los trabajadores para volver solo en un esquema mixto la empresa informó que durante el plazo que dure la emergencia sanitaria provocada por el Covid- 19 la empresa ha implementado un sistema de trabajo flexible caracterizado por el Home Office. Teniendo presente que a partir de abril 2021 comenzó a aplicarse la Ley 27555 es preciso diferenciar la modalidad contractual de teletrabajo de la situación de home office que se aplica en la empresa. Con el transcurso del tiempo evaluarán si se propondrá a los empleados o a parte de ellos ingresar a la modalidad de contrato de teletrabajo, decisión que será voluntaria y

necesariamente aprobada por ambas partes. En esta instancia de transición las tareas podrán ser realizadas remotamente de ser posible como así también podrán ser presenciales a solicitud de la empresa cuando ello fuera necesario⁹. (Apoderada y Gerente de la empresa, 2021).

El 74,5 % percibe que trabajar desde casa es beneficioso para el medio ambiente por el ahorro de energía y combustible, aunque el 25,5 % manifiesta que más allá del lugar de trabajo la responsabilidad ambiental está en cada individuo. Cabe destacar que aún no se conocen investigaciones científicas que den cuenta en qué proporción el hecho de realizar teletrabajo sea beneficioso para el medio ambiente.

V.8 Algunas consideraciones del análisis por sexo

A nivel global Ogafia en todas sus sedes cuenta con solamente el 24% del personal de sexo femenino. Al contar con la totalidad de los encuestados pertenecientes a la sede local quise observar si el sexo de los empleados por sí mismo me arrojaba algún dato u observación a realizar. El sector de servicios en el que se desempeña la empresa poseía previo a la pandemia un alto potencial para el teletrabajo, es decir, los empleados utilizaban equipos y sistemas informáticos y también se utilizaban TICs fuera del lugar habitual de trabajo. Dentro de ese potencial para teletrabajar al interior de la empresa hay sectores que tienen un mayor potencial como por ejemplo el sector de sistemas y sectores administrativos como finanzas y operaciones.

⁹ Carta enviada por correo electrónico a los empleados en marzo 2021.

Tabla 19*Sector en el que se desempeña según sexo*

			Sexo		
			F	M	Total
Sector en el que se desempeña	Servicio Técnico	% dentro de Sexo	10,5%	25,0%	19,6%
	Comercial	% dentro de Sexo	15,8%	37,5%	29,4%
	Administrativo	% dentro de Sexo	73,7%	31,3%	47,1%
	Sistemas	% dentro de Sexo	0,0%	6,3%	3,9%
Total			100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Podemos observar en la Tabla 19 que es en el sector administrativo donde se desempeñan la mayoría de las mujeres, un 73,7 %, mientras que el sexo masculino se encuentra repartido en sectores de servicio técnico, comercial, administrativo y de sistemas de manera más diversa.

Al respecto del nivel educativo de los empleados, el 94,1% de los trabajadores posee un nivel educativo universitario o posgrado repartiéndose de manera bastante homogénea entre hombres y mujeres, mientras que el 5,9% que tiene nivel secundario son del sexo masculino.

Tabla 20*Preferencia laboral según sexo*

			Sexo		
			F	M	Total
Luego de haber experimentado ambas modalidades de trabajo, ¿Cómo prefieres trabajar?	De manera bimodal	% dentro de Sexo	57,9%	53,1%	54,9%
	Teletrabajo	% dentro de Sexo	36,8%	28,1%	31,4%
	Presencial/ Oficina	% dentro de Sexo	5,3%	15,6%	11,8%
	Indiferente	% dentro de Sexo	0,0%	3,1%	2,0%
Total			100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Las mujeres son las “cuidadoras del mundo” y del hogar o la familia. (De Sousa Santos, 2020). Si hacemos una distinción por sexo la preferencia por trabajar desde casa presenta una puntuación con mayor variedad en los hombres, mientras que la totalidad de las mujeres lo califica de 7 para arriba, con lo que pareciera que se sienten más a gusto trabajando desde sus casas o si tienen que volver el 57,9% de ellas quisieran hacerlo de una manera mixta, mientras que si bien los hombres concuerdan el 53,1% también en volver de una manera bimodal, un 15,6% opta por la presencialidad, mientras que las mujeres que quisieran volver a un modelo presencial representan solo el 5,3% como se observa en la Tabla 20.

Esta cuestión podría investigarse en profundidad en otras investigaciones ya que probablemente esté ligado con sesgos de género preexistentes en donde se le asigna el hogar como el lugar donde la mujer debe estar, mientras que los hombres van a la oficina a trabajar.

Tabla 21*Cuidado a niños o asistencia familiar según sexo*

			Sexo		
			F	M	Total
Cuidado a niños o asistencia familiar	Nada	% dentro de Sexo	52,6%	53,1%	52,9%
	Difícil	% dentro de Sexo	5,3%	21,9%	15,7%
	Difícil	% dentro de Sexo	42,1%	25,0%	31,4%
Total			100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Las tareas de cuidado suelen recaer en las mujeres quienes debido a la pandemia y por el hecho de estar trabajando desde la casa puede que sufran mayor estrés. Suelen ser las mujeres quien se encargan en el grupo familiar de acompañar a los niños y niñas en sus tareas escolares, aunque se espera que la distribución de las tareas sea equitativa. No podemos generalizar y tendríamos que conocer cada caso en particular. Como se muestra en la Tabla 21 la asistencia familiar o el cuidado de niños representó dificultad para el 31,4% de los encuestados, esos niveles de dificultad fueron más variados en hombres, mientras que para las mujeres esa dificultad fue muy marcada para el 42%, mientras que el 52,6% no lo percibió como difícil, en cambio el nivel de indiferencia al respecto aumenta llegando a un 21,9% en el caso de los hombres, mientras que las mujeres indiferentes a las tareas de cuidado o asistencia representa solo un 5,3%. Para el 25% de los hombres el cuidado de niños también resultó difícil con lo que se observa cierta participación en las tareas de cuidado que no son exclusivamente una tarea de mujeres.

Tabla 22*Aceptación previa de una plan para teletrabajar según sexo*

			Sexo		
			F	M	Total
Si previo a la pandemia le hubieran ofrecido un plan para teletrabajar, ¿hubiera aceptado?	Si	% dentro de Sexo	89,5%	78,1%	82,4%
	No	% dentro de Sexo	5,3%	21,9%	15,7%
	No sabe	% dentro de Sexo	5,3%	0,0%	2,0%
Total			100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Como se observa en la Tabla 22 el 89,5% de las mujeres hubiese aceptado un plan para teletrabajar previo a la pandemia, mientras que en los hombres el porcentaje disminuye a un 78,1%, el principal motivo para la aceptación es en el caso de las mujeres por considerarlo menos rutinario y más cómodo y en el caso de los hombres el primer motivo es por tener un ahorro en los tiempos de viaje u optimización del tiempo y en segundo lugar porque ya lo han experimentado previamente y les había gustado. Si bien ambos sexos habían trabajado previamente desde sus casas por alguna situación puntual, son los hombres los que manifestaron haber trabajado con una mayor frecuencia, semanal, quincenal o mensual.

Tabla 23*Vuelta al modo presencial según sexo*

			Sexo		
			F	M	Total
Luego de varios meses de aislamiento, ¿quisiera volver a trabajar de manera presencial?	No	% dentro de Sexo	21,1%	9,4%	13,7%
	Si	% dentro de Sexo	0,0%	31,3%	19,6%
	Volvería en un esquema mixto	% dentro de Sexo	78,9%	59,4%	66,7%
Total			100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Fuente: elaboración propia

Con respecto a si quisieran volver a trabajar de manera presencial, luego de haber experimentado el trabajo desde casa, durante el ASPO y la pandemia, la respuesta del sexo femenino como se observa en la Tabla 23 es que no volvería a trabajar como antes de un modo presencial, mientras que los hombres un 31,3% manifiesta que volvería a desempeñar las tareas de manera presencial.

El 56,9% en total percibió que la relación de los tiempos destinados a lo laboral y al tiempo de ocio se vio modificada, se prolonga el tiempo de actividad y ahora se trabaja más que antes, si bien varios hombres percibieron una modificación el universo del género masculino es más variado y hay un 37,5% de ellos que no percibió una modificación en los tiempos dedicados al trabajo o al ocio, mientras que esa percepción representa en un 15,8 % el universo femenino.

VI Conclusiones

Para concluir, este trabajo pretende ser un aporte al contexto actual, se trató de conocer desde la óptica de los propios trabajadores como se percibe el teletrabajo que a causa de la pandemia modificó su rutina diaria de una manera repentina. La mirada que tenían previamente los trabajadores sobre el teletrabajo estaba basada en la experiencia previa en

una situación de “normalidad”, en algunos aspectos las representaciones que tenían se vieron modificadas y en otros se ha corroborado lo que pensaban previamente. La pandemia generó la posibilidad de cuestionar esa supuesta normalidad y de pensar la cotidianeidad desde otro ángulo en donde se valoren las relaciones sociales, los vínculos y la posibilidad de pensar nuevas políticas para el futuro del trabajo. Nuevos interrogantes surgen a partir de esta investigación como la posibilidad de pensar proyectos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores o el cumplimiento de sus derechos, en muchos países ya se está cuestionando la duración de la jornada laboral y se están analizando proyectos para su reducción.

De lo expuesto en el análisis se desprende que la empresa tenía un alto potencial para teletrabajar previo a la pandemia. El Covid -19 y el decreto del ASPO han funcionado como una prueba piloto para la empresa y los trabajadores, pasando de un día para el otro a teletrabajar todos los días desde el hogar. En esta situación, si bien se sostuvo la modalidad contractual, los empleados han sufrido cambios en las condiciones laborales, entre los más significativos, la reconfiguración de los tiempos de trabajo y la extensión de la jornada laboral.

Los trabajadores tenían resueltas las necesidades de acceso a la tecnología, aunque con respecto al espacio algunos manifestaron trabajar incómodos y esa incomodidad influye en la elección a futuro de volver a la presencialidad o adoptar un modelo mixto. Varios trabajadores tuvieron que realizar reformas o cambios en el mobiliario o tuvieron que adaptar la rutina para poder teletrabajar.

En relación con la vida laboral y familiar, si bien varios encuestados se sienten satisfechos en el modo en que las tareas diarias se desenvuelven el aspecto que sobresalió fue que la convivencia con niños y demás integrantes del grupo familiar y la escolaridad virtual ha sido complicada y presentó dificultad, principalmente para las mujeres. Esta situación se percibe como una desventaja desde el punto de vista de la dificultad que representó, pero como una ventaja por poder estar presente y acompañando a las niñas y niños.

Con respecto a las representaciones previas a la pandemia la mayoría de los encuestados hubiera aceptado un plan para teletrabajar, y el haber contado con alguna experiencia de teletrabajo les permitió seguir desempeñándose ante la crisis sanitaria desde sus hogares de un día para el otro y sin capacitación. Los cargos gerenciales y de coordinación son los que teletrabajaban con mayor frecuencia antes de la pandemia. A quienes han tenido la experiencia de teletrabajar previo a la pandemia les gusta dicha modalidad porque les permitió resolver alguna otra necesidad. Podemos afirmar entonces que el deseo de teletrabajar basado en la experiencia o falta de experiencia estaba presente previo

a la pandemia y con el decreto del ASPO se materializó. Cabe mencionar que ese deseo atraviesa todos los cortes generacionales, aunque sean los Millenials quienes lo expresaron de manera manifiesta.

Se puede concluir que para varios de los trabajadores la mirada que tenían sobre el teletrabajo se modificó, poniendo de manifiesto ciertas dificultades en la rutina diaria de trabajo como también les permitió establecer parámetros de comparación entre ambas modalidades laborales optando por un modelo mixto que combine las mejores ventajas de ambos. Se puso en evidencia la necesidad de repensar si la manera en que se efectuaban las tareas en la presencialidad no han quedado obsoletas y esta situación genera una oportunidad para cuestionar el modelo y pensar cómo construir una nueva normalidad.

De la mirada actual de los trabajadores la mitad de ellos prefiere un modelo mixto, luego le sigue en proporción un tercio de ellos que prefiere el teletrabajo y en menor proporción los que quisieran volver de manera presencial. Los trabajadores mencionan dentro de los aspectos positivos el ahorro de tiempo y de gastos por desplazamientos, el hecho de estar presentes para atender las cuestiones personales y familiares y el aspecto negativo más recurrente tiene que ver con la extensión de la jornada laboral, el exceso en la cantidad de horas trabajadas o la imposibilidad de realizar un corte o dificultad para la desconexión con lo que podemos afirmar que existe cierta precarización laboral al trabajar bajo esas condiciones.

Entre las dificultades a las que se tuvieron que enfrentar los trabajadores, la ansiedad general por el Covid-19, mantener un horario de trabajo regular y el cuidado a niños o asistencia familiar fueron las que representaron mayor dificultad. Las tareas de asistencia o cuidado representaron cierta dificultad para las mujeres, si bien dentro de los trabajadores hombres hay cierta indiferencia al respecto un poco menos de la mitad de los hombres manifestó que el cuidado de niños también resultó dificultoso con lo que se observa cierta participación en las tareas de cuidado que no son exclusivamente una tarea de mujeres.

El grado de aceptación hacia el teletrabajo o la posibilidad de reconversión a futuro está presente en los trabajadores, aunque prefieren un modelo de trabajo mixto, es decir poder combinar las ventajas de cada una de las modalidades. Un aspecto recurrente en la elección de la presencialidad o para quienes optan por un modelo mixto son el lugar que ocupan las relaciones sociales, que son irremplazables y necesarias no solo para los sectores que sus tareas requieren de la utilización del cuerpo o los vínculos comerciales como empleados del sector comercial o servicio técnico, sino para mantener los lazos de pertenencia a la empresa,

los vínculos entre compañeros de trabajo, necesitamos del “otro”, del acercamiento, del contacto corporal y poder utilizar los cinco sentidos del cuerpo.

La posibilidad de implementar el teletrabajo a futuro en la nueva normalidad ya no tendría las mismas trabas o impedimentos, con lo que probablemente se diseñen pautas o normas para la implementación de un esquema mixto de trabajo.

Lista de referencias

- Albrieu, R. (2020). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos de COVID-19*. Buenos Aires. CIPPEC. Recuperado de www.cippec.org
- Colombo, D. (2008). *Impacto del Teletrabajo en la cultura organizacional. Intervenciones posibles desde el campo de la comunicación*. [Tesis de Grado, Universidad de La Plata]
- De Sousa Santos, B. (2020). *La cruel pedagogía del virus*. Traducción de Paula Vasile. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Biblioteca Masa Crítica. CLACSO.
- Delfini, M. F; Drolas, M. A; Montes Cato, J. S; Spinosa, L. A. A. (2020). *Lidiando con el Trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo*. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social; Trabajo y Sociedad; XXI; 35; 7-2020; 67-82
- Donza, E. (2021). *La incidencia de la cuarentena en el escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires.: Efectos del COVID-19 en un contexto de precariedad estructural*. Trabajo y sociedad, 21(36), 29-53. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000100029&lng=es&tlng=es.
- Duhalde, S. (2009) *Análisis de una estrategia de implementación del teletrabajo: sobre reportes europeos y entrevistas a teletrabajadores argentinos*. [Tesis de grado. Universidad de Buenos Aires].
- Estévez, A; Solando, M. (2021). *¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina*. Ciencias administrativas, (17), 64-78. Recuperado de <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e076>
- Gallusser, P. (2005). *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario*. La Trama De La Comunicación, 10, 405-421. <https://doi.org/10.35305/lt.v10i0.160>
- Jodelet, D. (1986) *La representación social: fenómenos, concepto y teoría*. En Moscovici, S. (comp.) Psicología Social. Barcelona: Paidós.
- Lenguita, P. (2009). *Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico*. Theomai, núm. 19, pp. 77-95. Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo. Buenos Aires, Argentina

- Ley 27555. *Régimen Legal del contrato de teletrabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires. 14 de agosto del 2020. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- Meo, A. I. (2010). *Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina*. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, (44),1-30. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950240001>
- 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. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf
- Molinari, P (2015). *Turbulencia Generacional*. Argentina. Editorial Temas.
- Mora Eguarte, D. (2017). *Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación*. ACADEMO (Asunción) 4(2):55-62. <http://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/>
- Neffa, J. (2020). *Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo*. UNM Editora.
- Organización Internacional del Trabajo (2011), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Unión Industrial Argentina (UIA). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo (1ª ed.)*. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impulsando la Productividad. Una Guía para Organizaciones Empresariales*, Editorial Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf
- Rubbini, N. I y Suarez, A. (2011). *Bases para una descripción integral del teletrabajo*. En 10º Congreso Nacional de estudios del trabajo. Recuperado de <https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Aproximaci%C3%B3n%20al%20concepto%20de%20teletrabajo.Rubbini-Suarez%20Mestre.pdf>

- Rubbini, N. I. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo* [Tesis de doctorado, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata].
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>
- 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.
- Sennett, R. (2003). *La corrosión del carácter*. Octaedro editores.

Lista de tablas

Tabla 1. Composición por sexo	18
Tabla 2. Rango etario	18
Tabla 3. Máximo nivel educativo.....	19
Tabla 4. Antigüedad en la empresa	20
Tabla 5. Nivel de acuerdo con la frase: “Soy muy sociable, disfruto de las conversaciones y discusiones en el ámbito laboral”	21
Tabla 6. Nivel de acuerdo con la frase “Me adapto a los cambios rápidamente”	21
Tabla 7. Aceptación previa para teletrabajar	24
Tabla 8. Frecuencia de teletrabajo por cargo ocupado	25
Tabla 9. Percepción previa positiva del teletrabajo.....	27
Tabla 10. Preferencia laboral luego de haber experimentado ambas modalidades de trabajo	30
Tabla 11. Generación de pertenencia	33
Tabla 12. Deseos previos para teletrabajar por generación de pertenencia	33
Tabla 13. Sexo según generación de pertenencia	34
Tabla 14. Personas a cargo según generación de pertenencia	35
Tabla 15. Cargo en la empresa según generación de pertenencia	36
Tabla 16. Sector en el que se desempeña según generación de pertenencia.....	37
Tabla 17. Preferencia laboral según generación de pertenencia	38
Tabla 18. Acceso previo al teletrabajo según generación de pertenencia.....	39
Tabla 19. Sector en el que se desempeña según sexo	43
Tabla 20. Preferencia laboral según sexo	44
Tabla 21. Cuidado a niños o asistencia familiar según sexo	45
Tabla 22. Aceptación previa de un plan para teletrabajar según sexo	46
Tabla 23. Vuelta al modo presencial según sexo	47

Lista de cuadros

Cuadro 1 Variables, dimensiones e indicadores de análisis	16
Cuadro 2 Motivos para aceptación o rechazo del teletrabajo.....	26
Cuadro 3 Motivos para elegir una modalidad laboral presencial, mixta o teletrabajo	31

Anexos

Encuesta

Home Office / Antes y durante el Covid

* Required

1. Email *

2. Nombre

3. Año de Nacimiento *

4. Máximo nivel educativo alcanzado *

- ☐ Sin instrucción
- ☐ Nivel inicial
- ☐ Primario incompleto
- ☐ Primario completo
- ☐ Secundario incompleto
- ☐ Secundario completo
- ☐ Terciario/Universitario incompleto
- ☐ Terciario/Universitario completo
- ☐ Posgrado incompleto
- ☐ Posgrado completo

5. ¿Cuántas personas conviven con usted? * *Mark only one oval.*

- ☐ Vivo Solo
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 o más

6. ¿Tiene personas a cargo? * *Mark only one oval.*

- ☐ SI. 1
- ☐ SI. 2
- ☐ SI. 3
- ☐ SI. 4 o más
- ☐ NO

7. ¿Qué edades tienen las personas a su cargo?

Check all that apply.

- ☐ 0 a 5 años
- ☐ 6 a 12 años
- ☐ 13 a 19 años
- ☐ 20 a 26 años
- ☐ 60 59 años
- ☐ 60 años o más

8. Lugar de residencia * *Mark only one oval*

- ☐ CABA
- ☐ BUENOS AIRES
- ☐ Other: _____

9. ¿Qué medio de transporte utiliza habitualmente para ir a trabajar? *

Check all that apply.

- ☐ A PIE
☐ BICICLETA
☐ TRANSPORTE PÚBLICO
☐ AUTO

Other: ☐ _____

10. ¿Cuánto tiempo tarda diariamente en total para ir y volver de su trabajo? *

Mark only one oval.

- ☐ Hasta 1 hs
☐ Entre 1.01 y 2 hs
☐ Entre 2.01 y 3 horas
☐ Más de 3 horas

11. Cuán de acuerdo está usted con la siguiente afirmación: las tareas que realizo pueden llevarse a cabo en la virtualidad con la misma eficacia que de manera presencial * *Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Nada de acuerdo	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente de acuerdo

12. ¿Qué antigüedad tiene en la empresa? *

Mark only one oval.

- ☐ Menos de 1 año
☐ Entre 1 a 5 años
☐ Entre 5.1 a 10 años
☐ Más de 10 años

13. ¿Qué cargo tiene en la empresa?

24. De los siguientes aspectos, ¿cuál es para usted el más y el menos beneficioso? *

En un rango del 1 al 5, siendo 1 el aspecto que para usted es el menos beneficioso de trabajar desde casa y 5 el más beneficioso, ordene las siguientes afirmaciones.

Check all that apply.

	1 Menos beneficioso	2	3	4	5 Mas beneficioso
Mayor Autonomía y resolución	☐	☐	☐	☐	☐
Mejor organización de los tiempos y tareas	☐	☐	☐	☐	☐
Mejor Comunicación	☐	☐	☐	☐	☐
Mayor Productividad y rendimiento	☐	☐	☐	☐	☐
Mayor Flexibilidad en la rutina	☐	☐	☐	☐	☐

Condiciones materiales para teletrabajar

25. ¿Posee usted aparte de la computadora que le concede la compañía para trabajar otra pc para uso personal? *

Mark only one oval.

- ☐ SI
☐ No

26. ¿Contaba usted con el servicio de internet previamente a la pandemia? *

Mark only one oval.

- ☐ SI
☐ NO

27. ¿Considera usted que los elementos para teletrabajar otorgados por la empresa son suficientes para desempeñar las funciones requeridas? * *Mark only one oval.*

- ☐ SI
☐ NO
☐ Other: _____

28. ¿Qué nivel de conocimiento tiene en cuanto al manejo de herramientas informáticas? *

Mark only one oval.

- ☐ No manejo
☐ Inicial
☐ Intermedio
☐ Avanzado

29. ¿Tiene un lugar tranquilo, privado e individual (libre de distracciones e interrupciones) para realizar su trabajo en casa? *

30. De acuerdo a la cantidad de integrantes que viven en el domicilio y el espacio para cada uno. Considera su hogar: * *Mark only one oval.*

- ☐ Muy cómodo para teletrabajar
☐ Cómodo
☐ Poco cómodo
☐ Nada cómodo

31. ¿Tuvo que realizar cambios en su hogar para adaptarlo para teletrabajar? *

Check all that apply.

- ☐ No, no tuve que realizar ningún cambio
☐ Si, tuve que realizar cambios en el mobiliario, reformas
☐ Si, tuve que realizar cambios en la rutina diaria
☐ Other: _____

Valoración sobre Home Office

En la siguiente sección me gustaría conocer su opinión sobre la práctica de Home office y sobre la Conciliación entre el desempeño del trabajo y su vida personal

36. En relación con la vida familiar y laboral, ¿cuán satisfecho está con el modo en que las tareas diarias se desenvuelven? * *Mark only one oval.*

- ☐ Muy satisfecho
☐ Algo satisfecho
☐ Indiferente
☐ Algo Insatisfecho
☐ Muy insatisfecho

37. ¿Sabía usted antes de la pandemia que es el Home Office? *

Mark only one oval.

- ☐ SI
☐ NO

38. En una escala del 0 al 10 donde 0 es no me gusta nada y 10 me gusta mucho ¿Cuánto te gusta trabajar desde casa ahora? * *Mark only one oval.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
No me gusta Nada	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Me gusta mucho

39. Luego de haber experimentado ambas modalidades de trabajo, ¿Cómo prefieres trabajar?

¿Porque? *

44. Mantener un horario regular *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Nada Dificultoso	☐	☐	☐	☐	☐	Muy dificultoso

45. Conectividad a Internet *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Nada Dificultoso	☐	☐	☐	☐	☐	Muy dificultoso

46. Dificultad para comunicarme con mis compañeros de trabajo *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Nada Dificultoso	☐	☐	☐	☐	☐	Muy dificultoso

47. No tener acceso a las herramientas o a la información necesaria para trabajar desde casa *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Nada Dificultoso	☐	☐	☐	☐	☐	Muy dificultoso

48. Demasiadas distracciones en el hogar *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Nada Dificultoso	☐	☐	☐	☐	☐	Muy dificultoso

49. Otra (especifique) _____

50. En relación a la comunicación ¿Con que frecuencia te comunicas con tu equipo de trabajo?

Mark only one oval.

- ☐ Cada 2 horas
- ☐ Una vez al día
- ☐ Dos veces al día
- ☐ Una vez cada dos días
- ☐ Una vez a la semana
- ☐ Otro

51. ¿Cómo te conectas con tu equipo de trabajo? *

Check all that apply.

- ☐ Mail
- ☐ Llamada telefónica
- ☐ Chat
- ☐ Videoconferencia
- ☐ Otro

52. ¿Te sentís cómodo mientras te comunicas con tu equipo de manera remota? *

Mark only one oval.

- ☐ SI
- ☐ NO

Acceso previo al Teletrabajo

53. Si previo a la pandemia le hubieran ofrecido un plan para teletrabajar, ¿hubiera aceptado? ¿Por qué? *

54. ¿Con qué frecuencia trabajó desde su casa antes de la pandemia? *

Mark only one oval.

- ☐ No trabajé nunca desde casa
- ☐ Esporádicamente, por alguna situación puntual
- ☐ Era habitual trabajar desde casa al menos una vez por mes
- ☐ Solía trabajar más de 2 veces por mes
- ☐ Trabajaba desde casa 1 vez por semana
- ☐ Trabajaba más de una vez por semana

55. ¿Cuándo trabajaste desde casa antes de la pandemia, te gustaba esa modalidad de trabajo?

56. ¿Antes del aislamiento, pensó alguna vez que sería bueno trabajar desde su casa? *

Mark only one oval.

- ☐ Si muchas veces
- ☐ Si alguna vez lo pensé
- ☐ No nunca lo pensé

57. ¿Considera que la obligatoriedad de trabajar desde casa durante el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio modificó lo que pensaba sobre esa modalidad? * *Mark only one oval.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

61. ¿En comparación con el uso de los tiempos destinados al ocio o tiempo libre frente al tiempo dedicado al trabajo antes de la pandemia, sentís que la relación entre los mismos se vio modificada? **Mark only one oval.*

- ☐ Si, ahora trabajo más tiempo que antes
- ☐ Si, ahora trabajo menos tiempo que antes y puedo dedicarme más a lo personal o familiar
- ☐ No, el tiempo que le dedico al trabajo, a lo familiar o al ocio es el mismo que le dedicaba antes
- ☐ Other: _____

Regulación y responsabilidad ambiental

62. ¿Tiene conocimiento de la nueva Ley de teletrabajo? ***

Mark only one oval.

- ☐ Si
- ☐ No

63. ¿Cree que una Ley sobre teletrabajo genera algún tipo de decisión por parte de la empresa en adoptar el home office como modalidad laboral?

Mark only one oval.

- ☐ Sí, me parece que si se regula la actividad la empresa va a adoptar dicha modalidad
- ☐ No, creo que la empresa lo adoptará por otras cuestiones más allá de la regulación
- ☐ Other: _____

64. ¿Considera usted que trabajar desde casa es beneficioso para el medio ambiente?

Mark only one oval.

- ☐ Si por el ahorro de energía y combustible
- ☐ No es lo mismo, independientemente del lugar en donde trabajo, la

responsabilidad ambiental está en cada individuo.

Transcripción del relato de los trabajadores

Extractos de dialogo de una videoconferencia utilizando la herramienta webex llevada a cabo en junio del 2020.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo: “Hoy más que nunca hay que estar comunicado. Con las herramientas que hay, tenemos que utilizarlas, perdimos el estar al lado del otro, es la normalidad que tenemos que construir, tenemos que pensar cómo va a fluir esto, pensar en trabajar así nomás total esto va a pasar y volvamos a la normalidad nos hace quizás perder plata”.

“La empresa está atravesando un proceso de reestructuración en donde se precipitan muchas decisiones”.

“Hay que ser conscientes que el otro no ve nuestro día a día, hay flexibilidad para un montón de cosas y vemos que se puede, solo es cuestión de organizarse, así salimos victoriosos de la crisis”.

“El gobierno tiene que respaldar el Home Office”.

“No se sientan culpables si tienen que estar presentes 100% para nuestros hijos, o nuestros padres, el no hacerlo nos generará más estrés”.

Informante 2 Coordinadora de Equipo operativo

“Me sirve el Home Office, cuando estoy trabajando me concentro mucho más, soy más productiva, me organice de una manera en donde llegado el final de la jornada apago el chat y luego me quedo un rato más para cerrar el día”.

Informante 3 Analista

“En mi caso, es complejo, trabajamos los dos con mi marido haciendo home office y nos repartimos para ocuparnos de las nenas, pero muchas veces tenemos que cortar con lo que hacemos para poder atenderlas, nos tenemos que adaptar a todo esto”.

“Yo tengo a la chica que viene a casa que es una gran ayuda sino la verdad no sé qué haría. Ella sabe inglés y me ayuda con las nenas si necesitan ayuda con la tarea y está con ellas, sino no podríamos los dos solos con las nenas, tengo que ocuparme de mis viejos que son grandes y están en Entre Ríos y es muy difícil sobrellevar la distancia y encargarse como podes desde lejos”.

Informante 4 Analista

“Yo estoy sola en casa todo el día, así que me puedo concentrar sin problemas”

“Me quedo hasta más tarde y no le doy un corte a la jornada laboral”

“Tengo la compu acá y bueno leo mails y al otro día estoy más cansada”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Hagan una lista de lo que quieren hacer y hasta que hora se van a quedar, es preferible cortar y quedarse haciendo nada y reconectar un poco con uno mismo”.

“La empresa siguió funcionando no quedó parada por la pandemia y el contexto, nosotros seguimos trabajando y cobrando en tiempo y forma, estamos en una situación privilegiada, pensemos lo que podemos aportar a esta situación, nuestro grano de arena, es más fácil pensar en que aportar que la incertidumbre que genera no poder trabajar”.

Informante 5 Analista

“Yo me siento cómodo, pero el hecho de la comunicación presencial que se pierde es medio complejo”.

“La dificultad que veo son las reuniones presenciales, las relaciones que no es lo mismo de manera virtual”.

**Extractos de dialogo en una videoconferencia utilizando la herramienta Webex
llevada a cabo en noviembre del 2020**

Vuelta a la oficina

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Los resultados no fueron los mismos en todos los sectores”

“En el caso de xx y xx estamos con webex con todos los sectores, pero no en todos los sectores la integración fue la misma”.

“Hay empresas que de a poco están pensando esquemas para volver, plantear el cómo, que nos parece a nosotros, si se necesita o no hacer cosas en la presencialidad, si tenemos que pensar a futuro un esquema mixto, que necesitamos plantear”.

Informante 2 Coordinadora de Equipo operativo

“Me parece que los espacios se pueden hacer, veo una falacia de RRHH que no hubo espacios de interacción. El tema de aprovechar las herramientas virtuales, no imagino otro escenario que no sea mixto. Cuando estén las condiciones dadas. Me refiero al armado de burbujas. Estaría bueno volver para tener reuniones con otros equipos”.

“Hay pensar que cosas deberían volver a la presencialidad y son necesarias”.

Informante 4 Analista

“Hoy todos los legajos son digitales, el tiempo que perdíamos imprimiendo la documentación la verdad no volvería para atrás. No tiene mucho sentido volver para atrás en eso”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Lo importante es que tengamos back up de esa información, se paga para que se digitalice todo”.

“No sé si la forma de volver permitiría generar eso de que no se pierda el espíritu de equipo”.

Informante 3 Analista

“Pienso en cómo construir vínculos en la virtualidad, porque uno cuando se junta habla más con las personas que ya tiene un vínculo y se conoce, pero bueno a mí me pasa que con otros equipos de trabajo por ejemplo no tengo vinculo y uno tiene que aprender a utilizar

las herramientas en la virtualidad. Es cuestión de esto de pensar las maneras de aprovechar de otra manera las herramientas virtuales”.

“Me siento más productiva trabajando en casa, me levanto más descansada, arranco temprano, tengo momentos en que cierro la puerta y no tengo tantas interrupciones, entonces me vino bien. Nosotros estamos atravesados con el tema de la revinculación escolar que es en horario de laburo, eso hace que con mi marido me tenga que organizar. El tema es como serán las clases para el año que viene, la cantidad de horas que uno pierde en viaje, creo que yo a eso ya no quiero eso”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Eso yo no lo pienso como posibilidad salvo que la actividad de la empresa requiera que estés presente. Cualquiera que tenga hijos nadie te va a obligar a volver, pasamos a una nueva modalidad de trabajo que sea mixta, vas a balancear la súper productividad que generas estando solo, pero hay otros momentos en donde sos más productivo en otras instancias. Vamos a tener que balancear con la situación ideal o lo que se siente más cómodo cada uno con lo que necesita la empresa”.

“Ogafia tiene esa flexibilidad, pero si hay una cuestión de la empresa que se quiere preservar tenemos que también ver nosotros como nos acomodamos porque de la noche a la mañana la empresa no se va a convertir 100% en home office, pero no será algo arbitrario de la noche a la mañana, sino que lo estamos tratando de pensar”.

Informante 4 Analista

“Los tiempos son más largos, estas disponibles más tiempo. La gente que está trabajando en su casa tampoco corta”.

“Si estas en la oficina en un momento cortas, el tiempo de productividad es menor”.

Informante 2 Coordinadora de Equipo operativo

“Falto mucho acompañamiento de RR.HH. Esta en nosotros poner el freno y cerrar, necesitamos más acompañamiento. Aprender a trabajar x objetivos en lugar por horarios y establecer horarios de disponibilidad”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Hablamos de RRHH y hablamos de una persona, yo no confío en la estructura, pero falta un trabajo para aprender a trabajar por objetivos y que va a exigir la empresa de ese nuevo esquema”.

Informante 3 Analista

“Me traje una bici de Entre ríos después de esto, no uso más el transporte público. Antes necesitabas hablar, subías un piso y ahora bueno nada ahora haces un llamado y ya está”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Volver a pensar en cambiar a otra situación también cuesta, hay que ser flexible y dinámico para adaptarse”.

Informante 6 Analista

“Estaría bueno ir en bici directo, yo estoy en el depósito de repuestos. Me tomo taxi, las bicis de la ciudad no son prácticas. Me sirve estar más en casa para las cosas de análisis por la luz, pero me organiza para agrupar y hacer las cosas allá. Yo no tengo problema de comer solo en el escritorio. Yo trato de ir medio día porque si no, no hay tantas cosas que hacer. Estoy acostumbrado a ir día de por medio con barbijo”.

“Tema de productividad: el ambiente no es muy lindo para ser productivo. Yo corto 18.30 o 19 se me fue moviendo la jornada, entonces no me conecto nunca antes de las 09 hs”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Cada uno con las herramientas que tiene se autogestión, estaría bueno tener un poco más de soporte de RR.HH., hay que ver como se instrumenta la ley de teletrabajo”.

Informante 7 Analista

“Hoy me sirve esto, es fundamental si tengo que ir a la oficina no podría cuidar a mi mama. No es lo que quiero tener que costear y que otro cuide a mi mama. Yo estoy cerca, puedo ir caminando, a mí me gusta ir, me gusta compartir con la gente, quizás no todos los días porque uno se acostumbra a esto, pero si volvería para compartir con la gente, el almuerzo, te concentras más, laburas mejor, más tranquilo. Esta bueno también esto para mí. De parte de los clientes no hemos recibido quejas, nos manejamos más por whats app”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Tenemos que tener flexibilidad de cada uno de adaptarse, hay cosas que no se exploraron lo suficiente, está bueno ir a la oficina, hay cuestiones que se dan mejor en una reunión presencial. Yo iría armando agendas semanales con los temas que queremos interactuar, pero está la cuestión de que lleguemos a un acuerdo entre los gerentes”.

Informante 5 Analista

“Yo opino que es necesario volver para compartir, pero en estas condiciones creo que es forzado. Si volvemos es a una reunión, pero no en el contexto de pandemia”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“¿Y si no sale la vacuna y seguimos así un año más? En otros países ya hay burbuja”.

Informante 4 Analista

“Yo estoy re expuesta por el transporte y no voy a volver a tomarme un transporte por más que haya un protocolo”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“La salud viene primero, tienen que estar dada ciertas condiciones de seguridad, será gradual, optativo”.

Informante 4 Analista

“El vínculo se perdió totalmente, y eso lo entiendo que en algún momento podamos volver para recuperar los vínculos. Esta bueno que haya pasado, no como se dio, pero que podamos tener esa posibilidad”.

Informante 1 Gerente de equipo administrativo y operativo

“Antes no había un esquema planteado, como hoy no puedo me conecto desde casa, pero no era Home Office, la terapia de shock ayudo a cambiar la cabeza del Directivo que es más estructurado más formal y no lo veía como una forma, íbamos avanzando de a poco, pero esto llego de golpe y se produjo la transformación y está bueno el espacio que nos den para construir entre todos, se está preguntando que opinamos, y llegar a un consenso para ver que sale. Esta bueno para opinar y ser partícipe”.