

Universidad Empresarial Siglo 21



Trabajo final de grado. Manuscrito científico.

Licenciatura en Higiene y Seguridad del Trabajo

“Investigación de las condiciones de confort ergonómico en trabajadores informáticos en la metodología de teletrabajo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2020”

"Ergonomic comfort in telecommuting information technology workers residing in the Autonomous City of Buenos Aires, Argentina. Year 2020"

Bascoy, Ignacio Daniel

DNI: 36.169.693

Legajo: VHYS00236

Tutor: Hernán Hoyos

Ciudad de Buenos Aires, Noviembre, 2020.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
MÉTODOS	14
Diseño	14
Herramienta de recolección de datos	14
Población muestral.....	14
Técnicas de análisis de la información recabada	15
Plazos temporales	15
Análisis de datos	16
RESULTADOS	17
DISCUSIÓN	23
Interpretación de Resultados.....	23
Objetivos.....	26
Conclusiones.....	28
REFERENCIAS	30
ANEXO 1	34
Cuestionario de la Encuesta Realizada	34
ANEXO 2	41
Resultados Obtenidos de la Encuesta Sin Aplicación de Filtros Geográficos.....	41

RESUMEN

El objetivo del trabajo se centró en un estudio y relevamiento de las condiciones de ergonomía, salud y seguridad en los teletrabajadores informáticos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el marco de un cambio paradigmático con motivo de la pandemia por COVID-19. Se llevó a cabo una encuesta digital abierta, en donde se buscó parametrizar las condiciones de los trabajadores encuestados previa y posteriormente al inicio de la pandemia y sus opiniones respecto del futuro de su condición laboral. La investigación se basó en el análisis de los resultados de la encuesta realizadas a una unidad muestral de 47 trabajadores del rubro informático en la Ciudad de Buenos Aires, de entre los cuales más del 95% realizó teletrabajo durante la pandemia. Los resultados de la investigación arrojaron que las condiciones de ergonomía, salud y seguridad se encontraban insatisfechas previamente a la pandemia y se agravaron durante la misma. De la misma forma, se evidenció falta de compromiso con la capacitación y educación en dichos temas, por lo que se propuso una nueva línea de investigación relativa al análisis de un cambio paradigmático en la capacitación en materia de salud, seguridad y ergonomía orientada al teletrabajo. En las conclusiones se destacó la preferencia de la metodología mixta en los trabajadores, y los dos elementos que tienen mayor peso sobre las decisiones del trabajador sobre la modalidad preferida son la distancia al puesto de trabajo y la presencia o ausencia de un espacio de trabajo propio y exclusivo en su hogar.

Palabras claves: Riesgo Ergonómico, Teletrabajo, Comodidad, Espacio de Trabajo.

ABSTRACT

The objective of the work was focused on the study and survey about the ergonomics, health and safety in telecommuting information technology workers residing in the Autonomous City of Buenos Aires, within the framework of a paradigm shift due to the COVID-19 pandemic. An open digital survey was held, with the objective of parametrizing the working conditions, both before and after the outbreak of the pandemic, and opinions in respect their future working status. The investigation was based upon the analysis of interviews conducted with a sample unit of forty-seven technology workers in the City of Buenos Aires, from which more than 95% did telecommuting during the pandemic. The results of the investigation indicated that the ergonomics, health and safety conditions were unfulfilled prior to the COVID-19 crisis and were only aggravated during it. Similarly, a lack of engagement with training and education in those fields emerged, consequently a new line of research relative to the analysis of a paradigm shift in health, safety and ergonomics training oriented for telecommuting was proposed. In the conclusions, it was emphasized the preference for mixed working methodology and the two key elements in order to determine the will for telecommuting or on-site are the distance to the work place and the presence or absence of a personal and exclusive workspace at home.

Keywords: Ergonomic Hazards, Telecommuting, Comfort, Workspace.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo hacer una exploración, en materia de confort ergonómico, salud y seguridad, de la situación actual de los trabajadores informáticos que realizan o realizaron su labor en la modalidad de teletrabajo en la Ciudad de Buenos Aires, analizar las diferencias existentes con modalidad presenciales y proponer soluciones a las problemáticas encontradas dentro de un marco de sustentabilidad y factibilidad.

El trabajo informático se eligió por ser uno de las industrias con mayor porcentaje de teletrabajo en el mercado laboral argentino, por ser una de las industrias que más capital exporta y por estar centrada en la Ciudad de Buenos Aires. Estos valores se obtienen del Reporte anual del sector de software y servicios informáticos de la República Argentina del Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios de la Información (OPSSI), cuyo informe del año 2018 estima que el 61% de las empresas se encuentran en el AMBA y que en el año 2018 la informática argentina exportó 1,7 mil millones de dólares, una cifra superior a la industria automotriz, la del plástico y apenas menor que la metalúrgica y siderúrgica.

Al finalizar esta investigación se busca poder responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los elementos principales que determinan la sustentabilidad del teletrabajo cumpliendo el confort ergonómico, la salud y la seguridad del trabajador informático?
- ¿En la ciudad de Buenos Aires, cómo se debe abordar la problemática ergonómica en la condición de teletrabajo para trabajadores informáticos considerando las varianzas y pluralidades de cada hogar?

- ¿Cómo debe ser la capacitación a los trabajadores en materia de salud y seguridad para trabajadores informáticos en modalidad de teletrabajo?

La necesidad de una investigación sobre las condiciones de ergonomía, salud y seguridad de los teletrabajadores informáticos se ha puesto en evidencia con la disposición del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio con motivo de la pandemia por Covid-19 en curso actualmente. Esto motivó a los principales sindicatos y dirigentes políticos a traer esta problemática a un puesto prioritario en la agenda legislativa, a pesar de llevar bastante tiempo en existencia, lo que derivó en la promulgación de la Ley Nacional N° 27.555 “Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo” (2020) en el mes de agosto del corriente año. Un estudio de la consultora independiente 5G América en el año 2016 estimaba que el porcentaje de trabajadores argentinos realizando teletrabajo rondaba el 10%. Por otro lado, un artículo del año 2019 del portal de noticias orientado a economía iProUP reveló que, según el experto en derecho laboral Julián de Diego, en la Argentina había 970.000 trabajadores realizando algún tipo de teletrabajo, de los cuales cerca de 800.000 correspondían a modalidad mixta. Según este mismo informe, dicha cifra equivale a 16% de los asalariados según el ANSES. Estos datos nos certifican que la cantidad de trabajadores en esta modalidad se encuentra en aumento en nuestro país, y la pandemia de Covid-19 es posible que genere un salto abrupto en dicho porcentaje aun cuando se haya retornado a la normalidad.

Un estudio realizado por Kermit George Davis y otros (2020), asegura que a partir de la pandemia por Covid-19 la modalidad de teletrabajo será la norma; en el corto plazo para minimizar los contagios durante la pandemia, y en el largo plazo por una posible reducción de costos y una voluntad aparente de los trabajadores a adoptar dicha modalidad. Esta tendencia se debería a reducción o eliminación de los tiempos y costos

de transporte, mejor balance Trabajo-Hogar y menos estrés por estar en la comodidad del hogar. Esto se condice con la nota de iProUP (2019), que asegura que cerca del 70% de los argentinos desean trabajar de forma remota.

La pandemia por Covid-19 ayudó a la visibilización de las problemáticas más usuales del teletrabajo, las cuales en su mayoría se trataban de problemáticas ergonómicas. Para tomar conciencia de los valores, el estudio ya mencionado de Kermit G. Davis y otros (2020), sobre la ergonomía del teletrabajo recolectó fotografías de los puestos hogareños de trabajadores de la Universidad de Cincinnati, OH, Estados Unidos de América, y realizó un análisis visual sobre los mismos. De los 41 puestos analizados (29 mujeres y 12 hombres), se destacaron los siguientes problemas: Sólo el 58% de los trabajadores poseían una silla de oficina, el 27% utilizaba una silla de comedor y el 15% cama o sillón. El 88% de los trabajadores utilizaba un escritorio. En más de la mitad de los casos se utilizaba el teclado y el panel táctil de una computadora portátil, lo cual no cumple con las normas de ergonomía recomendadas por la OIT. De la misma forma, el 43% de las sillas tenían una altura incorrecta, el 63% tenían una superficie de apoyo dura, sólo el 25% de los trabajadores usaba apoyabrazos ajustados adecuadamente y sólo el 8% tenía y utilizaba un respaldo con ajuste lumbar y sólo el 24% tenía el monitor ubicado en la posición correcta. Además, en el 22% de los casos la iluminación no era adecuada. Todos estos problemas que se ven en el teletrabajo no son exclusivos del teletrabajo y, en muchos casos, son simples réplicas de malas costumbres posturales y ergonómicas en el puesto de trabajo presencial; sin embargo, al ser en el hogar, donde el preventor de Higiene y Seguridad no tiene fácil acceso, el trabajador debe velar por las buenas prácticas ergonómicas y debe ser analizada la posibilidad de cambiar el paradigma de capacitación.

Para comenzar a abordar la investigación debemos definir algunos conceptos que aparecerán a lo largo del trabajo. Primero debemos definir la ergonomía, ya que se trata de la temática principal del trabajo; Benjamin W. Niebel (2009) la define de la siguiente manera “La ergonomía es el diseño del lugar de trabajo, herramientas, equipo y ambiente de trabajo con el fin de adecuarlos al operador.(...) Esta técnica ayuda a los analistas de métodos a diseñar el lugar de trabajo, el equipo y las herramientas para cumplir los objetivos simultáneos de lograr una mayor producción y eficiencia operativas y reducir la cantidad de lesiones que sufren los operadores.”

Niebel también se refiere a la existencia de cuatro dominios de la ergonomía:

- La ergonomía cognitiva se interesa en el cómo y en qué medida, los procesos mentales tales como percepción, Memoria, razonamiento y respuesta motora afectan las interacciones entre los seres humanos y los otros elementos de un sistema.
- La ergonomía física se ocupa de las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas del usuario, en tanto que se relacionan con la actividad física. Este dominio es aquel que más asociado tenemos al concepto de ergonomía y de confort en el espacio de trabajo, pero no es, por ello, más importante que los otros tres dominios.
- La ergonomía visual es un concepto que se relaciona con la búsqueda del mejor rendimiento visual de los trabajadores en el puesto de trabajo.
- La ergonomía organizacional, se preocupa por la optimización de sistemas socio-técnicos, incluyendo sus estructuras organizacionales, las políticas y los procesos.

Por otro lado, el teletrabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una

ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto con colegas que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (Di Martino, 2004). Por otro lado, en el Convenio sobre el Teletrabajo en la Unión Europea se definió como aquel trabajo en el que se utilizan las Tecnologías de la Información y Comunicación (las cuales llamaremos TIC a partir de ahora) y se lleva a cabo de manera habitual fuera de las instalaciones físicas de la empresa. Por tanto, el teletrabajo cubre a numerosos trabajadores móviles o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad desde sus hogares (Sánchez Galvis, 2012)

De estas dos definiciones podemos notar que el requisito para considerarlo teletrabajo es que se realiza fuera las instalaciones de la empresa. El término de uso corriente «Home Office» (traducido literalmente al castellano como «Oficina en el Hogar») no logra realmente encapsular a la totalidad del trabajo remoto, el cual tiene numerosas modalidades que no necesariamente implican el trabajo dentro del hogar del trabajador. Según la nota periodística de iProUP (2019) mencionada previamente, el teletrabajo se puede dividir en cuatro modalidades:

- Local: el empleado tiene su espacio de trabajo en la empresa y cada vez que se aleja recurre al teletrabajo.
- Semitotal: el empleado trabaja fuera de la oficina, pero reporta a sus superiores una vez por semana.
- Nómada: el empleado puede trabajar dentro de la empresa, en espacios de coworking o bien desde su casa.
- Total: el empleado trabaja fuera de la oficina y reporta a sus superiores de manera remota.

Podemos decir, entonces, que el trabajo remoto es aquel donde se realizan tareas fuera del establecimiento, sin embargo, las tareas fuera del establecimiento laboral existen desde la misma existencia de un establecimiento laboral, como por ejemplo la entrega de productos o la compra de insumos, y no por eso es considerado teletrabajo. Para considerar teletrabajo debemos hacer hincapié en las TIC como una parte primordial y un requisito para la definición. Son las TIC las que permiten que, hoy, llevemos a cabo la misma tarea que realizaríamos en el establecimiento sin limitaciones geográficas o de locación, y es por eso que es importante destacarlos como un elemento clave del confort ergonómico del teletrabajo.

Además, es importante destacar que las ventajas del teletrabajo no sólo van de la mano de la comodidad y una reducción de los tiempos de traslado, sino que hay un elemento clave que le da ventaja por sobre el trabajo presencial: la diversidad. Ya sea por cuestiones étnicas, de sexualidad, de género o bien por discapacidad, el teletrabajo puede ser realizado por toda persona capacitada para la labor y así evitar los prejuicios que podrían surgir hacia las minorías. Martín Balbinder (2009) en su estudio titulado «Teletrabajo para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad», realizó encuestas a personas con discapacidad realizando tanto trabajo presencial como teletrabajo y quienes se reconocen como teletrabajadores hacen un balance muy positivo de su experiencia, y refieren mejoras en su vida de relación en el ámbito familiar y laboral. Sostienen, en muchos casos, que el teletrabajo ha disminuido el peso que tienen las barreras de accesibilidad urbana, edilicia y del transporte. Además, aseguran que las organizaciones de la sociedad civil han sido un puente para que las personas con discapacidad se iniciaran en este tipo de modalidad.

De la misma forma, la globalización y las TIC nos dan hoy la posibilidad de comunicación inmediata e instantánea con personas en cualquier lugar del planeta, abriendo la posibilidad de realizar teletrabajo de carácter internacional. Hoy en día, una empresa puede tener trabajadores, tanto propios como contratados, fuera, no sólo de su distrito, sino también de su provincia o país, incluso en el mismo equipo de trabajo. Esto conlleva cuestiones económicas que muchos dirigentes intentan restringir para evitar políticas que perjudiquen a un país o provincia, como son el *damping* o la mano de obra barata en países con menor calidad de vida. Igualmente, esto también genera mayor competitividad en un mercado con mano de obra barata, ya que aquellas personas calificadas para realizar actividades en empresas extranjeras por medio del teletrabajo podrán negociar mejores salarios que los que recibirían trabajando únicamente en el mercado laboral local.

Uno de los grandes beneficios del teletrabajo es la reducción de problemas sociales y ambientales como congestión vehicular, contaminación, gastos de energía, y en general, la optimización de recursos tanto naturales, humanos, y tecnológicos (Velásquez Camacho y Perea, 2017). Organismos internacionales reconocen que el teletrabajo influye directamente en la reducción de gastos de transporte y costos del mismo, ya sea público o privado, lo que significa un beneficio directo al medio ambiente y a la planificación urbana (5G Américas, 2017).

Velásquez Camacho y Perea (2017) afirmaron que los teletrabajadores percibían beneficios de carácter social y económico al aplicar una modalidad de teletrabajo. Al trabajar fuera de una oficina tradicional, los teletrabajadores ahorran en gastos de gasolina, arreglos y mantenimiento de vehículo, movilización pública o privada, almuerzos ejecutivos, lavandería, vestimenta, por nombrar algunos. Además, los

beneficios sociales que se obtienen del teletrabajo incluyen un horario de trabajo flexible, posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, no tener restricción de movilidad de equipos de trabajo, evaluación de desempeño por medición de resultados presentados, y reuniones virtuales. Por otro lado, las organizaciones también disfrutaban de beneficios como la reducción de rotación física, reducción de absentismo, retención de personal capacitado, incremento de ingresos debido a mayor productividad, crecimiento del negocio, reclutamiento de talento humano sin limitación de ubicación o disponibilidad (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones de Colombia, 2012).

A pesar de los beneficios anteriormente expresados, el teletrabajo sigue sin tener una masiva acogida y la resistencia proviene tanto de los empleadores, como de los empleados. Sánchez (2012) indicó que los directivos no están capacitados para el manejo de su personal a cargo cuando no se encuentran en el mismo espacio físico y la falta de capacitación para manejar el teletrabajo tanto en su parte tecnológica como la organización requerida para ejecutarlo. Sánchez también aseguró que la resistencia de los trabajadores hacia el teletrabajo se debe al temor al cambio y la soledad, la costumbre a la dependencia de la jerarquía, y el aplazamiento de toma de decisiones.

En esta línea, se han identificado factores organizativos, sociodemográficos, y de desplazamiento que afectan a la adhesión del teletrabajo. Los factores organizativos corresponden a las características del puesto de trabajo, la confianza del empleador, y la pérdida de control al momento de decidir quién es apto para teletrabajar. Los factores sociodemográficos se refieren al espacio disponible en el domicilio para destinarlo a un espacio de trabajo, la presencia de la familia, la mezcla de estos dos elementos, trabajo y familia, y la posibilidad de un conflicto doméstico. Finalmente, los factores de desplazamiento indican que la eliminación de desplazamiento significa un problema para

el teletrabajador, ya que disminuye su tiempo privado para la transición entre la vida laboral y la vida privada o doméstica.

Son los cambios tecnológicos, psico-sociales, políticos, económicos y culturales en general los que no sólo le dan viabilidad al teletrabajo, sino que además se presenta como una alternativa tentadora y buscada en los profesionales y trabajadores informáticos del mundo, y en la Argentina, siendo un gran exportador de software, el teletrabajo tiene y tendrá mucha importancia.

Clarificando el objetivo principal del trabajo, este consiste en valorar el conocimiento de los teletrabajadores del rubro informático de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre las condiciones de confort ergonómico, salud y seguridad de su puesto de trabajo.

Y como objetivos específicos:

- Relevar las condiciones de confort ergonómico, salud y seguridad de los teletrabajadores, así como sus opiniones respecto a la modalidad de trabajo remoto.
- Detallar las diferencias que se aprecian entre el trabajo presencial y el trabajo remoto en materia de confort ergonómico, salud y seguridad.
- Analizar el paradigma de capacitación vigente en materia de confort ergonómico, salud y seguridad a teletrabajadores y, de ser necesario, proponer un nuevo paradigma de capacitación orientado al trabajo remoto.

MÉTODOS

Diseño

Considerando el amplio espectro poblacional, tanto como la diversidad, y el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio en vigencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se eligió la metodología de encuesta por internet a través de la plataforma “Google Forms” de acceso gratuito.

Herramienta de recolección de datos

La herramienta que se utilizó como instrumento para recolectar los datos es una encuesta de veintisiete preguntas, cuyo objetivo es evaluar el estado general del teletrabajo en trabajadores informáticos. (ver anexo 1).

Población muestral

La población muestral elegida para la investigación consiste en los trabajadores de empresas de los rubros informáticos (software, tecnología, servicios informáticos y afines) así como trabajadores independientes de estos rubros.

Este valor surge de las estadísticas del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del año 2019, donde informa que la cantidad de trabajadores en empresas de rubros informáticos en la Ciudad de Buenos Aires es de 80400 en el cuarto trimestre del año 2019. Realizando una interpolación cuadrática para el 3er trimestre del año 2020, la población aproximada es de 86873 trabajadores.

1° Trim 2017	2° Trim 2017	3° Trim 2017	4° Trim 2017	1° Trim 2018	2° Trim 2018	3° Trim 2018	4° Trim 2018
68.596	68.812	69.224	69.772	70.519	71.720	73.003	74.703
1° Trim 2019	2° Trim 2019	3° Trim 2019	4° Trim 2019	1° Trim 2020	2° Trim 2020	3° Trim 2020	4° Trim 2020
75.519	76.856	78.859	80.400	82519	84625	86873	89264

Utilizando la fórmula para cálculo de muestra poblaciones finitas, descripta a continuación, se realizó un cálculo matemático para determinar la unidad muestral, cuyo resultado fue de 46 trabajadores. Este es el valor mínimo de devoluciones que son necesarias para asegurar una encuesta fiable.

El cálculo del tamaño de la muestra poblacional finita se llevó a cabo mediante la siguiente Fórmula:

N = Tamaño de la población o universo (86873).

z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (50% = 0.674).

d = Error de estimación máximo aceptado (5,00%).

p = Probabilidad de éxito del evento (50,00%).

q = Probabilidad de que no ocurra el evento (50,00%).

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{0,674^2 * 0,5 * 0,5 * 86873}{0,05^2 * (86873 - 1) + 0,674^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{0,454276 * 0,5 * 0,5 * 86873}{0,0025 * 86872 + 0,454276 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{9866,079737}{217,18 + 0,113569} = 45,404$$

n = unidad muestral mínima.

Técnicas de análisis de la información recabada

Los datos recogidos de las entrevistas fueron tabulados en planillas de cálculo tipo Excel, los mismos fueron graficados en forma de torta o de barras según el tipo de datos. Lo que se evaluó, fue la frecuencia de ocurrencia de determinadas respuestas, con el objetivo de determinar si existe tendencia de algún fenómeno en la población evaluada.

Plazos temporales

La investigación se ejecutó en diez semanas, entre la realización de encuestas, el análisis de datos y la elaboración de las conclusiones.

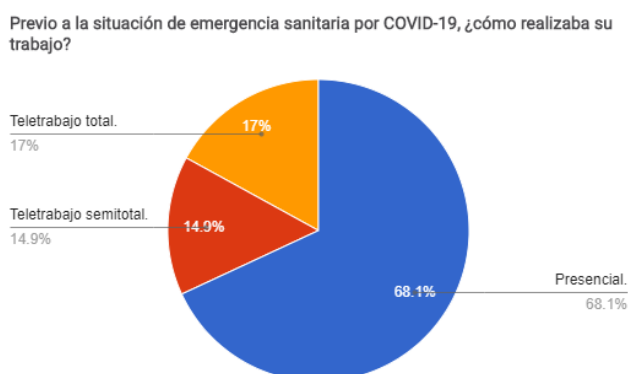
Análisis de datos

Los datos obtenidos como resultados de las encuestas realizadas fueron tabulados en una planilla de cálculo Excel, y representados gráficamente en forma de torta (circular). Se evaluó la frecuencia de ocurrencia de determinadas respuestas, con el objetivo de determinar si existe tendencia de algún fenómeno en la población evaluada.

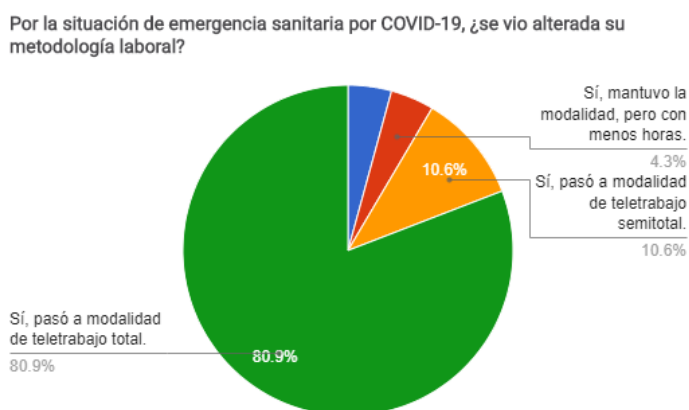
RESULTADOS

De la encuesta realizada en la plataforma Google Forms se obtuvo un total de 47 respuestas que cumplían con los requisitos. Relevando dichos datos, cuyas preguntas se encuentran adjuntas al final del documento, podemos destacar algunos datos relevantes.

En anterioridad a la emergencia sanitaria por COVID-19, encontramos que el 31,9% de los encuestados realizaba algún tipo de teletrabajo, lo cual demuestra que el rubro informático tenía un porcentaje de teletrabajo superior a la media del país.

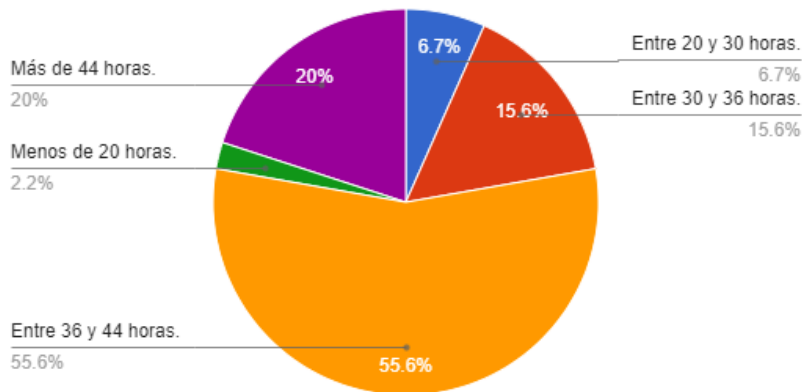


Durante la pandemia, más del 90% de los encuestados pasó a modo de teletrabajo, siendo 80,9% a teletrabajo total. El 5% que no varió su metodología corresponde a personas que realizaban teletrabajo previamente. Esto quiere decir que sólo el 4,3% de los encuestados trabajó de forma presencial durante la pandemia.



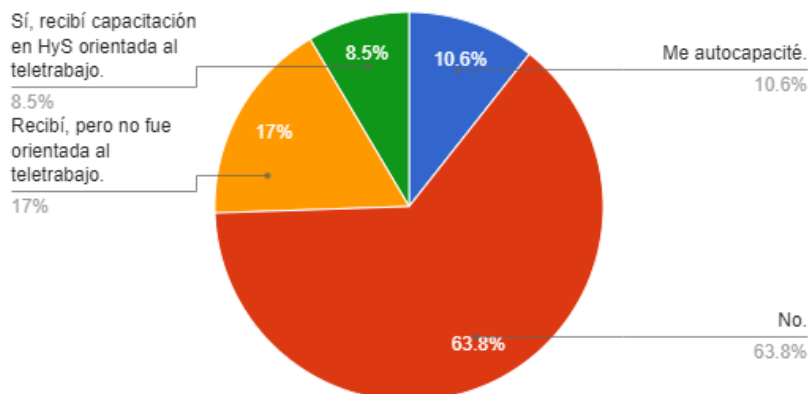
En cuanto a la cantidad de horas de trabajo, la mayoría de los encuestados trabaja entre 36 y 44 horas semanales, y más de las tres cuartas partes trabaja más de 36 horas semanales, es decir, una jornada completa.

¿Cuántas horas a la semana trabaja por contrato? Si trabaja de forma independiente, elija un promedio.

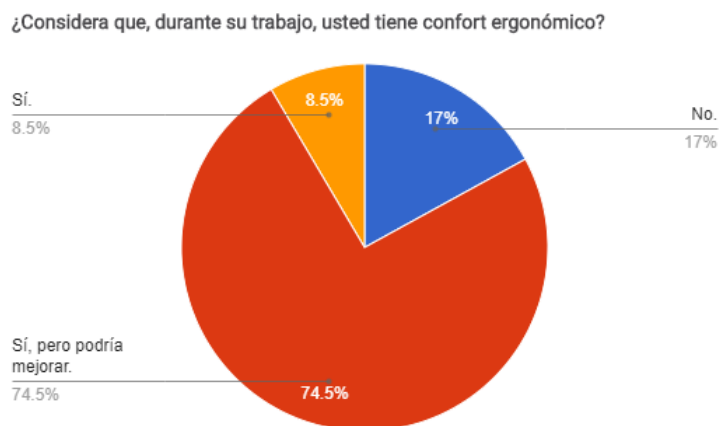


En el caso de los encuestados, sólo el 8,5% recibió capacitación de Higiene y Seguridad orientada al teletrabajo. De todas formas, sorprende que el 63,8% no recibió ningún tipo de capacitación de Higiene y Seguridad Laboral, lo cual habla de un incumplimiento del Capítulo 21 (artículo 208) del Decreto 351/79 de la Ley 19.857 (1973).

¿Recibió capacitación en Higiene y Seguridad Laboral? ¿fue orientada al teletrabajo?

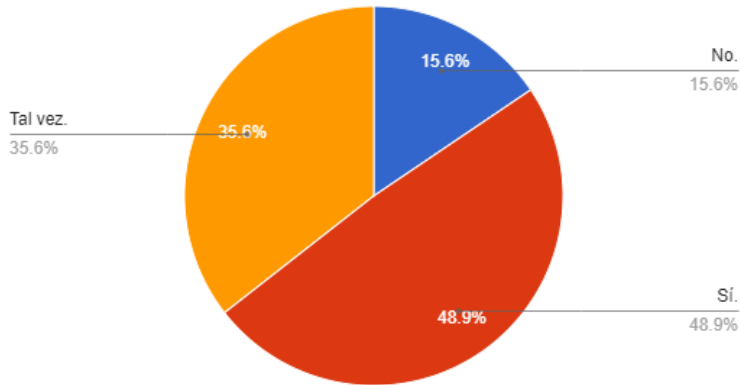


Conectado directamente con la falta de capacitación, podemos destacar cómo sólo un 8,5% de los encuestados declaro tener confort ergonómico, siendo superior a quienes declaran que no lo tienen (17%). Entre los dominios donde podría mejorar el confort ergonómico, los encuestados respondieron en un 56% que necesitan mejorar el dominio físico, 49% el organizacional, 45% el visual y 40% el cognitivo. Es interesante destacar que, tanto entre aquellos que recibieron algún tipo de capacitación (o se autocapacitaron) como los que no recibieron capacitación, la proporción de quienes declaran no tener confort ergonómico no varió significativamente, sin embargo, entre quienes recibieron algún tipo de capacitación hay más proporción de respuestas “sí, pero podría mejorar” y menos de “sí”.



La siguiente pregunta especifica las diferencias entre el trabajo en el hogar y el trabajo presencial. Encontramos que el 48,9% se encuentra más cómodo, y sólo el 15,6% se encuentra más incómodo.

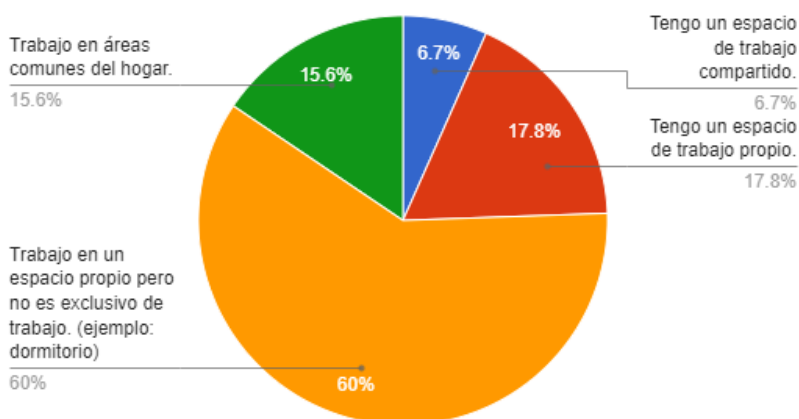
¿Se siente más cómodo trabajando en su hogar que en la modalidad presencial?



La siguiente pregunta nos muestra la realidad de los hogares de los trabajadores del rubro. El 22,3% comparte su lugar de trabajo, siendo más de la mitad en áreas comunes del hogar que podrían ser donde sea más difícil obtener un ambiente laboral. De la misma forma, el 60%, la gran mayoría, tiene un espacio propio, pero no es exclusivo de trabajo, lo cual se relaciona directamente con la dificultad para cortar a horario.

A raíz del teletrabajo, entre las herramientas de trabajo que se adquirieron, tanto por la empresa como por el trabajador, destacamos que silla (60%), monitor (42%), Computadora (32%) y Periféricos (30%) fueron los más respondidos.

¿Cómo es su espacio de trabajo en su hogar?



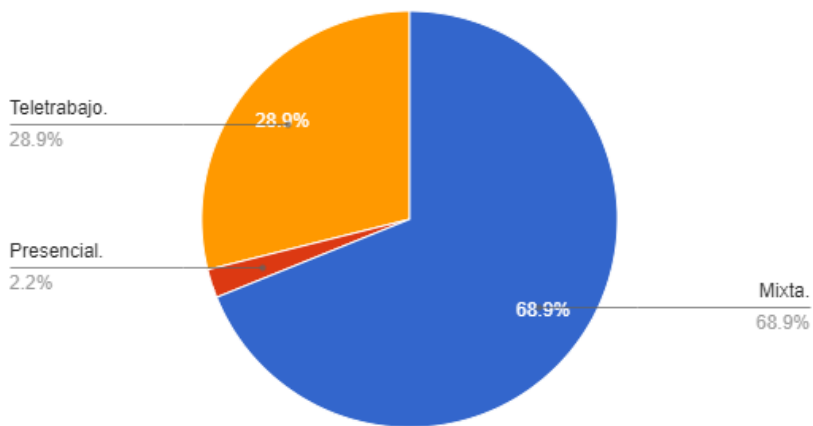
Es interesante destacar que las respuestas destacan que un 42,2% trabaja más horas (un 35,6% trabaja la misma cantidad y un 22,2% trabaja menos horas) en su hogar que en el formato presencial. Entre aquellas que respondieron sentirse más cómodas en su hogar que en la modalidad presencial, sólo un 18,2% trabaja más horas (40,9% trabaja lo mismo y 40,9% trabaja menos).

De la misma forma, la eficiencia parece tener una correlación similar. El 15,6% respondió ser menos eficiente, pero entre las personas que se sienten más cómodas en su hogar, dicho valor pasa al 4.5%.

Entre las ventajas que los encuestados encuentran más comúnmente en el teletrabajo está el tiempo de viaje nulo liderando con 98,7% de las respuestas. La comodidad en la indumentaria (66%), la cercanía a la familia y mascotas (57%), un cronograma más flexible (44%) y la dieta casera (43%) completan las 5 respuestas más comunes.

Entre las desventajas, las respuestas son más variadas: dificultad para cortar a horario (60%), distancia con los compañeros (59%), encierro (57%), falta de espacio personal (44%) y comunicación laboral ineficaz (41%) conforman las primeras 5.

En caso de poder elegir, ¿qué modalidad de trabajo preferiría?



Esta pregunta, cuya respuesta busca dar una conclusión a la encuesta, se puede analizar de muchas maneras. Filtrando según las respuestas, encontramos algunos elementos interesantes. Entre aquellos que elegirían la modalidad de teletrabajo, ninguno respondió ser menos eficiente durante el trabajo en el hogar, ninguno trabaja en áreas comunes de su hogar y todos respondieron sentirse más cómodos en el hogar, sin embargo, un 15,4% trabaja más horas en su hogar que en la empresa.

Finalmente, entre los motivos que podrían llevar a cambiar su respuesta, se destacan la distancia al trabajo (tanto por más cerca como por más lejos) y los tiempos de viaje en general y tener un espacio laboral personal en el domicilio o en la oficina, las cuales superan ampliamente las otras respuestas minoritarias (vivir en solitario, cuestiones económicas, etc.).

DISCUSIÓN

Interpretación de Resultados

Analizando detenidamente los resultados obtenidos en la encuesta, es evidente el impacto que la pandemia por COVID-19 ha tenido en los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires de rubros informáticos. Según la nota periodística de iProUP (2019) citada con anterioridad, el porcentaje de trabajadores realizando teletrabajo rondaba el 16% a nivel nacional, mientras que la encuesta devolvió uno 31,9% de teletrabajadores. Esta diferencia se puede deber principalmente a una tendencia o facilidad del trabajo informático a realizarse de manera remota, a diferencia de otros rubros que requieren mayor porcentaje de trabajo presencial (industrias agropecuarias, manufactureras, servicios, por nombrar algunas). Sorprendentemente, la ubicación geográfica no parece afectar significativamente dicha proporción, como se puede apreciar en el Anexo 2 (Resultados obtenidos de la encuesta sin aplicación de filtros geográficos), donde el porcentaje de teletrabajo previo a la pandemia por COVID-19 era del 31,1%.

Luego del inicio de la pandemia, y el consecuente Aislamiento Social, sólo el 4,3% trabajó de forma presencial. Al tratarse de un cambio radical, imprevisto y súbito en la metodología laboral, es posible que los empleadores hayan tenido dificultad para lograr un teletrabajo adecuado, pero la encuesta se llevó a cabo durante el mes de octubre, es decir, más de seis meses de comenzada la pandemia a nivel nacional, y las respuestas indican una falta de compromiso de los empleadores para con sus trabajadores. Cómo indica la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la empresa deberá proveer al trabajador con una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón y un manual de buenas prácticas. La ausencia de entrega de dichos elementos (sólo el 60% recibió una silla y, en otros periféricos, el valor no supera el 30%) no sólo se evidencia en las

respuestas, sino que incluso fue notificado por más de un encuestado en las acotaciones finales.

Por otro lado, aunque de igual forma, el Decreto 351/79 que reglamenta la Ley 19.587 (1972), indica en el artículo 208 del capítulo 21 que “todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña.”, obligación que se encuentra mayoritariamente en falta por parte de los empleadores, ya que casi el 64% de los trabajadores no recibió ningún tipo de capacitación de higiene y seguridad. Esta falta de compromiso con las capacitaciones se puede deber a diversos factores, los cuales explicaré con más detalle en el inciso de Objetivos, más adelante.

De todas formas, más allá de la falta de estos elementos, las respuestas fueron mayormente positivas en cuanto al confort en el hogar por sobre el confort en su puesto de trabajo regular. En conjugación con la poca cantidad de trabajadores que respondieron que en su trabajo tiene confort ergonómico y no podría mejorar, podemos inferir que el puesto de trabajo presencial no sólo podría mejorar, sino que, incluso, es menos cómodo que en el hogar, donde muchos ni siquiera cuentan con las herramientas óptimas de trabajo. Esto pone en evidencia que la problemática ergonómica no es exclusiva del teletrabajo, sino que aún es tema pendiente en la oficina, donde parece haber sido simplemente postergado, y el retorno a la modalidad presencial posteriormente a la pandemia por COVID-19 no sería una solución de ninguna manera.

En relación a cómo se conforman los puestos de trabajo hogareños típicos, podemos destacar que la gran mayoría dispone de un lugar propio pero que no es exclusivo de trabajo, cuyos valores coinciden porcentualmente (60% en ambos casos) con

la dificultad para cortar a horario como una de las problemáticas del teletrabajo. De la misma forma, al no disponer de un espacio específico para las tareas laborales, el mobiliario y herramientas que se utilizan también deben cumplir más de un rol. Por ejemplo, un escritorio de estudio puede resultar en malas posturas para el uso de una computadora o la presencia de iluminación cálida, relajante, por sobre iluminación más fría, que suele ayudar a la concentración, o mismo la falta de luz.

También aparece entre las respuestas la dificultad de lograr un ambiente laboral en el hogar, esto se debe principalmente a no tener un espacio de trabajo propio, que afecta a casi el 25% de los encuestados, pero también puede darse cuando factores externos afectan directamente la concentración; calles transitadas, obras en construcción, la atención de los familiares y mascotas o, simplemente, la dificultad de concentración al estar en un ambiente con muchas distracciones. De todas formas, algunos de estos elementos también se encuentran en los puestos de trabajo, por lo que no resulta un elemento de peso al momento de preferir el teletrabajo o el trabajo presencial.

Un elemento que tiene una mayoría abismal por sobre los otros al momento de definir los factores decisivos del teletrabajo consiste en la distancia al puesto de trabajo. Exceptuando casos específicos donde el trabajador se encontraba en otra ciudad, provincia o país respecto del puesto de trabajo, que parece ser cada vez más frecuente, y sobre todo en el rubro informático, considerando la gran disponibilidad de herramientas informáticas, el 98% de los encuestados respondió que la nula distancia al trabajo es una ventaja del teletrabajo. Este porcentaje extremo viene acompañado con el hecho que las dos respuestas más frecuentes respecto a motivos a cambiar la modalidad de trabajo es la distancia al puesto. Esto quiere decir que numerosas personas respondieron que prefieren

trabajo presencial o mixto, pero elegirían teletrabajo si vivieran más lejos del puesto, o bien prefieren teletrabajo, mas cambiarían su respuesta si viviesen más cerca del puesto.

Objetivos

Los objetivos planteados al inicio del trabajo se resumieron en las siguientes tres preguntas, las cuales intentaré responder a continuación:

- ¿Cuáles son los elementos principales que determinan la sustentabilidad del teletrabajo cumpliendo el confort ergonómico, la salud y la seguridad del trabajador informático?

Podemos inferir de la investigación que los elementos principales que determinan el confort ergonómico son extremadamente variados y, sobre todo, dependen específicamente de cada trabajador.

Considerando que solo el 60% de los trabajadores adquirió o le fue entregada una silla, tal vez uno de los elementos más distintivos en términos de ergonomía de oficina, es difícil de determinar el efecto que tiene sobre el confort ergonómico del trabajador.

De la misma forma, otros factores como el ambiente laboral, la comunicación interpersonal, la indumentaria y la flexibilidad de horarios han demostrado ser tan o más importantes como la comodidad de las herramientas de trabajo, debido principalmente a ser dichos elementos que los trabajadores encuestados más destacan como las diferencias, tanto positivas como negativas, del teletrabajo.

- ¿En la ciudad de Buenos Aires, cómo se debe abordar la problemática ergonómica en la condición de teletrabajo para trabajadores informáticos considerando las varianzas y pluralidades de cada hogar?

Considerando la falta de compromiso de los empleadores para con sus trabajadores ya mencionado en el punto anterior, tanto en capacitaciones como en herramientas para teletrabajo, hace imposible analizar la raíz de la problemática ergonómica existente. La condición de teletrabajo forzado por la pandemia de COVID-19 saca a relucir muchos de los problemas que hasta hace poco eran minoritarios. Los trabajadores informáticos tal vez se encuentren más acostumbrados a las largas jornadas laborales frente a una computadora, pero eso no cambia la problemática ergonómica ni sus posturas al respecto. Cada trabajador, cada hogar, cada caso, posee una realidad distinta y es imposible realizar un sistema estandarizado. La búsqueda del bienestar laboral requiere del compromiso tanto del trabajador como del empleador, siendo las normas estatales simplemente una guía de requisitos mínimos a cumplir.

- ¿Cómo debe ser la capacitación a los trabajadores en materia de salud y seguridad para trabajadores informáticos en modalidad de teletrabajo?

Es imposible considerar el éxito del paradigma de capacitaciones actual dado que su porcentaje de aplicación es todavía extremadamente bajo. La capacitación en materia de ergonomía, salud y seguridad es extremadamente importante para lograrla concientización del trabajador de que existe la posibilidad de trabajar mejor. Si bien la capacitación, considerando el gran error presente debido a la baja recepción de las mismas, no parece impactar en el porcentaje de trabajadores sin confort ergonómico, sí aumenta la noción del trabajador de una posible mejoría.

Por otro lado, y basado en experiencias personales en el dictado de capacitaciones de riesgos en oficinas y ergonomía en mi carrera profesional, la gran mayoría de las capacitaciones de higiene y seguridad no consideran la gran

variedad de elementos que determinan la ergonomía del puesto de trabajo y suelen enfocarse en la dimensión física. Como ya mencionamos anteriormente, las problemáticas ergonómicas de los teletrabajadores no se limitan simplemente a una postura cómoda; el ambiente, el ruido, la luz, la concentración, la comunicación e incluso la facilidad de acceso a la información son elementos clave e igualmente importantes.

Es por estos dos motivos que considero que el paradigma actual de capacitación en materia de ergonomía, salud y seguridad laboral no es inadecuado, pero no está logrando el objetivo deseado. Puede ser que la falta de capacitación se deba a simplemente irresponsabilidad del empleador o del responsable de higiene y seguridad en la empresa, pero también puede deberse a una falta de motivación por participar de dichas clases. En mi opinión, la motivación del trabajador informático en ergonomía se puede lograr de dos maneras: o con información interesante con aplicación práctica, o con desafíos disparadores de mejores conductas. Este tópico puede ser un disparador para una nueva línea de investigación futura, en donde se analice el impacto y éxito del paradigma actual de capacitación y se propongan nuevos paradigmas.

Conclusiones

Como conclusión de la investigación debemos resaltar tres conceptos que determinan el estado actual de la problemática principal. En primer lugar, la comodidad laboral en el hogar es superior a aquella en la oficina. Luego, la importancia que reciben los tiempos de viaje y la tenencia de un espacio propio en las decisiones de los trabajadores respecto a su elección. Y, en último lugar, que los trabajadores prefieran una modalidad mixta por sobre una modalidad de teletrabajo total, incluso con las ventajas

mencionadas a lo largo del trabajo, como mayor eficiencia, mayor comodidad, menor tiempo de viaje, etc.

La conjugación de estos tres elementos nos demuestra que las condiciones de teletrabajo para los trabajadores informáticos en la Ciudad de Buenos Aires no son óptimas, hay mucho margen para mejorar y, sobre todo, debe ser analizado de manera puntual para cada caso, por medio de un trabajo conjunto entre el empleador, el empleado y el especialista de higiene y seguridad laboral. Sin embargo, considerando que todos los indicadores socioculturales indican que el teletrabajo, ya sea total o semitotal, va a ser la nueva normalidad a nivel mundial. Como indica Kermit Davis (2020), “a medida que el teletrabajo se vuelve una opción permanente, a largo o corto plazo, los empleadores deberán proveer de comodidad ergonómica, de otra manera, el malestar extendido progresará a condiciones más perjudiciales como desórdenes musculoesqueléticos”. Es importante actuar con urgencia para lograr un espacio de trabajo óptimo, seguro y saludable.

REFERENCIAS

Legislación Nacional

Decreto N°351/79. Decreto reglamentario de la Ley Nacional N° 19.587. (1979). Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires, Argentina: *InfoLEG Información Legislativa y Documental*. Recuperado de <http://www.infoleg.gob.ar/>

Ley Nacional N°19.587. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. (1972). Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires, Argentina: *InfoLEG Información Legislativa y Documental*. Recuperado de <http://www.infoleg.gob.ar/>

Ley Nacional N°27.555. Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo. (2020). Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires, Argentina: *InfoLEG Información Legislativa y Documental*. Recuperado de <http://www.infoleg.gob.ar/>

Resolución 1552/2012. Teletrabajo. Definición. Condiciones. (2012). Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina: *InfoLEG Información Legislativa y Documental*. Recuperado de <http://www.infoleg.gob.ar/>

Unión Informática. (2018). Convenio Colectivo de Trabajo Unión Informática c/Empresas de Software, Tecnología, Servicios Informáticos y Afines. Buenos Aires, Argentina: *Unión Informática*. Recuperado de <https://unioninformatica.org>

Legislación Internacional

Organización Internacional del Trabajo (1996). C177. Convenio Sobre el Trabajo a Domicilio. Ginebra, Suiza: *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/>

Publicaciones Estadísticas

5G Américas. (2016). Teletrabajo en América Latina. Bellevue, WA, Estados Unidos de América: *5G Américas*. Recuperado de <http://es.scribd.com>

iProUP. (2019). Impacta el Crecimiento del Empleo 4.0. Bellevue, WA, Estados Unidos de América: *5G Américas*. Recuperado de <http://es.scribd.com>

Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE). (2019). Evolución del empleo registrado por rama de actividad. Buenos Aires, Argentina: *Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/estadisticasregionales.asp>

Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos (OPSSI). (2018). Reporte Anual del Sector de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina: *Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI)*. Recuperado de <https://www.cessi.org.ar/opssi>

Referencias Técnicas

Balbinder, Martín. (2009). Teletrabajo para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Mérida, Venezuela: *Universidad de Los Andes*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.net>

Castellanos, Mario Herrera. (2011). Fórmula para Cálculo de la Muestra Poblaciones Finitas. Guatemala, Guatemala: *Universidad de San Carlos de Guatemala*. Recuperado de <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>

Davis, Kermit George y otros. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons from the “new Normal”. Cincinnati, OH, Estados Unidos de América: *University of Cincinnati*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/342681325_The_Home_Office_Ergonomic_Lessons_From_the_New_Normal

Di Martino, Vittorio. (2004). El teletrabajo en América latina y el caribe. Ginebra, Suiza:

Recuperado de [https://documentslide.org/the-philosophy-of-money.html?](https://documentslide.org/the-philosophy-of-money.html?utm_source=el-teletrabajo-en-america-latina-y-el-caribe-pdf)

[utm_source=el-teletrabajo-en-america-latina-y-el-caribe-pdf](https://documentslide.org/the-philosophy-of-money.html?utm_source=el-teletrabajo-en-america-latina-y-el-caribe-pdf)

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. (2012). Libro

Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia: *Ministerio de las*

Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. Recuperado de:

http://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf.

Niebel, Benjamin W. (2009). Ingeniería Industrial: Métodos, Estándares y Diseño del

Trabajo, duodécima edición. México D.F., México: McGraw Hill.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de Buenas Prácticas en

Teletrabajo. 1ra ed. Buenos Aires, Argentina: *Oficina Internacional del Trabajo,*

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.

Recuperado de

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Las ventajas del trabajo a distancia.

Ginebra, Suiza: *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm

Sánchez Galvis, Martha. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo:

Evidencia de algunos países de América Latina. Santiago, Chile. *Comisión*

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/S1200081_es.pdf

Velásquez Camacho, Carla María y Perea, María Vera. (2017). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. Guayaquil, Ecuador: *Universidad de Especialidades Espíritu Santo*.

ANEXO 1

Cuestionario de la Encuesta Realizada

- 1) ¿Dónde se encuentra su puesto de trabajo?
- 2) ¿En qué franja etaria se encuentra?
- 3) Género
 - A) Masculino
 - B) Femenino
 - C) Otro.
- 4) ¿Cómo está conformado su hogar?
 - A) Vivo sólo/a.
 - B) Vivo con mi pareja.
 - C) Vivo con mis hijos.
 - D) Vivo con mis padres.
 - E) Vivo con un amigo/a.
 - F) Vivo con compañero de alquiler.
- 5) ¿Es usted trabajador del rubro informático o de una empresa del rubro informático?
 - A) Si.
 - B) No.
- 6) ¿Qué tipo de actividad informática realiza?
 - A) Administración IT, Soporte, Operaciones y Planificación
 - 1) Administrador de Redes
 - 2) Administrador de Sistemas Operativos
 - 3) Administrador de Bases de Datos
 - 4) Administrador de Seguridad

- 5) Auditor de Sistemas
 - 6) Soporte Técnico
 - 7) Operador / Data Entry
 - 8) Mesa de Ayuda
 - 9) Planificación
 - 10) Consultor en IT
 - 11) Especialista en IT
 - 12) Entrenador en IT
- B) (I+D, Análisis, Arquitectura, Diseño, Programación, Testeo y Calidad)
- 1) Investigación y Desarrollo (I+D)
 - 2) Analista de Sistemas
 - 3) Arquitecto en Soluciones IT
 - 4) Diseñador de Software
 - 5) Diseñador Web y Multimedia
 - 6) Programador
 - 7) Analista QA / Tester
 - 8) Responsable de Calidad
 - 9) Ingeniero de Software
- C) Comercial
- 1) Preventa
 - 2) Ventas
 - 3) Marketing
- D) Administrativo
- 1) Administración, Finanzas, Contabilidad
 - 2) Recursos Humanos

- 3) Relaciones Públicas, Comunicaciones y Asuntos Institucionales
 - 4) Servicios Generales y Mantenimiento
 - 5) Recepcionista
- E) Personal Ejecutivo
- 1) Analista de Proyectos
 - 2) Asistente
 - 3) Líder de Proyectos
- 7) ¿En qué nivel jerárquico se encuentra?
- A) Junior
 - B) Semi-senior
 - C) Senior
- 8) ¿Cuántas horas a la semana trabaja por contrato? Si trabaja de forma independiente, elija un promedio.
- A) Menos de 20 horas.
 - B) Entre 20 y 30 horas.
 - C) Entre 30 y 36 horas.
 - D) Entre 36 y 44 horas.
 - E) Más de 44 horas.
- 9) ¿Cómo es la metodología de su trabajo?
- A) Por objetivos.
 - B) Por horas de trabajo.
- 10) Previo a la situación de emergencia sanitaria por COVID-19, ¿cómo realizaba su trabajo?
- A) Presencial.
 - B) Teletrabajo total.

- C) Teletrabajo semitotal
 - D) Nómade.
- 11) Por la situación de emergencia sanitaria por COVID-19, ¿se vio alterada su metodología laboral?
- A) No.
 - B) Sí, pasó a modalidad de teletrabajo total.
 - C) Sí, pasó a modalidad de teletrabajo semitotal.
 - D) Sí, mantuvo la modalidad, pero con menos horas.
- 12) Su fuente laboral se encuentra...
- A) En su mismo distrito.
 - B) En un distrito cercano.
 - C) En otra provincia.
 - D) En otro país.
- 13) ¿Recibió capacitación en Higiene y Seguridad Laboral? ¿fue orientada al teletrabajo?
- A) No.
 - B) Recibí, pero no fue orientada al teletrabajo.
 - C) Sí, recibí capacitación en HyS orientada al teletrabajo.
 - D) Me autocapacité.
- 14) ¿A raíz de dicha capacitación, cambió elementos de su espacio de trabajo o su rutina?
- Responda de 0 a 5, donde 0 es “no cambió nada” y 5 es “cambió todo”
- 15) Nos gustaría que nos cuente en pocas palabras qué entiende usted por ergonomía.
- 16) ¿Considera que, durante su trabajo, usted tiene confort ergonómico?
- A) Si.
 - B) Sí, pero podría mejorar.
 - C) No.

17) ¿En qué dominios cree que podría mejorar su confort ergonómico?

- A) Dominio Cognitivo: está relacionado al esfuerzo que conlleva obtener información. Por ejemplo, la incorporación de un monitor extra o más grande para no tener que cambiar pantallas constantemente sería una mejora de este dominio.
- B) Dominio Físico: está relacionado con el esfuerzo físico y las posturas forzadas. Por ejemplo, la incorporación de una silla más cómoda sería una mejora de este dominio.
- C) Dominio Visual: está relacionado con la fatiga visual, por ejemplo, evitar reflejos en pantallas sería una mejora de este dominio.
- D) Dominio Organizacional: está relacionado con factores psicosociales y la relación con otros aspectos de salud. Un ejemplo de mejora de este dominio sería, por ejemplo, mejoras en la comunicación con otros trabajadores.
- E) Otro...

18) ¿Realizó o realiza teletrabajo en su hogar?

- A) Sí.
- B) No.

19) ¿Se siente más cómodo trabajando en su hogar que en la modalidad presencial?

- A) Sí.
- B) No.
- C) Tal vez.

20) ¿Podría darnos detalles de las diferencias de comodidad en su hogar con respecto a su puesto presencial?

21) ¿Cómo es su espacio de trabajo en su hogar?

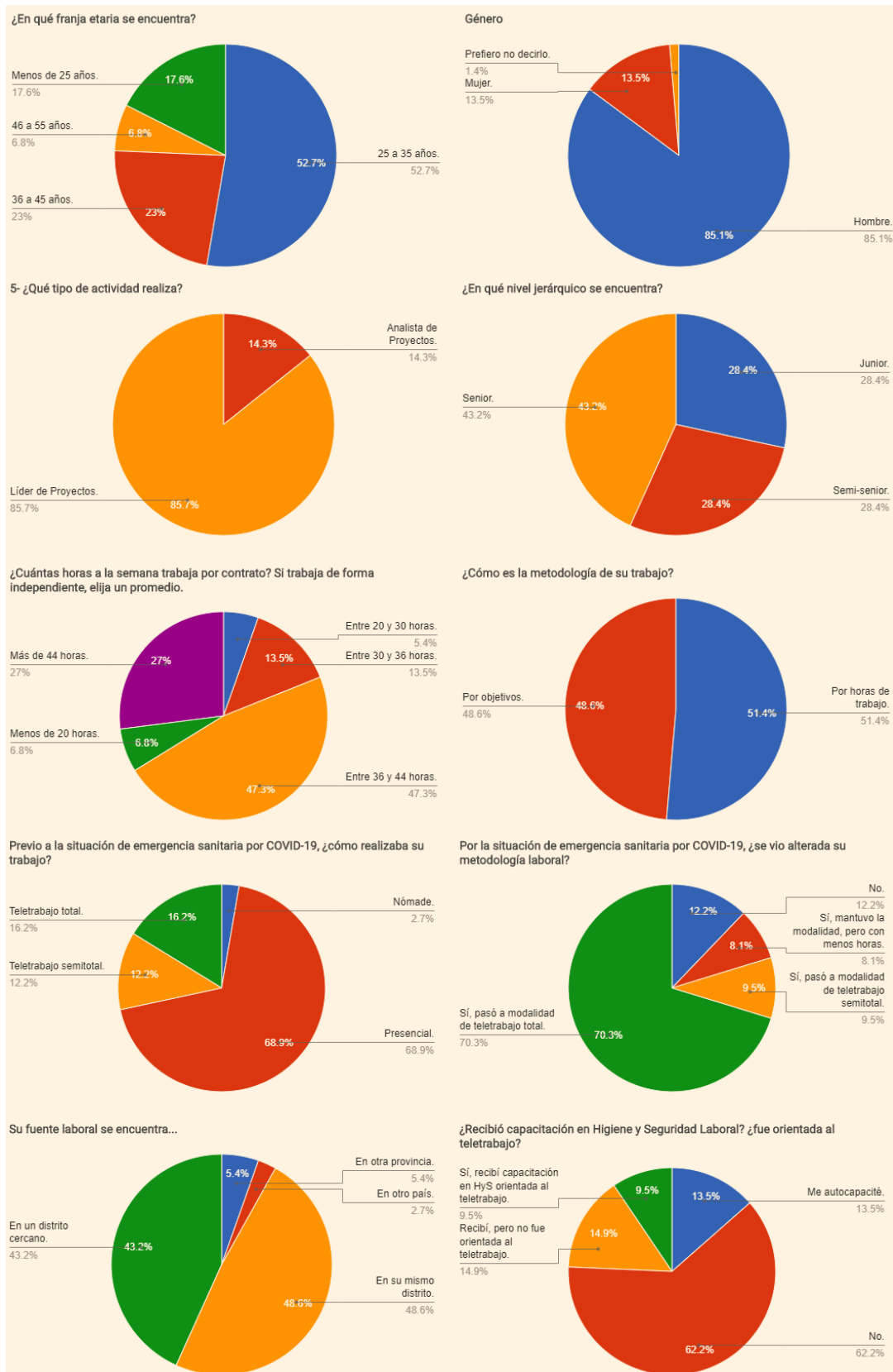
- A) Tengo un espacio de trabajo propio.
- B) Tengo un espacio de trabajo compartido.

- C) Trabajo en áreas comunes del hogar.
 - D) Trabajo en un espacio propio, pero no es exclusivo de trabajo. (ejemplo: dormitorio)
- 22) ¿En la metodología de teletrabajo logra la misma eficiencia que en la modalidad presencial?
- A) Soy más eficiente.
 - B) Soy igual de eficiente.
 - C) Soy menos eficiente.
- 23) ¿Trabaja la misma cantidad de horas en modalidad de teletrabajo?
- A) Trabajo más horas.
 - B) Trabajo la misma cantidad de horas.
 - C) Trabajo menos horas.
- 24) Si la modalidad de teletrabajo requirió la incorporación, ya sea por parte de la empresa como particular, de algún/os elemento/s de trabajo a su hogar, ¿Cuáles fueron?
- A) Silla.
 - B) Escritorio
 - C) Auriculares + Micrófono
 - D) Monitor
 - E) Notebook/PC
 - F) Mouse
 - G) Teclado
 - H) Otro...
- 25) ¿Qué considera como las mayores ventajas de la metodología de teletrabajo?
- A) Tiempo de viaje nulo.
 - B) Comodidad en la indumentaria.

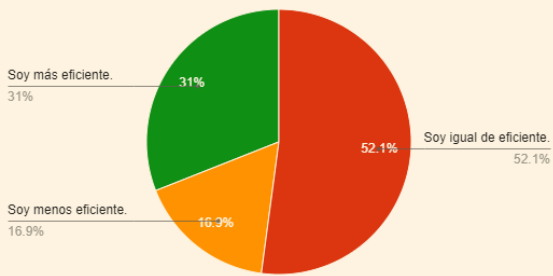
- C) Cronograma más flexible.
 - D) Comunicación laboral.
 - E) Cercanía a la familia/mascotas.
 - F) Dieta casera.
 - G) Otro...
- 26) ¿Qué considera como las mayores desventajas de la metodología de teletrabajo?
- A) Encierro.
 - B) Dificultad para cortar a horario.
 - C) Comunicación laboral ineficaz.
 - D) Distancia con compañeros de trabajo.
 - E) Dificultades para mantener una dieta balanceada.
 - F) Dificultades para lograr un ambiente laboral adecuado.
 - G) Falta de espacio personal.
 - H) Otro...
- 27) En caso de poder elegir, ¿qué modalidad de trabajo prefiere?
- A) Presencial.
 - B) Teletrabajo.
 - C) Mixta.
- 28) ¿Hay factores que podrían cambiar su respuesta? ¿Cuáles serían?

ANEXO 2

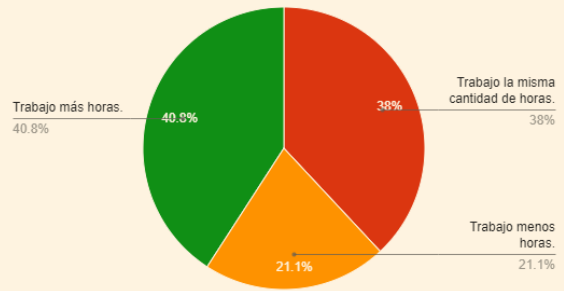
Resultados Obtenidos de la Encuesta Sin Aplicación de Filtros Geográficos.



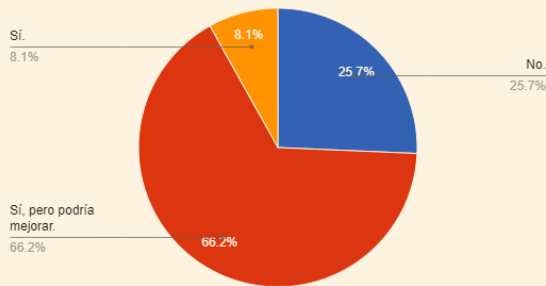
¿En la metodología de teletrabajo logra la misma eficiencia que en la modalidad presencial?



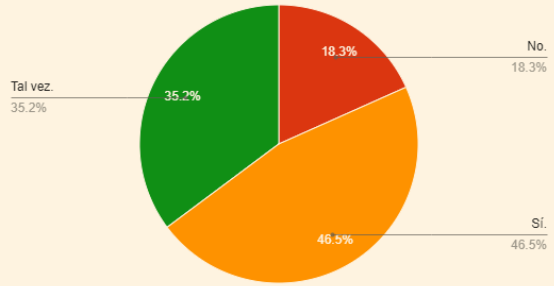
¿Trabaja la misma cantidad de horas en modalidad de teletrabajo?



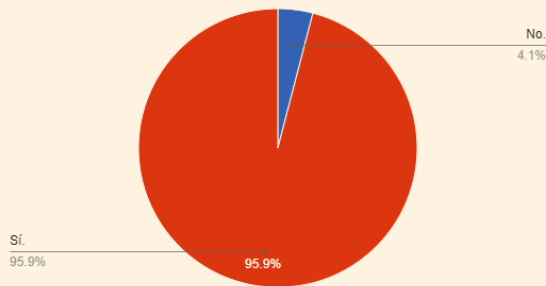
¿Considera que, durante su trabajo, usted tiene confort ergonómico?



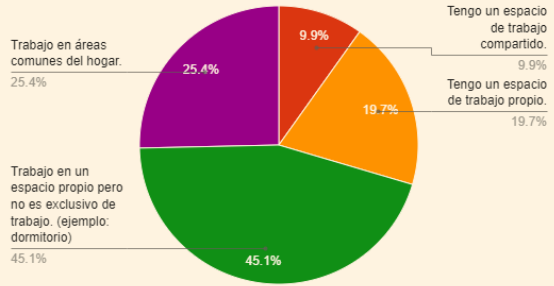
¿Se siente más cómodo trabajando en su hogar que en la modalidad presencial?



¿Realizó o realiza teletrabajo en su hogar?



¿Cómo es su espacio de trabajo en su hogar?



En caso de poder elegir, ¿qué modalidad de trabajo preferiría?

