



## **Grupo 9: Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia**

Coordinación: María Noel Bulloni (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ) han manifestado estas tendencias y procesos en el contexto planteado por las medidas de aislamiento y distanciamiento social impuestas por el COVID-19.

**Autor/es: Beatriz Wehle (Universidad Nacional de Quilmes)**

**Grisel Baudry (Universidad Nacional de Quilmes)**

E – mails: [beawehle@gmail.com](mailto:beawehle@gmail.com)

[griselbaudry@gmail.com](mailto:griselbaudry@gmail.com)

### **El carácter disruptivo de las implicancias psicosociales del trabajo remoto desde la subjetividad de jóvenes teletrabajadores**

#### **INTRODUCCIÓN**

La situación pandémica mundial por el COVID-19, obligó a los gobiernos a tomar decisiones de confinamiento y distancia social con el fin de paliar la enfermedad y evitar el colapso de los sistemas sanitarios. Con el aislamiento social, preventivo y obligatorio que decretó el gobierno argentino, cobro nueva relevancia el trabajo desde el hogar, habilitando esquemas de teletrabajo que implicaron ampliar las modalidades de trabajo flexibles en un amplio espectro organizacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Manual de buenas prácticas en teletrabajo (2011) define esta modalidad laboral como “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”<sup>1</sup>.

Si bien esta modalidad laboral ya existía, tuvo una aceleración vertiginosa durante la pandemia. En Argentina, como en gran parte del mundo, el teletrabajo se aceleró con el fin de reducir el riesgo individual de contagio en el lugar de trabajo, para la desaglomeración de medios de transporte, disminuyendo el riesgo colectivo.

---

<sup>1</sup> OIT. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.



En este contexto creemos que es oportuno indagar sobre los efectos en la vida social y laboral de los jóvenes que se vieron insertos en el mundo del teletrabajo y reflexionar sobre el carácter disruptivo de las implicancias psicosociales del trabajo remoto desde las subjetividades de los trabajadores.

## **METODOLOGIA**

Con la intención de dar cuenta de las implicancias psicosociales del teletrabajo en jóvenes trabajadores que habitan en el Gran Buenos Aires intentaremos dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuáles son las diferentes problemáticas psicosociales que acarrea el teletrabajo en este grupo poblacional?

Para ello, este trabajo se desarrolla en el marco de una investigación exploratoria, con datos primarios cuantitativos y cualitativos de corte transversal en jóvenes que habitan en los partidos de Quilmes y Pilar durante los meses de junio a agosto de 2021. Para ello se realizaron 373 encuestas con preguntas abiertas y cerradas a jóvenes de 18 a 35 años de los partidos de Quilmes y Pilar en función de una serie de ejes: a) espacios de trabajo; b) características de la jornada de trabajo; c) carga laboral; d) estrés tecnológico; e) costos tecnológicos; f) aislamiento social.

La elección del territorio tiene que ver con el avance del trabajo remoto en tiempos de pandemia en el conurbano bonaerense. Por este motivo se tomaron los partidos de Quilmes y Pilar como dos puntos de análisis distantes entre sí del conurbano bonaerense.

## **INCIDENCIA DEL TELETRABAJO**

El fenómeno del teletrabajo como consecuencia del impacto de la pandemia por Covid-19 y de las disposiciones de aislamiento produjo un cambio de ubicación desde los espacios de oficina, talleres o locales hacia el trabajo en las viviendas.

**Gráfico 1: Evolución de la tasa de ocupación en las viviendas; segundo trimestre de 2016 a tercero de 2020**



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



El gráfico n° 1 da cuenta a nivel del país de la tasa de personas que trabajan desde su vivienda de todos los ocupados mayores de 18 años. Como se puede observar, durante el primer trimestre de 2020 la tasa era de un 6%; en el segundo trimestre da un salto significativo y se ubica en un 22,2%. En el tercer trimestre alcanzó un 21,7%. El incremento interanual dio como resultado un 15,9 %. Esto quiere decir que la cantidad de personas que realizaban sus tareas laborales desde sus casas se incrementó en casi 1,6 millones.

Otro dato interesante es ver como impactó el teletrabajo en la heterogeneidad territorial. El Gráfico n°2 da cuenta de que la región con mayor impacto en la modalidad laboral fueron los partidos del Gran Buenos Aires.



**Gráfico 2: Incidencia de cada región en la tasa de ocupación remota; primer**



**trimestre de 2019 a tercero de 2020, 31 aglomerados urbanos**

Fuente: Scheingart, D.; Kejsfman, I.; y Pesce, F. Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Los datos muestran que la región con mayor tasa de teletrabajo, en el tercer trimestre de 2020 fue CABA, seguido por los partidos del Gran Buenos Aires y la región pampeana.

## PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

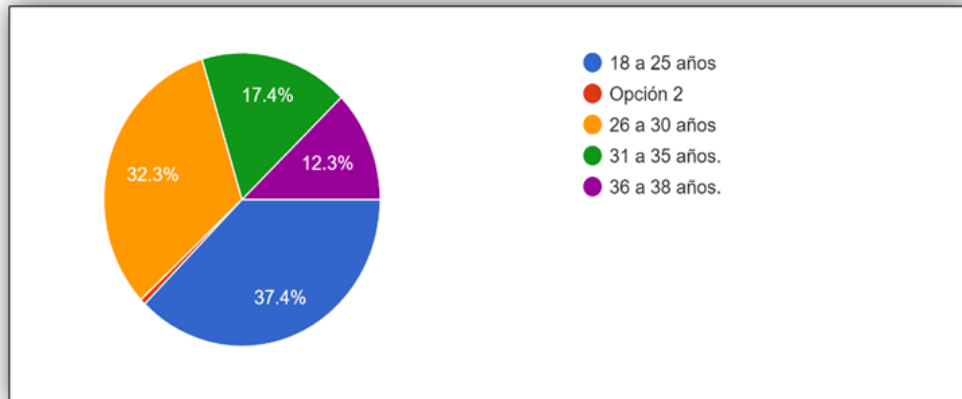
Tomando como base para la construcción de la muestra hemos realizado las entrevistas a jóvenes de entre 18 y 38 años que estuvieran teletrabajando y que habitaran en los partidos de Quilmes o Pilar.

En lo referente a las edades de los participantes, el 37,4 % de los teletrabajadores tienen entre 18 y 25 años de edad y 32,3 % tienen entre 26 y 30 años, mientras que el 17,4 % tiene entre 31 a 35 y el 12,3 % entre 36 y 38 años.



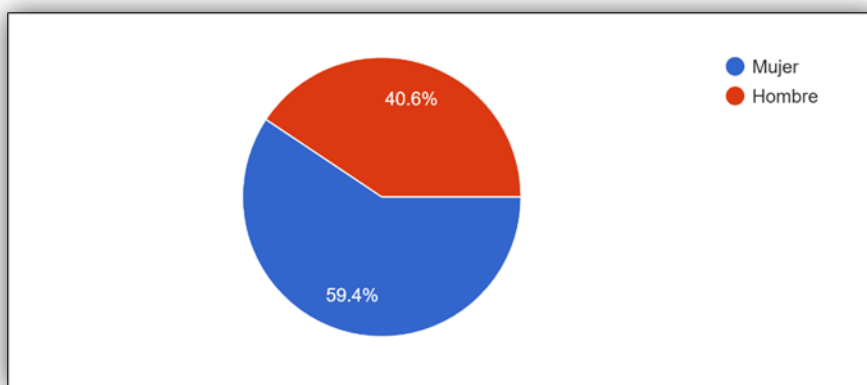
### Gráfico 3: edad

Fuente: Elaboración propia.



Del total de los encuestados un 59,4 % son mujeres y un 40,6 % son hombres. Es decir, que la mayoría de los teletrabajadores son mujeres jóvenes que tienen entre 18 y 30 años de edad. Por lo que se puede inferir que los participantes son trabajadores con una corta trayectoria y experiencia en el mundo laboral.

### Gráfico 4: Sexo



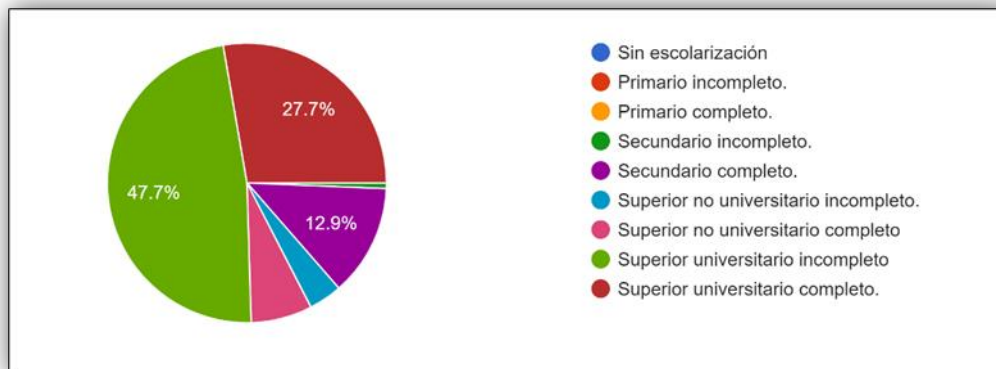
Fuente: Elaboración propia.



Con el objetivo de definir un poco más el perfil de los encuestados, se les ha preguntado por su nivel de estudios.

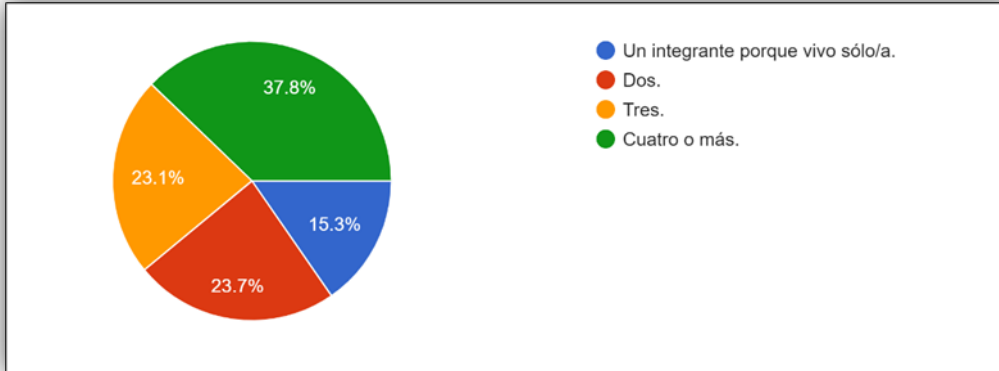
### Grafico 5: Nivel de educación

Fuente: Elaboración propia.



Como se observa en el gráfico. los teletrabajadores son personas de un elevado nivel académico. Un 47,7 % tiene estudios superiores incompletos, se podría inferir que hay un alto porcentaje que está estudiando, y un 27,7 % con estudios superiores ya completos.

Además del perfil individual de los jóvenes se ha indagado también sobre su composición familiar.



**Gráfico 6: Grupo conviviente**

Fuente: Elaboración propia.

Del gráfico se desprende que un 37,8 % vive en hogares compuestos por cuatro o más personas, el 23,7% convive en hogares de tres personas, el 23,1% son hogares de dos personas y el 15,3% vive sólo.

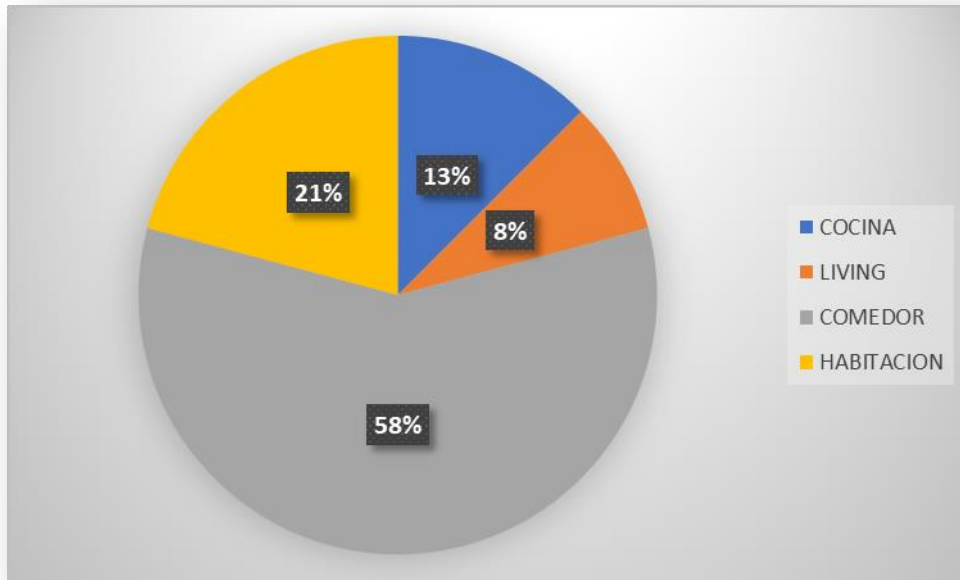
A modo de conclusión sobre el perfil de los teletrabajadores encuestados observamos que son jóvenes, en su mayoría mujeres, de hasta 30 años con estudios superiores, sin hijos y que aún continúan viviendo en la misma casa con su familia de origen.

### **IMPLICANCIAS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO REMOTO DESDE LA SUBJETIVIDAD DE JÓVENES TELETRABAJADORES.**

La pandemia significó un hecho histórico no sólo por los riesgos sanitarios que implica sino porque como venimos desarrollando tuvo implicancias en el mundo del trabajo. En forma simultánea y repentina las empresas de manera casi compulsiva modificaron su modalidad laboral. Esto lleva también a que se modifican las condiciones laborales para los trabajadores.



El teletrabajo en tiempos de covid19 no fue una opción sino una obligación para muchas personas. En el caso de nuestros encuestados el 100% manifestó que ha



empezado a teletrabajar porque la empresa así lo dispuso.

## ESPACIOS DE TRABAJO

Entendemos que trabajar desde la casa no implica sólo tener una mesa, una silla y conexión a internet, sino que comprende muchos otros factores que inciden de manera significativa tanto en la productividad como en la salud física y emocional de quien debe teletrabajar.

Los jóvenes encuestados, quienes como vimos, viven en su mayoría con su grupo familiar sostuvieron que “cuentan con un espacio de trabajo”, pero ese espacio de trabajo es un espacio compartido.

### Gráfico 7: Espacio de trabajo

Fuente: Elaboración propia.





Como se ve en el **gráfico 7** el 58 % de los jóvenes teletrabajan en el comedor de la casa familiar, el 21 % en la habitación o dormitorio, el 13 % en la cocina y el 8% en el living.

El Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT)<sup>2</sup>, pone la mirada principalmente en la prevención de las enfermedades físicas del teletrabajo. Indica que “la utilización habitual y prolongada de equipos con pantallas de visualización de datos (PVD) puede ocasionar trastornos visuales y oculares, fatiga mental, molestias o dolor en la espalda, cuello y manos. En general, los problemas pueden evitarse con un buen diseño del puesto de trabajo con PVD y con unas buenas prácticas de trabajo.”

Vemos como en las encuestas no hay posibilidad alguna de un diseño de puesto de trabajo que debería incluir “asegurar que existe suficiente espacio de trabajo para contener los

documentos y todo el equipo necesario de trabajo. Asegurar que la iluminación mínima del sector de trabajo oscilará entre 500 y 1000 lux. Ubicar la mesa y la pantalla de modo que se eviten deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla. Nunca ubicar la pantalla enfrente de una ventana que no disponga de cortinas o persianas para evitar el deslumbramiento. La instalación eléctrica debe contar con un interruptor termomagnético, disyuntor diferencial y puesta a tierra (Res.2007/95 ENRE). No desconectar los equipos tirando del cable. No utilizar alargues que no garanticen la continuidad del conductor de tierra. No sobrecargar los enchufes utilizando alargues para alimentar varios equipos. Evitar la presencia de cables por el suelo en las zonas de paso.”

Vemos como estos requisitos incluidos en el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo no sólo no se cumplen, sino que los jóvenes encuestados trabajan en el mismo espacio y horario que otros integrantes del grupo familiar.

---

<sup>2</sup> Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), 2013.



## CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA DE TRABAJO Y CARGA LABORAL



En general se le atribuye al teletrabajo las bondades de permitirle al trabajador un mayor control y autonomía de la rutina de trabajo. Esta libertad individual sin embargo puede implicar una sobrecarga e intensificación del trabajo.

Por ejemplo, el 60% de los jóvenes indicó que desde que teletrabaja la actividad laboral es algo o mucho más agotadora que antes pero que tiene más flexibilidad horaria.

**Gráfico 8: Horario de trabajo**



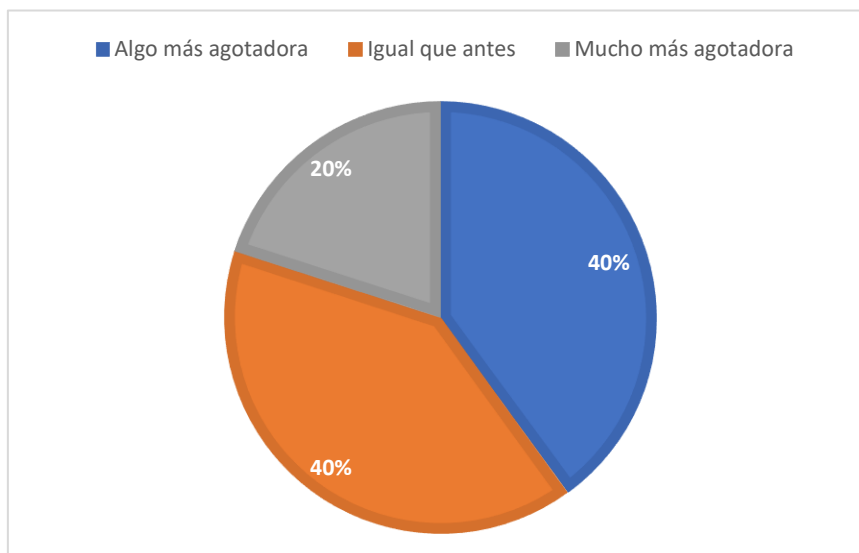
Fuente: Elaboración propia.

## Gráfico 9: Intensidad de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Una ponderación positiva que se manifiesta cuando se piensa en el teletrabajo es esta cuestión de la “flexibilidad”. Pero vemos sin embargo que el desarrollo de la rutina de trabajo les resulta más agotadora.

Este desequilibrio que se produce entre la percepción positiva de los jóvenes hacia la flexibilidad de horario sin embargo les resulta en una carga extra que podría tener origen en la inexperiencia para organizar las tareas de forma autónoma.



A estas cuestiones podemos sumar la dificultad de conciliar el trabajo en el ámbito de un hogar en el cual habitan otros integrantes familiares con quienes vimos que comparten el espacio teniendo que adaptarse a situaciones de la vida cotidiana que complican la organización de las tareas laborales.



## COSTOS Y STRESS TECNOLÓGICO

Trabajar a distancia del empleador y mediante la utilización de las TICs requiere del trabajador no sólo competencias distintas al trabajo tradicional sino de herramientas adecuadas para realizar las tareas.

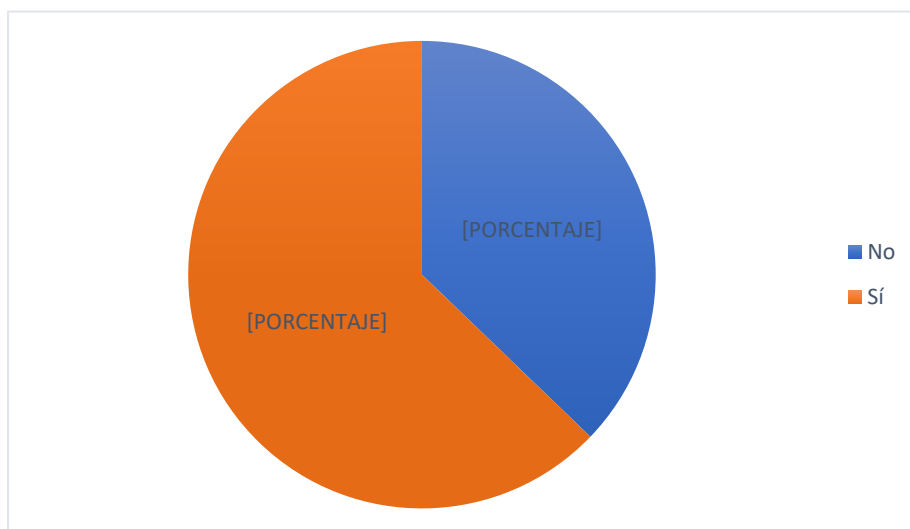
### Gráfico 10: Herramientas de trabajo que brindo la empresa

Fuente: Elaboración propia.

En relación a los elementos que les brinda la empresa para teletrabajar el 63 % manifestó que le habían dado elementos, específicamente una notebook, para desarrollar sus tareas, mientras que el 37 % no había recibido ninguna herramienta de trabajo por parte de su empleador.

Esto nos indica que, pese a que un grupo importante recibió una computadora portátil de parte de la empresa para realizar sus tareas, todos debieron asumir costos extras en electricidad, conexión a internet, uso del teléfono personal.

Vemos como pese a la sanción de la ley que regula el teletrabajo los gastos derivados





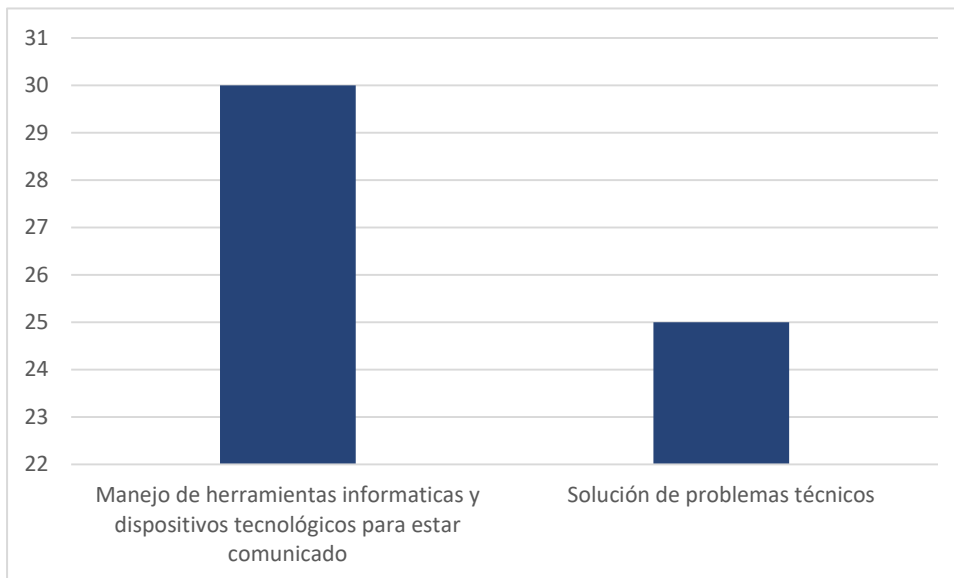
para la realización de las tareas laborales no fueron cubiertas para los jóvenes encuestados.

Otra de las cuestiones que implica el trabajar a distancia es la que tiene que ver con las competencias para la utilización de las herramientas informáticas.

### Gráfico 11: Capacitación requerida

Fuente: Elaboración propia.

En este sentido cuando se les preguntó a los jóvenes que tipo de capacitación en relación al teletrabajo hubieran querido recibir, las respuestas fueron contundentes sobre



dos cuestiones a) manejo de herramientas informáticas y dispositivos tecnológicos para estar comunicado y b) solución de problemas técnicos.

La necesidad constante de adaptación a la tecnología requiera de ciertas capacidades que evidentemente no le fueron dadas a los encuestados. Si retomamos el agotamiento extra que se vio reflejado en el cuadro... podemos inferir que esto les presentó un nivel



de estrés tecnológico que implicó la dificultad de adaptación que como vemos generó un sobreesfuerzo en la adaptación.

Vemos como esta situación es percibida por los jóvenes como necesaria y urgente. Esto derriba la creencia de que los jóvenes están capacitados “per se” por ser una generación que utiliza la tecnología en su vida privada para adaptarlas al trabajo.

### **AISLAMIENTO SOCIAL**

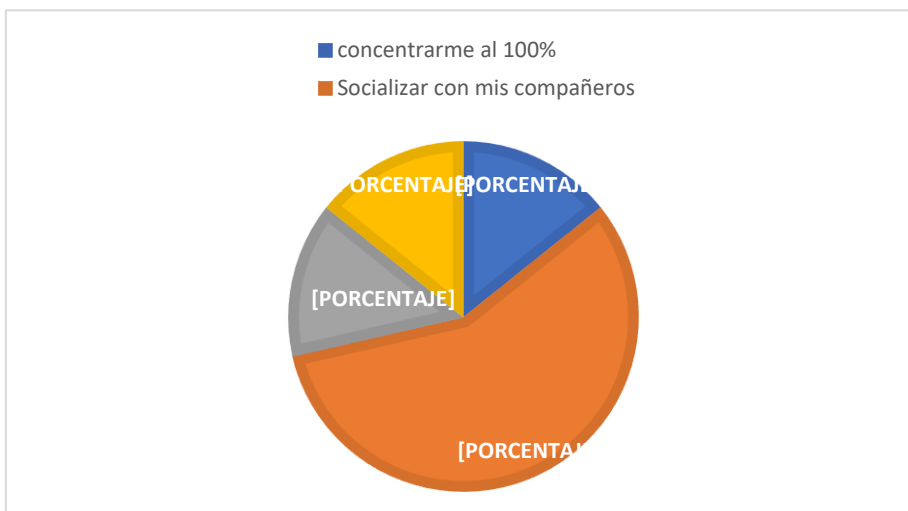
La pandemia introdujo una tendencia mundial en el mundo laboral que implica trabajar aislado del colectivo de trabajo. En este sentido una de las cuestiones que genera más insatisfacción en los jóvenes es no tener relación con sus compañeros de trabajo.

### **Gráfico 12: Insatisfacción sobre el teletrabajo**

Fuente: Elaboración propia.

Cuando se les preguntó a los jóvenes sobre qué les impedía el teletrabajo, el 57% respondió socializar con mis compañeros, el 15% concentrarme al cien por ciento, el 14% terminar en horario y el otro 14% trabajar tranquilo.

El trabajo, sobre todo para aquellos que aún no han formado su propia familia, no sólo





aporta un sentido de pertenencia y de reconocimiento social, sino un ámbito propicio de relacionarse con otras personas y la oportunidad de generar vínculos.

Esta falta de relaciones con los compañeros de trabajo no sólo repercute a nivel emocional para los jóvenes, sino que trae consecuencias en la construcción de identificaciones colectivas de trabajo.

Este cambio socioeconómico que implicó la compulsión a la modalidad del teletrabajo significó que la responsabilidad de establecer un vínculo con el contexto laboral y el desarrollo de identificación con el trabajo recaiga en el individuo.

La incertidumbre que deviene del aislamiento laboral desvirtúa que el trabajador pueda sentirse vinculado con su trabajo y los jóvenes tienen que elaborar sus propios sistemas de identificación.

Esta individualización de la identificación colectiva, alejada de aquellas formas clásicas que se construyen en los lugares físicos de trabajo, dificulta a su vez la negociación de convenios colectivos de trabajo por parte de los trabajadores y transfiere las responsabilidades de aprendizaje y desarrollo profesional de la empresa al individuo.

Esto sin lugar a dudas afecta la motivación, el compromiso laboral y las formas de identificación con su trabajo.

## **REFLEXIONES FINALES**

Si bien las generaciones jóvenes son vistas como nativos de las Tics y por ende como el prototipo de trabajador con este tipo de herramientas observamos que la falta de acompañamiento y capacitación es una de las cuestiones planteadas como problemáticas a la hora de desempeñarse laboralmente.

Este sentimiento de agotamiento en relación al trabajo en la oficina genera una experiencia no del todo satisfactoria con una carga de estrés en relación a la modalidad de trabajo.

Uno de los aspectos más relevantes es la sensación de aislamiento social manifestada, la distancia, entre personas que trabajaban juntas y que evidentemente tiene implicancias negativas psicosociales para los jóvenes.



Es evidente que los espacios de socialización e interacción virtuales no reemplazan, sobre todo para los jóvenes, la presencialidad, el contacto con el otro, especialmente con los compañeros de trabajo.

El aislamiento laboral y la sobrecarga de trabajo son cuestiones latentes que se manifestaron con la modalidad de trabajo remoto que provoca angustia en la población joven.

En este sentido queremos alentar a un debate que aún está abierto sobre las condiciones de trabajo actuales y las implicancias psicosociales que tiene y el impacto que tendrá a futuro la modalidad del teletrabajo que aparentemente ha llegado, en muchos casos para quedarse.

## BIBLIOGRAFIA

Alaimo, V; Chaves, M.N. Y Soler, N. (2019) “¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?”, en *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Albrieu, R. (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. Buenos Aires: CIPPEC.

Ernst, Ch. Y López Mourelo, E. (2020) “La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política” *INFORME TÉCNICO Oficina de País de la OIT para la Argentina*. 20 de abril de 2020.

Lenguita P., Duhalde S., Villanueva M. (2005). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. 7° CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.

Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), 2013.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Medina Macías, A., Avila Vidal, A., & González Borrego, Y. (2020). Teletrabajo en condiciones de covid-19. Ventajas, retos y recomendaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63.

OIT. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

Salanova M. (2003) Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.