

**Universidad Empresarial Siglo 21**



**Trabajo final de grado. Manuscrito Científico.**

**Licenciatura en Higiene, seguridad y medio ambiente del trabajo.**

**“Investigación de condiciones ergonómicas y psicológicas en  
trabajadores informáticos con metodología teletrabajo o mixta en  
Córdoba. Año 2022”**

**Pero, Damián Alejandro.**

DNI: 42896160

Legajo: HYS00056

Tutor: Hernán Hoyos

Ciudad de Córdoba. Noviembre 2022.

## INDICE

INDICE.....	2
RESUMEN .....	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCION.....	5
METODOS.....	13
Diseño.....	13
Recolección de datos.....	13
Población muestral.....	14
Análisis de Datos .....	14
Plazos Temporales.....	15
RESULTADOS.....	15
DISCUSIÓN.....	22
Limitaciones y Fortalezas .....	22
Interpretación de Resultados.....	23
Objetivos .....	25
CONCLUSION.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXO I.....	29
ANEXO II.....	34

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación se centró en conocer las condiciones ergonómicas y riesgos psicosociales de los trabajadores en el rubro informático dentro de la Ciudad de Córdoba, principalmente por los cambios de modalidad que hubo luego de la restricción sanitaria por COVID-19. La misma se llevó a cabo por una encuesta realizada en la plataforma google forms donde fueron encuestadas 17 personas del rubro para lograr obtener resultados acordes. Los resultados de la misma encuesta nos arrojan la insatisfacción de los trabajadores y la falta de compromiso por parte de los empleadores para capacitar y brindar a sus empleados sobre dichos temas. Se pondrá en investigación una forma de mejora para estos usuarios que en los últimos años creció de forma inmensa esta modalidad de trabajo. Se destacó del mismo modo que los trabajadores prefieren la modalidad mixta de trabajo por más que tengan tiempo de traslado hasta el mismo puesto.

**Palabras claves:** Teletrabajo, Condiciones Ergonómicas, Riesgos Psicosociales, Capacitar.

## **ABSTRACT**

The objective of this research focused on knowing the ergonomic conditions and psychosocial risks of workers in the computer industry within the City of Córdoba, mainly due to the changes in modality that occurred after the health restriction by COVID-19. The same was carried out by a survey carried out on the google forms platform where 17 people from the field were surveyed to obtain consistent results. The results of the same survey show us the dissatisfaction of the workers and the lack of commitment on the part of the employers to train and provide their employees on these topics. A form of improvement for these users will be investigated, since in recent years this type of work has grown immensely. In the same way, it was highlighted that workers prefer the mixed work modality even though they have time to travel to the same position.

**Keywords:** Teleworking, Ergonomic Conditions, Psychosocial Risks, Training.

## INTRODUCCION.

Debido a la situación mundial, esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de incidencia en aspectos ergonómicos y psicosociales en el rubro informático ciudad de Córdoba con metodología de teletrabajo o mixta. Del mismo modo analizar las diferencias con modalidad presencial y buscar mejoras en cuanto a capacitación y concientización de los trabajadores en dicha metodología.

El principal motivo por el cual se realiza una investigación de condiciones ergonómicas y psicosociales de las personas realizando teletrabajo es debido a que todos los rubros, especialmente informáticos, sufrieron transformaciones en su modalidad de trabajo y esto influyo en un gran incremento de modalidad mixta y teletrabajo.

Para comenzar a entender sobre la investigación debemos definir algunos conceptos básicos que aparecerán. Comenzaremos definiendo “Teletrabajo”. “El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019, Pag. 6).

No debemos confundir trabajar desde casa con hacer teletrabajo: El trabajo desde casa siempre existió, en cambio para el teletrabajo, son imprescindibles las tecnologías de la información y la comunicación. (TICs).

Jack Nilles (1976), conocido como padre del teletrabajo sostenía que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”.

Sosteniendo el argumento de Nilles hablaremos de las ventajas del teletrabajo, que no solo van de la parte ambiental, sino también de reducción de tiempos de traslados, sensación de comodidad y bien estar dentro del hogar. Además, gracias a las TICs, que nos permiten una comunicación casi inmediata, tenemos la posibilidad de realizar teletrabajo internacional.

Jon Messenger (2013) investigador principal de la OIT, sostiene las siguientes ventajas del teletrabajo:

Incrementa la satisfacción personal del empleado: libres del trajín diario de tener que recorrer largas distancias, los trabajadores pueden encontrar más fácilmente un equilibrio entre la vida privada y el trabajo.

Los estudios demuestran que el teletrabajo reduce la rotación del personal, lo cual se traduce en el ahorro de miles de dólares en costos de formación y contratación de los nuevos empleados.

La flexibilidad del horario ofrece la posibilidad a los teletrabajadores de encargarse de las obligaciones familiares, hacer las diligencias o programar sus citas sin perder un día completo de trabajo.

El teletrabajo permite además que los empleadores ahorren dinero en el consumo de energía, bienes inmuebles y costos de reubicación.

Otro concepto que debemos entender es “Ergonomía”. “La ergonomía es una disciplina racional y metódica que tiene como objetivo principal adaptar las máquinas y los lugares de trabajo al hombre, tal que éste pueda realizar las actividades sin que éstas afecten su integridad física” (Adrián Yirda, 2021).

El CONICET en el año 2020 se encargó de hacer una investigación en relación con la iluminación en puestos de trabajo para elaborar un documento con algunas pautas para tener en cuenta para cuidar la salud visual a la hora de trabajar en casa.

Andrea Pattini (2020), investigadora principal del CONICET y Directora del INAHE explica:

En nuestro grupo de trabajo realizamos investigaciones en las que indagamos la relación entre la iluminación en puestos de trabajo y el rendimiento y bienestar del usuario, en particular para definir indicadores que permitan luego incorporarse en nuevas regulaciones. Consideramos que es importante, en la situación actual, transmitir estos estudios para beneficio de las personas que tienen que realizar teletrabajo desde casa.

Otra definición que debemos entender es ¿Que son los riesgos Psicosociales en el trabajo? Por lo que coincidimos con la respuesta de Gollac (2011) que propone la siguiente definición: “Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.” (Pág. 4).

Algunos riesgos que pueden afectar a la salud mental del trabajador en modalidad teletrabajo son:

-Sensación de aislamiento. Lo que puede producir que se pierda la noción del tiempo, fatiga tanto física como mental, alterar su conducta con el entorno social.

-Pueden también producir ansiedad, depresión, estrés, derivado de la fatiga mental.

-Puede producir una adicción al trabajo, llevando a una sobrecarga laboral y alterar los horarios biológicos. Así también derivando a trastornos del sueño o problemas de concentración.

Según un estudio realizado por Claudia Figari, directora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) e investigadora principal del CONICET (agosto de 2020). Agrega que:

La situación es muy complicada e incierta, como sucedió en otras pandemias de siglos atrás. Antes los trabajadores no tenían derechos ni estabilidad. Ahora la situación es diferente, aunque sigue habiendo un conjunto más que importante de trabajadores y trabajadoras informales con problemas de nutrición. Otra cuestión es el teletrabajo, que no es algo nuevo, pero nunca se expandió como ahora. Hay que tener en cuenta que al estrés de la pandemia, se suma un estrés por esta nueva situación de teletrabajo, en la que es difícil desconectarse. Esto es algo inédito, excepcional, de emergencia sanitaria mundial, que interpela a un nuevo orden mundial. También se intensificaron y agudizaron situaciones de precariedad que ya existían.

Hablando del personal en relación de dependencia, un investigador del CONICET, especialista en sociología del trabajo, Juan Montes Cato (2020), confecciono un informe donde expresa:

El 30,3 por ciento de los trabajadores que realizaron tareas de carácter virtual sufrieron una fragilización de las condiciones de trabajo: incremento en la carga de tareas, aumento en el tiempo de trabajo y rebaja en el salario o mantenimiento del mismo salario.

Del total de trabajadores y trabajadoras relevados el 45 por ciento ha visto fuertemente alterada la jornada (trabajó más horas, poca previsión en la conclusión de la jornada de trabajo y desarrollo de actividades fuera del tiempo estipulado), con las consecuencias que ello tiene en la organización entre el tiempo productivo y reproductivo.

como dato saliente, el 26, 9 por ciento sufrió un proceso de reconversión al teletrabajo en condiciones de improvisación: sin experiencia previa en el uso de esta modalidad; sin capacitación en la gestión de plataforma, recursos y adecuaciones; y sin la provisión por parte de la empresa/institución de medios informáticos.

Según el CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) (2020). En el mejor escenario de Argentina, entre el 27% y el 29% de los trabajos totales podrían realizarse desde el hogar. (Pag. 6)

En cuanto al marco legal, en Argentina hasta el 2019 no contábamos con un instrumento jurídico específico para el teletrabajo sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad. Según el libro blanco de teletrabajo revela que:

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa, junto con la Ley 25.800 que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. Ambas reglamentaciones cubren la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, incluyendo el teletrabajo, aunque sin mencionarlo taxativamente, definirlo ni reglamentarlo puntualmente. (Primer libro blanco nacional de buenas

prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. 2019, Pág. 59).

A principios del año 2007, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social elaboró en conjunto con una comisión interdisciplinaria y tripartita un proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia, analizando sus ventajas y desventajas, intentando justificar la necesidad de una ley y estableciendo los mínimos requisitos para la implementación del teletrabajo, que podrían ser perfeccionadas a través de cláusulas de negociación colectiva. Este proyecto perdió estado legislativo. En el 2008 se creó el Programa PROPET para empresas privadas, formalizándose bajo la Resolución N°595/2013.” (Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. 2019, Pág. 60).

En el mes de agosto del año 2020, gracias al Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO) con motivo de una pandemia, se realiza la promulgación de la Ley Nacional N° 27.555 “Régimen Legal de Contrato de trabajo”

Hay muchas razones por las que las personas deciden trabajar en casa, pero por motivos del nuevo virus Covid-19 impuso al teletrabajo de forma obligatoria en algunos casos. Gracias a esta modalidad se logró realizar un gran control de la propagación del virus, aunque haciéndose difícil por las condiciones sociales y económicas de cada trabajador. Ellos deben contar con suficiente cobertura de internet, un espacio habilitado para ubicar sus computadoras, equipos de trabajo y además poder llevar un balance adecuado con la vida personal para no influir psicológicamente.

El personal al no estar capacitado puede verse afectado no solo con enfermedades físicas por bipedestación, posturas forzadas, mal uso de pantallas o elementos informáticos, no realizar descansos o estiramientos, sino también por enfermedades psicológicas como, síndrome de burnout o síndrome del quemado.

Según la revista médica Sinergia, (2021), las patologías más frecuentes en el teletrabajo son;

*Ojos secos* “una enfermedad multifactorial de las lágrimas y superficie ocular que resulta en alteraciones, malestar visual e inestabilidad de la película lagrimal”. (Revista Médica Sinergia. 2021; Pagina 4). *Luz Azul y Salud Visual* “La luz azul es la parte del espectro electromagnético que el ojo humano es capaz de percibir. El uso constante de dispositivos electrónicos provoca una exposición continua a la luz azul, afectando así el ritmo circadiano, el cuál es el ciclo natural de vigilia y sueño.” (Revista Médica Sinergia. 2021; Pagina 4). *Dolor Lumbar* “Es una de las consultas más frecuentes a nivel de atención primaria y un 84% de las personas lo padecen en algún momento de sus vidas, este puede ser agudo (4 semanas), subagudo (4-12 semanas) y crónico (más de 12 semanas)” (Revista Médica Sinergia. 2021; Pagina 5). *Tecno estrés* “Es un estado psicológico negativo que se relaciona con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Existen distintos tipos de tecnoestrés: Tecnoansiedades: el tipo más habitual, la persona que lo padece suele experimentar niveles altos de activación fisiológica, produciendo tensión y malestar. Tecnofobias: la ansiedad ante la presencia de tecnología provocando pensamientos hostiles y agresivos hacia ésta. Tecnofatiga: se manifiesta como fatiga, cansancio mental y agotamiento cognitivo.

Tecnoadicción: es el deseo incontrolable de estar conectado a todas horas.” Y por último tenemos. (Revista Médica Sinergia. 2021; Pagina 5).

Síndrome de burnout: “Es un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, está caracterizado por un proceso paulatino por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden llegar a depresiones profundas.”

(Revista Médica Sinergia. 2021; Pagina 5).

Algo muy importante y a tener en cuenta para las generaciones presentes y futuras son los ODS (objetivos de desarrollo sostenible). Por este motivo, en nuestra investigación vamos a hacer hincapié en 2 relacionados a la actividad laboral y salud de las personas. El objetivo número 3, (Salud y bienestar) nos propone promover y garantizar el bienestar de las personas. Cuando hablamos de este bien estar no es solamente físico, sino también mental por eso los riesgos ergonómicos y psicosociales deben ser tan observados. Por otro lado, tenemos el objetivo número 8 (Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos). Cuando hablamos de un crecimiento económico, podemos asociarlo a riesgo psicológico indirectamente ya que la remuneración es una de las principales preocupaciones de los trabajadores. Hablamos de un trabajo decente con una remuneración acorde para que las personas no tengan una sobrecarga horaria o estrés laboral que pueda producir riesgo en su salud por estrés laboral o largas jornadas de trabajo, así evitando enfermedades laborales.

En la nota de iProUp (2021) realizada el 13/12/2021, asegura que según un estudio “reworking work” que realizo la empresa Atlassian, el 78% de la muestra de trabajadores encuestados desean mantener el régimen de trabajo flexible con el que pueden trabajar desde casa.

Para terminar de entender el propósito de esta investigación planteamos una problemática a resolver que es **¿Cómo influye y se debe capacitar en cuestiones ergonómicas y psicológicas a los trabajadores informáticos en modalidad Teletrabajo?**

Propuesto el objetivo principal del trabajo que consiste en **determinar el grado de incidencia en aspectos ergonómicos y psicosociales en trabajadores informáticos de la ciudad de Córdoba 2022**, clarificamos los objetivos específicos:

- Valorar los niveles ergonómicos y psicológicos en trabajos mixtos, teletrabajos y presenciales.
- Analizar el nivel de capacitación que reciben las personas con modalidad Teletrabajo en cuanto ergonomía y riesgos psicosociales.

## **METODOS**

### **Diseño**

El alcance de nuestra investigación es descriptivo ya que se busca características y conocimientos ergonómicos y de riesgos psicosociales en población dentro del rubro informático dedicada a teletrabajo. Ver el contexto actual de estos puntos en la Ciudad de Córdoba en 2022.

Además, se le dará un enfoque cuantitativo ya que los datos no serán afectados por el investigador.

### **Recolección de datos**

Los datos fueron obtenidos luego de realizar una encuesta (Anexo 1) con su mayoría en preguntas cualitativas y una para desarrollar para verificar que los encuestados entienden el concepto.

Al momento de realizar esta encuesta se pide confirmar el consentimiento de las respuestas para sacar conclusiones de las condiciones ergonómicas y psicosociales.

### **Población muestral**

La población muestral elegida para nuestra investigación consiste en los trabajadores del rubro informático de manera independiente de todas las edades.

El valor obtenido de las personas registradas fue obtenido por primer lugar por estadísticas e indicadores regionales de la página del gobierno argentino. Indica que en el 4to trimestre del 2021 había 2142 personas en actividades de informática n.c.p.

Luego de se logró la comunicación con el consejo donde el secretario Mauricio Alberto Piaggi, Secretario de CPCIPC, informa que actualmente (29 de agosto del 2022) hay 2445 profesionales con matricula vigente.

Realizando el cálculo de muestra de población finita, nuestra población será de 32 personas para que sea confiable nuestra investigación.

1	N	2445						
2	Z	0,674	50%			277,676205		
3	p	0,5	50%	$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$				
4	q	0,5	50%				31,1576718	<b>Pob muestral</b>
5	d	0,06	6%				8,911969	

Se tomarán personas de diferentes empresas e independientes trabajando actualmente en el rubro para que completen la encuesta y a través de ellos contactar a más personas del rubro.

### **Análisis de Datos**

Los datos obtenidos de las encuestas de google forms fueron tabulados en una planilla de Excel, lo que permitió representarlos gráficamente. Se evaluaron los resultados con el objetivo de determinar si los trabajadores evaluados conocen de sus posturas

ergonómicas y carga horaria laboral para determinar el estrés o mal confort. Además, se analizarán tendencias de trabajo seguro y conciencia de capacitación desde el personal reclutador, hasta la persona reclutada. También se hará una comparación de capacitación con las personas que trabajan presencial o mixta.

### **Plazos Temporales**

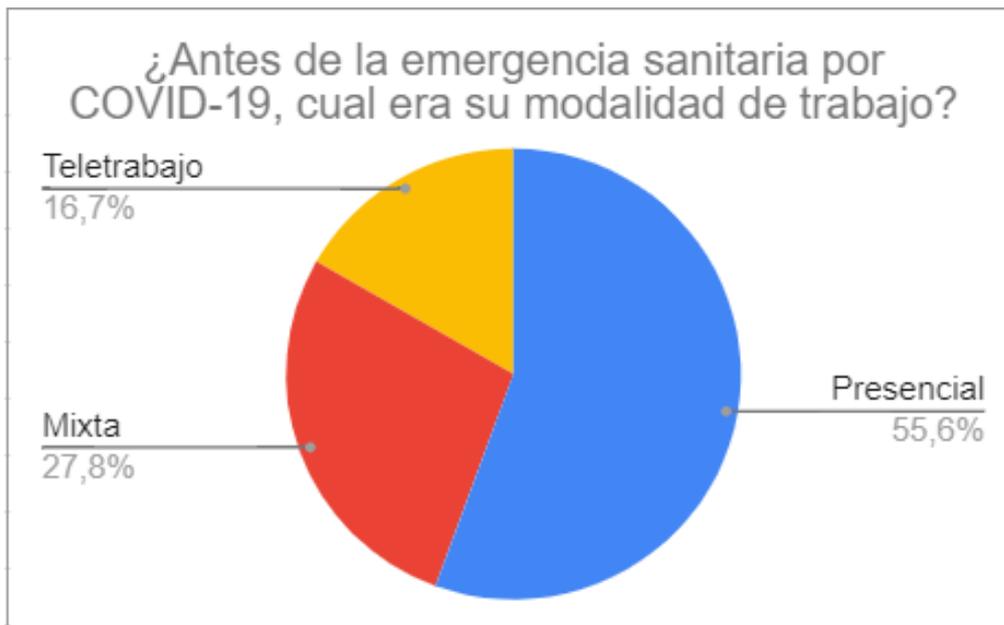
La investigación se ejecutó en 10 semanas desde la realización de la encuesta, análisis de datos y elaboración de conclusiones y discusiones.

## **RESULTADOS.**

De acuerdo a la encuesta realizada en la plataforma google forms, se obtuvo un total de 18 respuestas que avalaban su consentimiento y cumplían con los requisitos. Relevando dichos datos analizaremos los datos relevantes para nuestra investigación.

Como primer resultado, obtuvimos que antes de la emergencia sanitaria decretada, el 44,4% de las personas encuestadas ya se encontraban realizando trabajos a distancia. Podemos destacar que el rubro informático se caracteriza por estas modalidades por la gran fácil adaptación y requerimiento de elementos de trabajo.

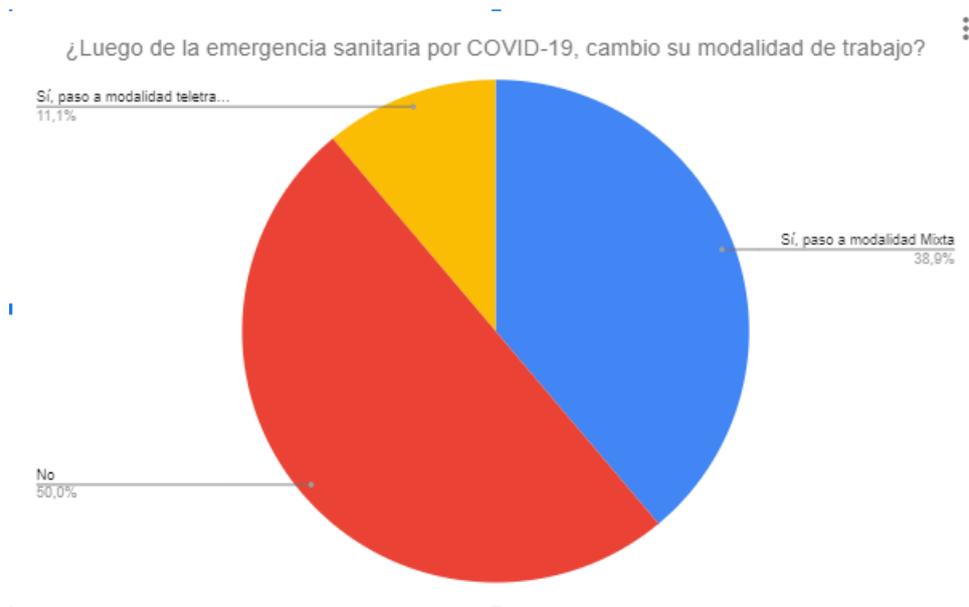
### **1.Modalidad de trabajo antes del COVID-19**



Si bien ya teníamos un gran porcentaje de las personas encuestadas realizando teletrabajo o en modalidad mixta, encontramos que la gran mayoría obtuvo un cambio teniendo que adaptarse a la modalidad mixta (38,9%).

Del mismo modo que ya teníamos gran parte de la población realizando teletrabajo o modalidad mixta, obtuvimos un 50% que no tuvo cambios en su modalidad de trabajo por la emergencia sanitaria.

## 2.Modalidad de trabajo luego del COVID-19.



Analizando la cantidad de horas trabajadas semanalmente por los encuestados, podemos ver que el 50% trabaja 8 horas o más diariamente, pudiendo provocar esta carga horaria riesgos psicológicos.

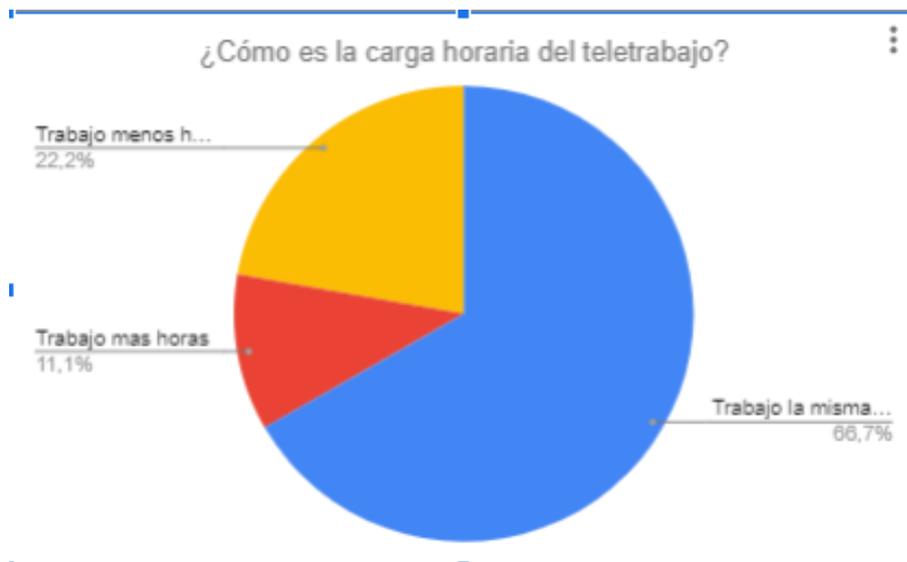
### 3. Cantidad de horas de trabajo semanales.



Luego de ver la gran carga horaria que manejan la población encuestadas, podemos ver que en cuanto a la cantidad de horas que hacen en teletrabajo, trabajan la misma cantidad de horas (66,7%), ahorrándose el tiempo de traslado hasta su lugar de

trabajo presencial. Esto también nos lleva a que las personas tengan tiempos libres para relacionarse en su entorno social y hacer actividades de ocio o física, que veremos luego en estadísticas.

#### 4.Carga horario de trabajo



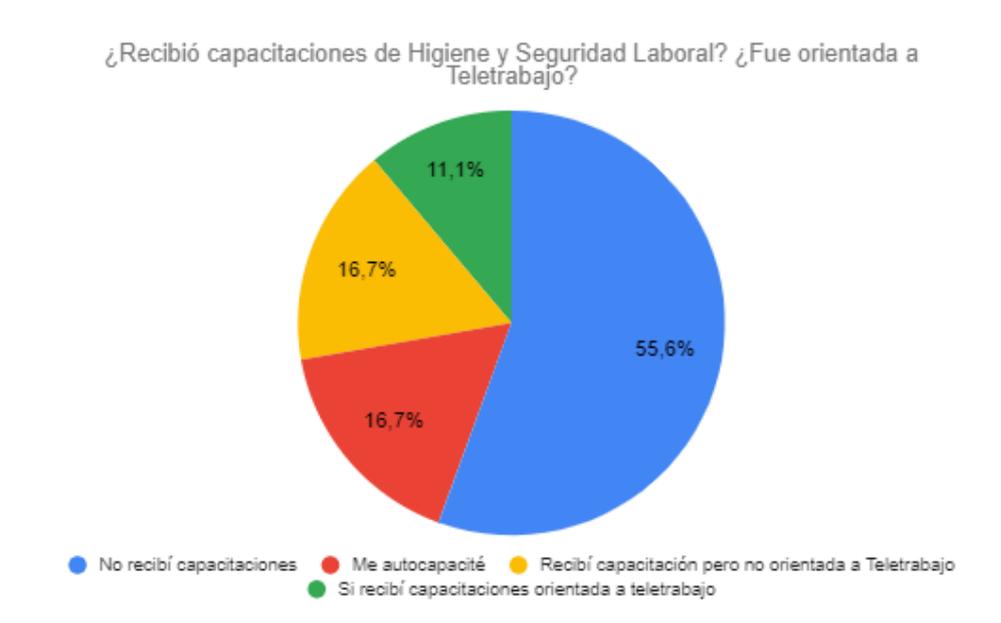
Además de trabajar la misma cantidad de horas y ahorrarse el tiempo en traslados, el 50% de las personas encuestadas afirma que son más eficientes realizando teletrabajo que de manera presencia. De lo contrario, solo el 16,7% afirman ser menos eficientes.

#### 5.Eficiencia de trabajo



En cuanto a las capacitaciones de Higiene y seguridad orientadas a teletrabajo, el 55,6% de las personas encuestadas afirman no haber recibido capacitaciones. Con lo cual encontramos un incumplimiento legal del decreto 351/79 de la ley 19.587.

## 6.Capacitaciones



En cuanto al espacio de trabajo de las personas encuestadas, el 50% tiene su propio espacio exclusivo para trabajo. Esto permite desarrollar un excelente ámbito exclusivo de trabajo y no mezclar con la vida cotidiana afectando así los vínculos familiares y sociales.

A raíz del teletrabajo, se adquirieron tanto por las empresas como por el propio trabajador diferentes herramientas de trabajo. En su mayoría, se adquirieron sillas, escritorios, mouse, notebooks/PC y monitores.

## 7.Espacio de trabajo



Haciendo hincapié en la parte psicosocial. Encontramos que solo el 5,6% de las personas encuestadas no realizan actividad deportiva o de ocio. Estas actividades ayudan a las personas a descargar problemas y acomodar la mente para una mayor productividad en el trabajo.

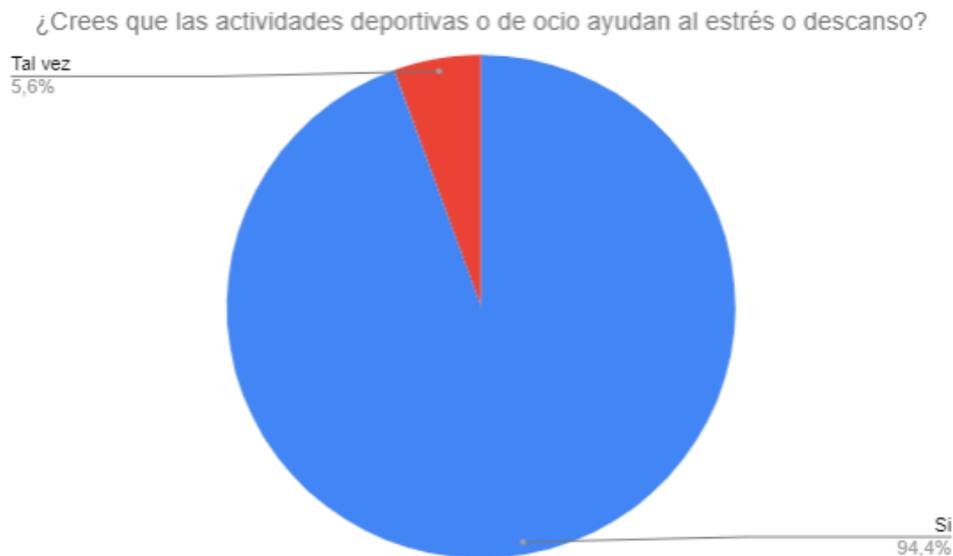
#### 8. Actividades de Ocio/Deportes



El 94,4% de la población consideran que estas actividades ayudan a controlar el estrés y despejar la mente. En la totalidad de la población muestral, ninguno no considera importante estas actividades a realizar.

Considerando que todas estas personas consideran importante, se ve reflejado el alto porcentaje que las realiza, aunque sea cuando tiene tiempo.

### 9. Importancia de actividades ocio/deporte



Por último, abarcando las demás respuestas y buscando dar una conclusión, encontramos que la mayoría de la población (61,1%) elegiría en caso de poder, trabajar de forma mixta. Analizando esta respuesta se debe a que el teletrabajo ayuda de gran manera en tiempos y movilidad, pero también hay una exclusión social del entorno. Adaptando esta modalidad mixta, se puede mantener un equilibrio de ambas y llegar a ser lo más eficiente posible.

### 10. Modalidad de trabajo a elección.



## DISCUSIÓN.

El objeto del trabajo como primer punto fue determinar cómo influía el teletrabajo y como se debía capacitar a las personas en cuanto a ergonomía con esta modalidad del rubro informático. Desarrollaremos según los resultados obtenidos más adelante.

En primera instancia, se había tomado una población muestral de las personas que estuvieran inscriptas en el Consejo de Informáticos de Córdoba, la cual se iba a obtener datos de las personas y contacto por el presidente del consejo. Por motivos de cambios de directivos y de estructuras, el presidente estaba abocado a otras problemáticas mayores y no pudo brindar información. Como solución se realizó sobre una nueva población muestral dentro del mismo rubro, pero de forma independiente.

Por cuestiones de tiempo, se logró conseguir una muestra de 18 respuestas siendo el numero esperado de 31 personas.

### Limitaciones y Fortalezas

En el transcurso de la investigación se presentaron 2 limitaciones a tener en cuenta. La primera es la cantidad de personas seleccionadas como población muestral, no

se logró encuestar a la cantidad necesaria, por otro lado, el muestreo no aleatorio. Estos 2 parámetros interfieren en el potencial de la investigación.

Como fortaleza a destacar, es una investigación de un tema reciente y súper importante para la sociedad, más en el momento que estamos viviendo, por lo que tiene gran validez y gran oportunidad de aplicar mejoras luego de esta.

### **Interpretación de Resultados.**

Realizando un análisis de resultados obtenidos por la encuesta, podemos notar que debido al aislamiento social preventivo obligatorio por COVID-19 han surgido modificaciones en las formas de trabajar. Según un estudio realizado por el CONICET (2020) el porcentaje de personas que sufrieron un cambio de modalidad es de un 26,9% de los encuestados, mientras que en nuestra encuesta contamos con un 38,9%. Podemos notar que el rubro informático tiene una gran ventaja en cuanto al teletrabajo, no así como otros rubros que requieren de trabajo in situ, además, personas dedicadas al rubro informático, tienen un conocimiento y un mejor trato con aparatos electrónicos que personas de otro rubro podrían llegar a tener complicaciones, por eso mismo, la facilidad del cambio de modalidad.

Del mismo modo, el CONICET (2020) presenta que el 45% de la población encuestada trabaja más horas de lo que tienen pactado por contrato. Por lo contrario, en nuestros resultados obtenemos que solo el 11,1% trabaja más horas de lo acordado. Sorprendentemente, las personas adquirieron conciencia de las consecuencias para la salud que trae la carga horaria excesiva y comenzó a respetar la jornada laboral.

Tomando el decreto 351/79 que reglamenta la ley 19.587 (1972), donde 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”, encontramos que solo el 11,1% recibió capacitaciones orientadas a Higiene y seguridad, mientras que el 56,6% no recibió capacitaciones de ningún tipo. Esto nos lleva a destacar la falta de compromiso del empleador para preservar las condiciones psicológicas y físicas de sus trabajadores y la falta de conocimiento de los mismos. Del mismo modo hablamos de un incumplimiento legal por parte del empleador, lo que se debería remediar.

En cuanto a cómo se conforman los espacios de trabajo en los hogares de las personas encuestadas, destacamos que la mitad de la población encuestada (50%) cuenta con su propio lugar de trabajo. La otra gran parte (38,9%), cuenta con un espacio que no es exclusivo de trabajo. Cuando no contamos con un lugar exclusivo para el trabajo, debemos tener en cuenta que no se va a lograr cumplir con las condiciones ergonómicas adecuadas para realizar las actividades de forma correcta, lo que puede derivar a enfermedades profesionales así también como mezclar el ámbito laboral con el social e influir en relaciones personales.

Analizando las necesidades de las personas y sus preferencias, encontramos que, si pudieran elegir una modalidad de trabajo, en su gran mayoría (61,1%) elegiría trabajar en modalidad mixta. Esta modalidad nos permite tener un equilibrio entre trabajo y vida personal. Del mismo modo nos ayuda a mantener relación con el personal de trabajo y áreas conjuntas para tener una mejor comunicación. Cabe destacar que el rubro informático tiene una gran amplitud en condiciones de trabajo, pero del mismo modo, tiene que cumplir con pedidos del cliente o empleador, por lo que la comunicación es fundamental.

Adentrando en los riesgos psicosociales, por mayoría abismal, encontramos que las personas encuestadas creen y apoyan que las actividades deportivas o de ocio ayudan a quitar el estrés y prevenir enfermedades laborales. Como vimos, según la revista médica *sinergia* (2021) indica que gran parte de las enfermedades laborales en el teletrabajo son por condiciones ergonómicas. Es importante, además de adaptar los puestos de trabajo, llevar actividades simultaneas que nos ayuden a desconectar y evitar enfermedades o posturas forzadas por largas jornadas de trabajo. Si bien la mayoría de la población cree que estas actividades son importantes, solo el 38,9% realiza siempre actividades de ocio o deportivas. Es importante incluirlo en nuestra rutina diaria.

Teniendo en cuentas los objetivos de desarrollo sostenible detectamos que las personas están conscientes de cuidar su salud y bienestar por sobrecarga laboral, así mismo hablando del ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), las personas no encuentran relación de trabajo con su remuneración por lo que muchas veces terminan trabajando más horas para una mayor rentabilidad, produciendo esto efectos adversos en la salud.

## **Objetivos**

En este apartado pondré mi postura en cuanto a los objetivos de las problemáticas planteadas.

Recordando el objetivo principal de nuestra investigación que es determinar el grado de incidencia en aspectos ergonómicos y psicosociales en trabajadores informáticos de la ciudad de Córdoba 2022 podemos decir que el grado de confort de cada trabajador es totalmente variado, no solo depende del mismo, sino también del lugar físico donde realice su tarea. Debido al bajo nivel de capacitación por parte de los empleadores, la

probabilidad de que los trabajadores de este rubro, sin conciencia propia, desarrollen efectos adversos por posturas, sobrecarga laboral o estrés son demasiado elevados.

Podemos entender que por más que se entreguen objetos para adaptar un puesto de trabajo ergonómicamente, si no se capacita de cómo hacerlo, el trabajador no va a lograr evitar estos inconvenientes.

Las capacitaciones en materia salud y seguridad ocupacional es extremadamente importante. Se debe lograr una concientización del trabajador que puede tener un ámbito laboral más saludable. Sabemos que los riesgos ergonómicos no solo se tratan de las dimensiones físicas u objetos utilizados para trabajar, sino también de la iluminación, ruido, concentración, vibraciones, etc. Es por ello que capacitar en condición de teletrabajo depende mayoritariamente del trabajador y su desarrollo de conciencia.

Podemos afirmar entonces con uno de nuestros objetivos específicos que es valorar los niveles ergonómicos y psicológicos en trabajos mixtos, teletrabajos y presenciales es mucho menos complejo llevar un control y concientizar a aquellos trabajadores presenciales o de modalidad mixta que aquellos que trabajan con modalidad teletrabajo.

## **CONCLUSION.**

Para concluir con esta investigación y determinar el estado actual de la problemática, debemos entender que, en primer lugar, por motivos como los tiempos de traslados o la comodidad laboral en el hogar, sería entendible que las personas decidieran hacer teletrabajo. Del mismo modo, nos encontramos por más que estén estas ventajas las personas siguen eligiendo la modalidad Mixta para no perder ese contacto con el personal de trabajo.

Comprendemos que las condiciones de trabajo del personal del rubro informático de la ciudad de Córdoba en el 2022 tienen muchos aspectos para mejorar, pero esto se puede lograr solamente analizando cada caso puntual de los trabajadores y en conjunto del empleador, empleado y un profesional de higiene y seguridad laboral. En los casos de aquellas personas que no estén asociadas a empresas, solo podrían lograr tener óptimas condiciones con conciencia y auto capacitándose.

A lo largo del tiempo esta modalidad de trabajo se va a ir asociando a la normalidad mundial y será una de las principales formas de trabajar en un futuro.

Del mismo modo que el rubro informático fue creciendo y adaptándose al teletrabajo, entendemos que esta modalidad se va a ir expandiendo cada vez más y en distintos rubros, por eso mismo, aprovechar este tiempo donde la población informática se está adaptando para poder replicarlo en los diferentes rubros en un futuro.

En cuanto al régimen legal de contrato de trabajo, en el artículo 14 de la ley 27.555 se habla del Higiene y Seguridad laboral dentro de esta modalidad. Sostiene lo previsto en la ley 24.557 (Ley de riesgo del trabajo) en cuanto a accidentes y enfermedades profesionales. Estas condiciones son lo difícil de controlar o auditar ya que estaríamos yendo en contra del artículo 17 de la constitución nacional que habla de propiedad privada.

## **REFERENCIAS.**

Albrieu Ramiro (2020) Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. Recuperado de:

<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/04/Albrieu-abril-2020-Oportunidades-y-limites-del-teletrabajo-en-Argentin...-3.pdf>

Cató Juan Montes (2020). Situación de trabajadores en relación de dependencia por ASPO. Recuperado de

<https://www.conicet.gov.ar/el-trabajo-en-tiempos-del-covid-19/>

Dante S.; Graciela B.G.; Miguel O.V.; Verónica F. Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. (2019): 1-67. Marco legal. Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009\\_libro\\_blanco\\_de\\_teletrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf)

Figari Claudia (2020). Situación de trabajo por Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO). Recuperado de

<https://www.conicet.gov.ar/el-trabajo-en-tiempos-del-covid-19/>

IproUP (2021). Teletrabajo tras la pandemia: ¿cuántos son los empleados que quieren continuar con esta modalidad? Continuar con la modalidad de teletrabajo. Recuperado de:

<https://www.iproup.com/economia-digital/28171-teletrabajo-cuantos-argentinos-quieren-mantener-el-teletrabajo>

Messenger Jon (2013) OIT. Ventajas del teletrabajo. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_208161/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm)

Naciones Unidas. ODS (Objetivos de desarrollo sostenible) (2022). Recuperado de:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Nilles Jack (1976). Argumento para Teletrabajo. Recuperado de

[https://www.unedtudela.es/curiosidades\\_teletrabajo](https://www.unedtudela.es/curiosidades_teletrabajo)

Organización Internacional del Trabajo 2020 Primera edición 2020). Definición de Teletrabajo (Pag 6). Recuperado de

[https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/teletrabajo\\_oit.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/teletrabajo_oit.pdf)

Pattini Andrea, Rodríguez Roberto, Piedrahita Laura, Fernández Leonardo (2020). Ergonomía visual en el marco del teletrabajo. Recuperado de:

<https://www.conicet.gov.ar/ergonomia-visual-en-el-marco-del-teletrabajo/>

Rappaccioli SR, Hernández FF, Zamora MA. Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. Revista Médica Sinergia. 2021;6(02):1-8. Recuperado de

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98352>

Rubbini Nora Inés (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Definición de riesgos Psicosociales. (Pag. 4). Recuperado de:

<https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf>

Yirda, Adrián, (2021) Definición de Ergonomía. Recuperado de:

<https://conceptodefinicion.de/ergonomia/>

## **ANEXO I.**

1. **Avala bajo su consentimiento las respuestas de este cuestionario. (Se asegura la confidencialidad)**

- a) Si
  - b) No
2. Indique su genero
- a) Masc
  - b) Fem
  - c) Otro
  - d) Prefiero no decirlo
3. Indique su franja etaria
- a) Más de 25 Años
  - b) De 26 a 35 Años
  - c) De 36 a 45 Años
  - d) Más de 46 Años
4. ¿Cómo está conformado su hogar?
- a) Vivo Solo/a
  - b) Vivo con mi pareja
  - c) Vivo con mis hijos
  - d) Vivo con mis padres
  - e) Vivo con un amigo/conviviente
  - f) Vivo con mi pareja e Hijos.
5. ¿En qué modalidad se encuentra trabajando?
- a) Teletrabajo
  - b) Presencial
  - c) Mixta
6. ¿En qué franja horaria se encuentra trabajando?
- a) Mañana

- b) Tarde
  - c) Noche
  - d) Elección propia
7. ¿Estudia además de trabajar?
- a) Si
  - b) No
8. ¿Con que metodología trabaja?
- a) Por objetivos
  - b) Por hora
9. ¿Cuántas horas semanales trabaja por contrato? Si es independiente seleccione un promedio.
- a) 20 o menos
  - b) Entre 21 y 31
  - c) Entre 31 y 36
  - d) Entre 36 y 41
  - e) Más de 41
10. ¿Antes de la emergencia sanitaria por COVID-19, cuál era su modalidad de trabajo?
- a) Presencial
  - b) Teletrabajo
  - c) Mixta
11. ¿Luego de la emergencia sanitaria por COVID-19, cambio su modalidad de trabajo?
- a) No
  - b) Si, paso a modalidad teletrabajo

- c) Si, paso a modalidad mixta
  - d) Si, mantuvo la modalidad, pero con reducción horaria.
12. Si pudiera elegir la modalidad de trabajo, ¿Cuál elegiría?
- a) Teletrabajo
  - b) Presencial
  - c) Mixta
13. Su trabajo se encuentra en:
- a) Su mismo distrito
  - b) Distrito cercano
  - c) Otra provincia
  - d) Otro País
14. ¿Recibió capacitaciones de Higiene y Seguridad Laboral? ¿Fue orientada a Teletrabajo?
- a) No recibí capacitaciones
  - b) Recibí capacitación, pero no orientada a Teletrabajo
  - c) Si recibí capacitaciones orientada a teletrabajo
  - d) Me autocapacité
15. Luego de la capacitación, ¿Cambio elementos de su rutina o espacio laboral?
- a) Si
  - b) No
  - c) Algunos
16. ¿Puede expresar en pocas palabras que entiende por Ergonomía?
17. ¿Considera que su puesto de trabajo está correctamente adaptado ergonómicamente?
- a) Si

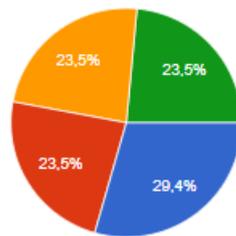
- b) No
  - c) Podría mejorar
18. ¿Puede ampliar en cuanto a cómo está compuesto su puesto de trabajo? (Ej.: Escritorio cómodo, Silla reclinable)
19. ¿Cómo caracterizaría su nivel de trabajo en casa a diferencia del presencial?
- a) Soy más eficiente
  - b) Soy menos eficiente
  - c) Soy igual de eficiente
20. ¿Cómo es la carga horaria del teletrabajo?
- a) Trabajo más horas
  - b) Trabajo menos horas
  - c) Trabajo la misma cantidad de horas
21. ¿Cómo es su espacio de trabajo en casa?
- a) Tengo mi propio espacio
  - b) Tengo un espacio compartido
  - c) Tengo un espacio, pero no es exclusivo de trabajo (Ej.: Dormitorio)
22. Seleccione lo/s objeto/s que recibió (incorporo en caso de ser particular) a su puesto de trabajo.
- a) Silla
  - b) Escritorio
  - c) Auricular + Micrófono
  - d) Pc/Notebook
  - e) Monitor
  - f) Mouse
  - g) Otro

- h) Ninguno de los anteriores
23. ¿Se siente emocionalmente cansado en su trabajo?  
Del 1 al 5
24. ¿Qué tan presionado se siente por parte de personas de cargo superiores?  
Del 1 al 5
25. El teletrabajo:
- a) Ayudo a calmar el estrés o presión laboral
  - b) Aumento el estrés o presión laboral
  - c) Mantuvo el estrés o presión laboral
  - d) No Aplica
26. Realizas algún deporte/actividad de ocio?
- a) Siempre
  - b) A veces
  - c) Nunca
27. ¿Cuándo realizas estas actividades?
- a) Antes de trabajar
  - b) En el trabajo
  - c) Después de trabajar
  - d) No realizo actividades
28. ¿Crees que las actividades deportivas o de ocio ayudan al estrés o descanso?
- a) Si
  - b) No
  - c) Tal vez

## **ANEXO II.**

## Indique su franja etaria

17 respuestas

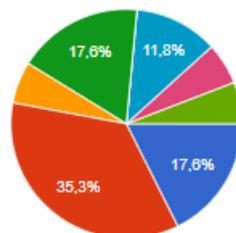
[Copiar](#)

- Menos de 25 años
- De 26 a 35 años
- De 36 a 45 años
- Mas de 46 años



## ¿Cómo esta conformado su hogar?

17 respuestas

[Copiar](#)

- Vivo solo/a
- Vivo con mi pareja
- Vivo con mis hijos
- Vivo con mis padres
- Vivo con un amigo/conviviente
- Vivo con mi Pareja e Hijos
- abuela
- Padre y Hermano



## Avala bajo su consentimiento las respuestas de este cuestionario. (Se asegura la confidencialidad)

17 respuestas

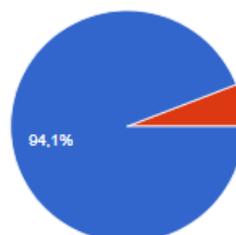
[Copiar](#)

- Si
- No



## Indique su genero

17 respuestas

[Copiar](#)

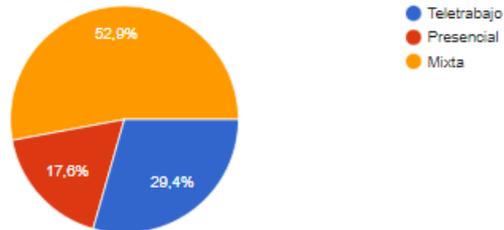
- Masc
- Fem
- Otro
- Prefiero no decirlo



¿En que modalidad se encuentra trabajando?

 Copiar

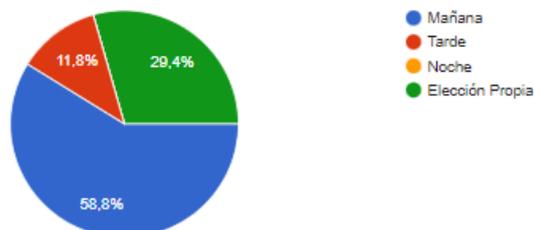
17 respuestas



¿En que franja horaria se encuentra trabajando?

 Copiar

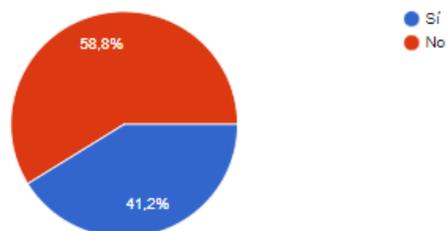
17 respuestas



Estudia además de trabajar?

 Copiar

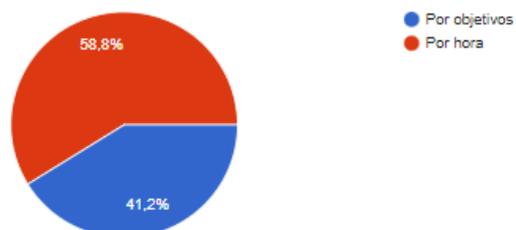
17 respuestas



¿Con que metodología trabaja?

 Copiar

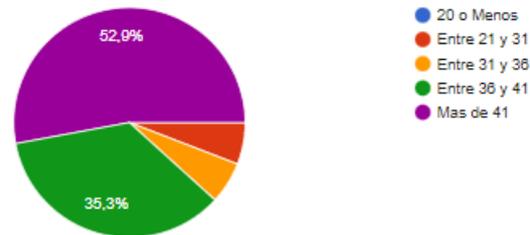
17 respuestas



¿Cuántas horas semanales trabaja por contrato? Si es independiente seleccione un promedio.

[Copiar](#)

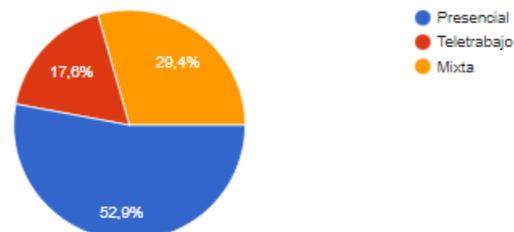
17 respuestas



¿Antes de la emergencia sanitaria por COVID-19, cual era su modalidad de trabajo?

[Copiar](#)

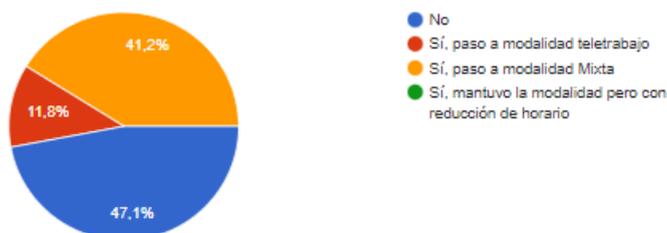
17 respuestas



¿Luego de la emergencia sanitaria por COVID-19, cambio su modalidad de trabajo?

[Copiar](#)

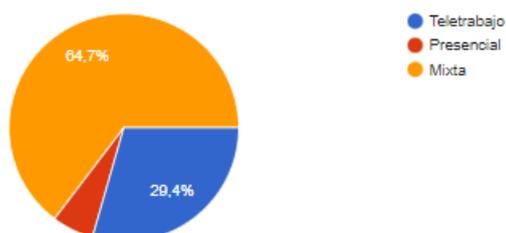
17 respuestas



Si pudiera elegir la modalidad de trabajo, ¿Cuál elegiría?

[Copiar](#)

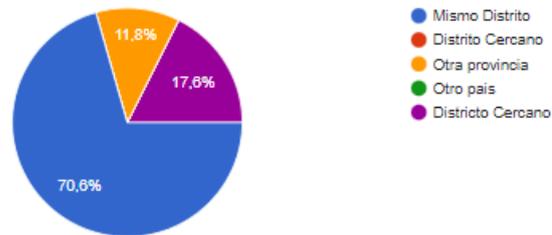
17 respuestas



Su trabajo se encuentra en:

 Copiar

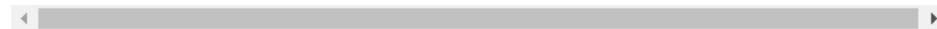
17 respuestas



¿Recibió capacitaciones de Higiene y Seguridad Laboral? ¿Fue orientada a Teletrabajo?

 Copiar

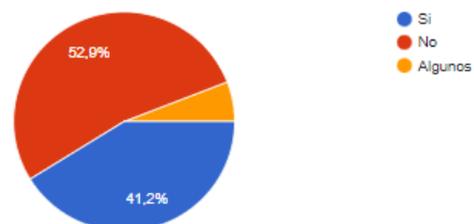
17 respuestas



Luego de la capacitación, ¿Cambio elementos de su rutina o espacio laboral?

 Copiar

17 respuestas



¿Puede expresar en pocas palabras que entiende por Ergonomía?

17 respuestas

Entiendo que es como se adapta el cuerpo al lugar de trabajo, por ejemplo, a la silla que utilizo durante mi jornada laboral

Posición adecuada del cuerpo. Siempre lo asocio a cuando uno está sentado. Desconozco si aplica a otras cosas

Adaptar un entorno de modo que coincida con los aspectos físicos y psicológicas de un usuario.

Posición de trabajo

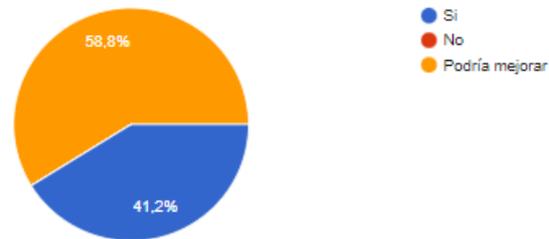
Mejorar el ambiente de trabajo/estudio para ser mas productivo



¿Considera que su puesto de trabajo esta correctamente adaptado ergonómicamente?

 Copiar

17 respuestas



### Ergonómicamente

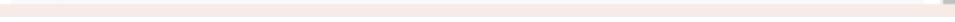
Puede ampliar en cuanto a como esta compuesto su puesto de trabajo? (Ej: Escritorio comodo, Silla reclinable)

17 respuestas

Realizó mis actividades sentado en una silla que no se adapta correctamente a la altura del escritorio y además las piernas considero no quedan bien colocadas

Silla cómoda, buena altura de monitores y escritorio

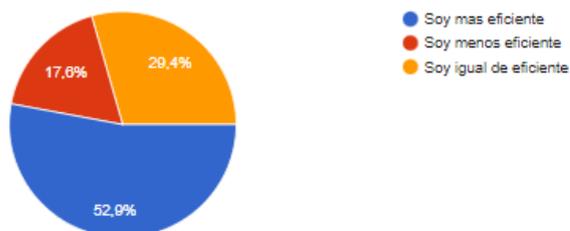
me haría falta tener en otra posición los monitores y un escritorio más amplio para acomodar mejor el cuerpo.



¿Cómo caracterizaría su nivel de trabajo en casa a diferencia del presencial?

 Copiar

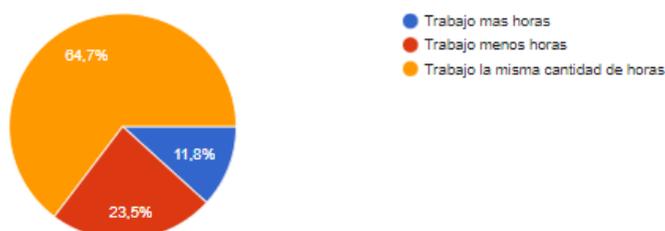
17 respuestas



¿Cómo es la carga horaria del teletrabajo?

 Copiar

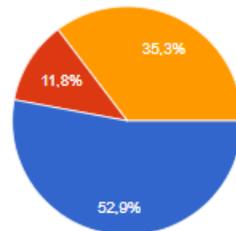
17 respuestas



## ¿Cómo es su espacio de trabajo en casa?

Copiar

17 respuestas



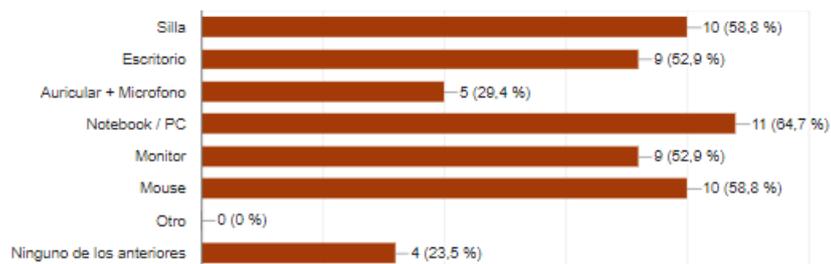
- Tengo mi propio espacio
- Tengo un espacio compartido
- Tengo un espacio pero no es exclusivo de trabajo (Ej: Dormitorio)



## Seleccione los objeto/s que recibió (incorporo en caso de ser particular) a su puesto de trabajo.

Copiar

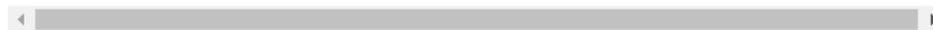
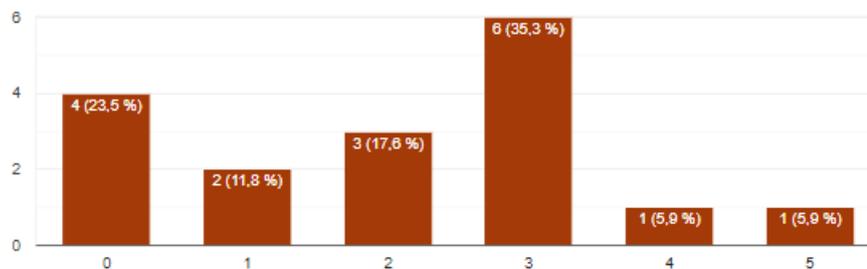
17 respuestas



## ¿Se siente emocionalmente cansado en su trabajo?

Copiar

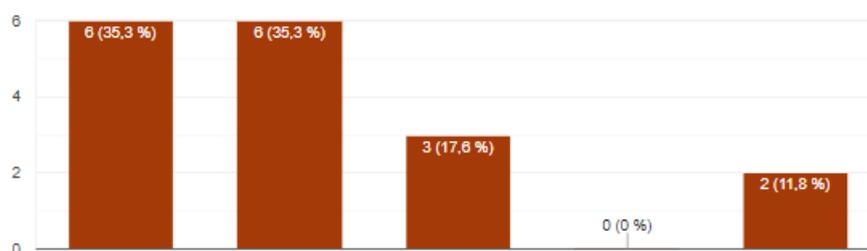
17 respuestas



## ¿Qué tan presionado se siente por parte de personas de cargo superiores?

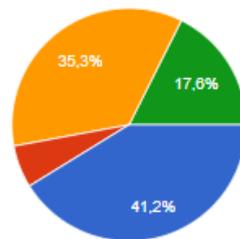
Copiar

17 respuestas



## El teletrabajo:

17 respuestas

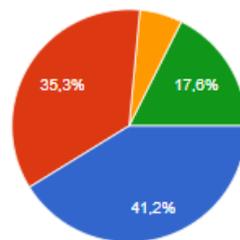
[Copiar](#)

- Ayudo a calmar el estrés o presión laboral
- Aumento el estrés o presión laboral
- Mantuvo el estrés o presión laboral
- No Aplica

## Deporte/Ocio

## Realizas algún deporte/actividad de ocio?

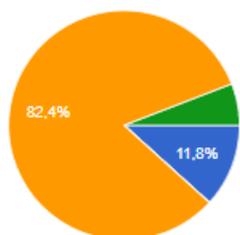
17 respuestas

[Copiar](#)

- Siempre
- A veces
- Nunca
- A veces

## Cuando realizas estas actividades?

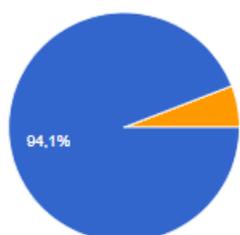
17 respuestas

[Copiar](#)

- Antes de trabajar
- En el trabajo
- Después de trabajar
- No realizo actividades

## Crees que las actividades deportivas o de ocio ayudan al estrés o descanso?

17 respuestas

[Copiar](#)

- Si
- No
- Tal vez