



**UTEDYC**

# **ENCUESTA SOBRE TELETRABAJO EN UTEDYC**

Informe de investigación

Autor:

**UTEDYC** - Departamento Nacional de  
Digitalización y Nuevas Tecnologías.

Primera edición. Publicación digital.

**Agosto de 2020.**



## Prefacio

Cuando comenzó el aislamiento social por la pandemia por COVID -19, desde UTEDYC creímos necesario escuchar las opiniones y realidades de nuestra población de representados y representadas respecto del Teletrabajo. Durante los cinco meses que estuvo vigente la encuesta hubo una evolución del tema y su debate en la comunidad, y la sanción de la ley de Teletrabajo.

*¿Cuáles fueron las tendencias de condiciones de trabajo en esta modalidad?*

*¿Cómo se sintieron las personas trabajadoras en esta experiencia laboral?*

*¿Nuestra población representada prefiere o no el Teletrabajo?*

*¿Cuáles fueron los pro y contras de esta experiencia laboral?*

*¿Cambiaron de opinión a lo largo de los meses?*

*¿Qué dispositivos y herramientas se usaron?*

*¿Qué medidas de control se ejercieron?*

Responderemos a estas preguntas y muchas más en base a el análisis de respuestas de 1.314 personas trabajadoras deportivas y civiles de todo el país, durante el periodo comprendido entre el 26/03/2020 hasta el 26/08/2020.



## **Índice de Contenidos**

Prefacio .....	1
Metodología .....	3
Dimensiones de análisis.....	3
Etapas 1 y 2 .....	4
Caracterización del universo.....	4
Dimensión 1- Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología.....	8
Dimensión 2 - Organización, control de la jornada laboral y protección de datos personales .....	12
Dimensión 3 - Tareas, cambios tecnológicos y capacitación .....	17
Dimensión 4 - Opiniones y preferencias acerca de trabajar en forma presencial o Teletrabajo.....	21
Dimensión 5 - Conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales .....	28
Aspectos a mejorar en el Teletrabajo .....	32
Opiniones Textuales de trabajadores y trabajadoras deportivos y civiles sobre aspectos a mejorar: .....	33
Consideraciones finales.....	37

## Metodología

La encuesta fue suministrada en forma online, anónima y autoadministrada. Se publicó en las diferentes plataformas digitales oficiales de UTEDYC. En el período comprendido entre el 26 de marzo y el 26 de agosto. El cuestionario contenía preguntas cerradas, que en algunos casos permitían una sola respuesta y en otros respuestas múltiples. Se incluyó una pregunta abierta, para poder conocer las opiniones de los/as encuestados/as acerca de los aspectos a mejorar del Teletrabajo. La encuesta podía ser contestada a través de cualquier dispositivo electrónico con acceso a internet, mediante la plataforma web SurveyMonkey®.

## Importante

Queremos aclarar que la encuesta al ser online, autoadministrada y encontrarse publicada en los canales oficiales de UTEDYC, en alguna instancia eventualmente pudo ser respondida por personas que no realizaron Teletrabajo.

## Dimensiones de análisis

Para abordar el objeto de estudio de la investigación centrado en el Teletrabajo y en las percepciones y experiencias de las y los trabajadores que estuvieran cumpliendo tareas bajo esta modalidad, establecimos cinco dimensiones de análisis que consideramos como las más adecuadas para aprehender las opiniones de los/as encuestados/as. Haciendo hincapié y dando cuenta de las brechas y desigualdades encontradas por diferentes variables tales como los rangos etarios y el género. Por lo cual se incluyen estas perspectivas que tienen como objetivo la mirada inclusiva

**Las dimensiones se encuentran organizadas de la siguiente forma:**

- 1-Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología.
- 2-Organización, control de la jornada laboral y protección de datos personales.
- 3-Tareas, cambios tecnológicos y capacitación.
- 4-Opiniones y preferencias acerca de trabajar en forma presencial o Teletrabajar.
- 5-Conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales.

## Etapas 1 y 2

La extensión de la publicación de la encuesta en el tiempo nos permitió observar la evolución o no de las respuestas de los/as encuestados/as. Por eso cuando el caso lo amerite se podrá ver esta comparación entre lo que denominamos: **Etapa 1** (del 26/03 hasta el 31/05) y **Etapa 2** (del 01/06 al 26/08). Consideramos que esta posibilidad de observar la evolución o no de las respuestas en las diferentes etapas es importante ya que permite un análisis de mayor riqueza, al introducir la variable del tiempo y su impacto en las opiniones de las personas encuestadas.

## Caracterización del universo

La encuesta fue completada por **1314** personas. Entre los/as trabajadores/as con mayor participación se destacan los/as de las Seccionales Capital Federal con el **25,57%** de las respuestas, seguida por La Plata con el **14,46%** y Santa Fe con el **6,01%** (**Ver Tabla 1**).

Entre los Convenios Colectivos con mayor participación, están las y los trabajadores pertenecientes al Convenio **736/16** Personal de Entidades Deportivas y Civiles con el **75,27%** de participación, seguido por el **496/07** Personal de Mutuales con el **11,19%**, el **581/10** Personal de Clubes de Campo y demás conjuntos Inmobiliarios con el **3,65%** (**Ver Gráfico 1**).

En cuanto a la participación por géneros el **72,07%** es Femenino, el **27,02%** Masculino y el **0,91%** No Binario (**Ver Gráfico 2**).

Los rangos etarios más representados fueron las franjas que van entre los 36 a 45 años, con el **34,02%** y la que va de los 26 a 35 años con el **30,37%** (**Ver Gráfico 3**).

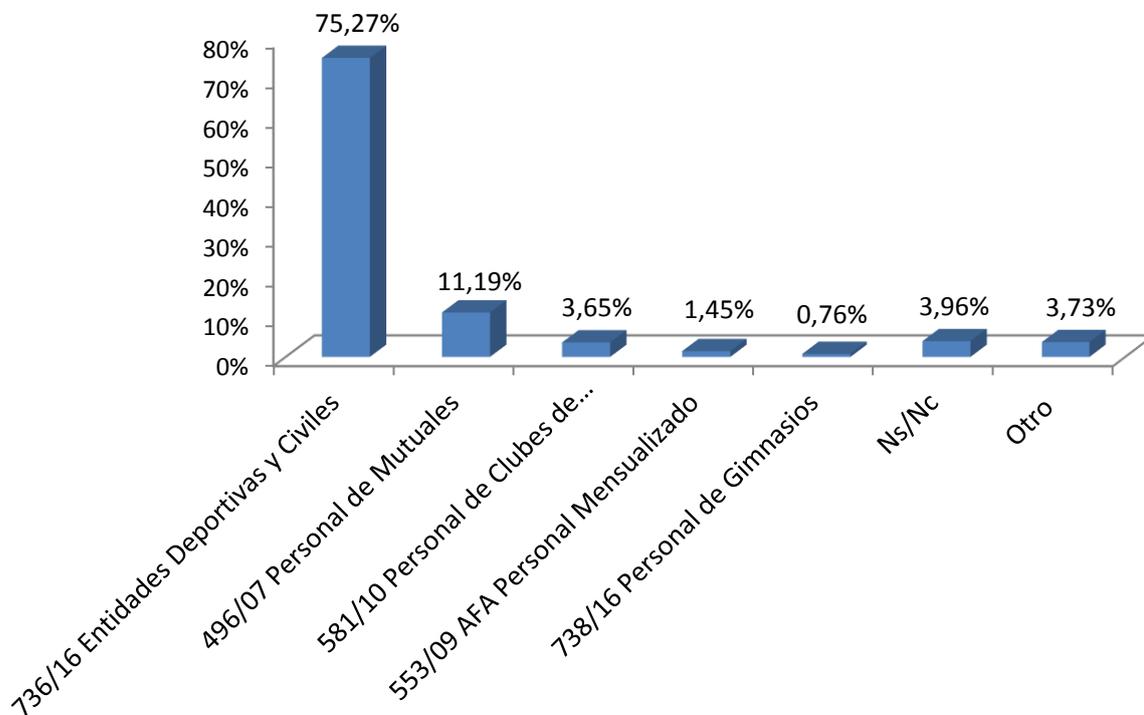
**Tabla 1 – Participación por Seccionales**

<b>Seccionales</b>	<b>Cantidad de respuestas</b>	<b>% de respuestas</b>
Capital Federal	336	25,57%
La Plata	190	14,46%
Santa Fe	79	6,01%
Córdoba Capital	67	5,10%
Zona Norte Buenos Aires	56	4,26%
Zona Sur Buenos Aires	47	3,58%
General Roca	46	3,50%
Rosario	45	3,42%
Zona Oeste Buenos Aires	42	3,20%
Mendoza	41	3,12%
Mar del Plata	36	2,74%
Entre Ríos	33	2,51%
Florencio Varela - Berazategui	23	1,75%
Jujuy	19	1,45%
Bahía Blanca	18	1,37%
Villa Gesell	17	1,29%
Pergamino	14	1,07%
Salta	14	1,07%
Olavarría	12	0,91%
Punilla Córdoba	12	0,91%
Zárate Campana	12	0,91%
Neuquén	11	0,84%
Tierra del Fuego	11	0,84%
Comodoro Rivadavia	10	0,76%
Misiones	9	0,68%
Tandil	9	0,68%
Chaco	7	0,53%
Río Cuarto Córdoba	7	0,53%
San Juan	7	0,53%
Santa Cruz	7	0,53%
Tucumán	7	0,53%
Bolívar	6	0,46%
Junín	6	0,46%
Formosa	5	0,38%
San Nicolás	5	0,38%
Santiago del Estero	5	0,38%
Bariloche	4	0,30%
Chivilcoy	4	0,30%
La Rioja	4	0,30%

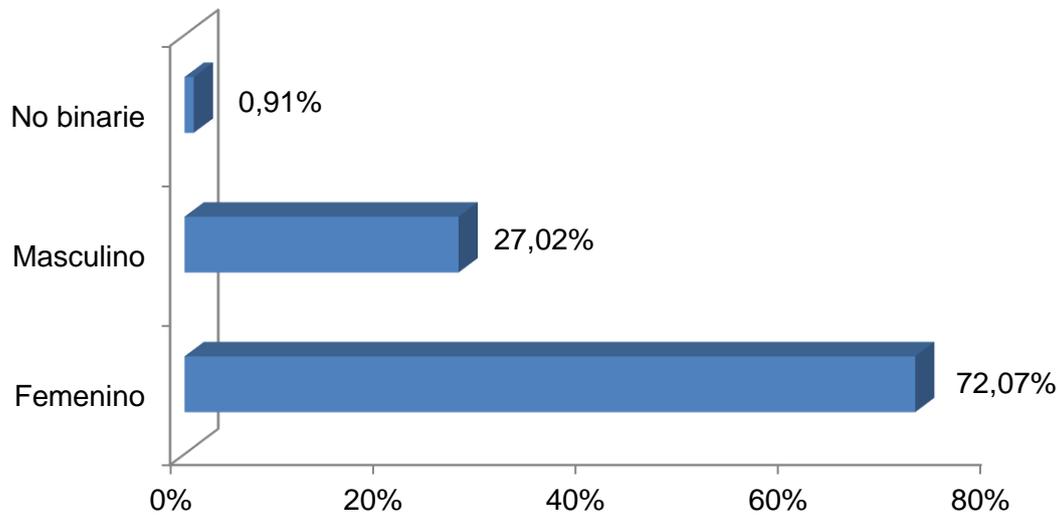
Coronel Suárez	3	0,23%
La Pampa	3	0,23%
Necochea	3	0,23%
Viedma	3	0,23%
Catamarca	2	0,15%
Corrientes	2	0,15%
Exaltación de la Cruz	2	0,15%
Sáenz Peña	2	0,15%
San Luis	2	0,15%
Trelew	2	0,15%
Trenque Lauquen	2	0,15%
Villa María Córdoba	2	0,15%
Chascomús	1	0,08%
Rama por Reunión	1	0,08%
San Bernardo	1	0,08%
<b>Total</b>	<b>1314</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

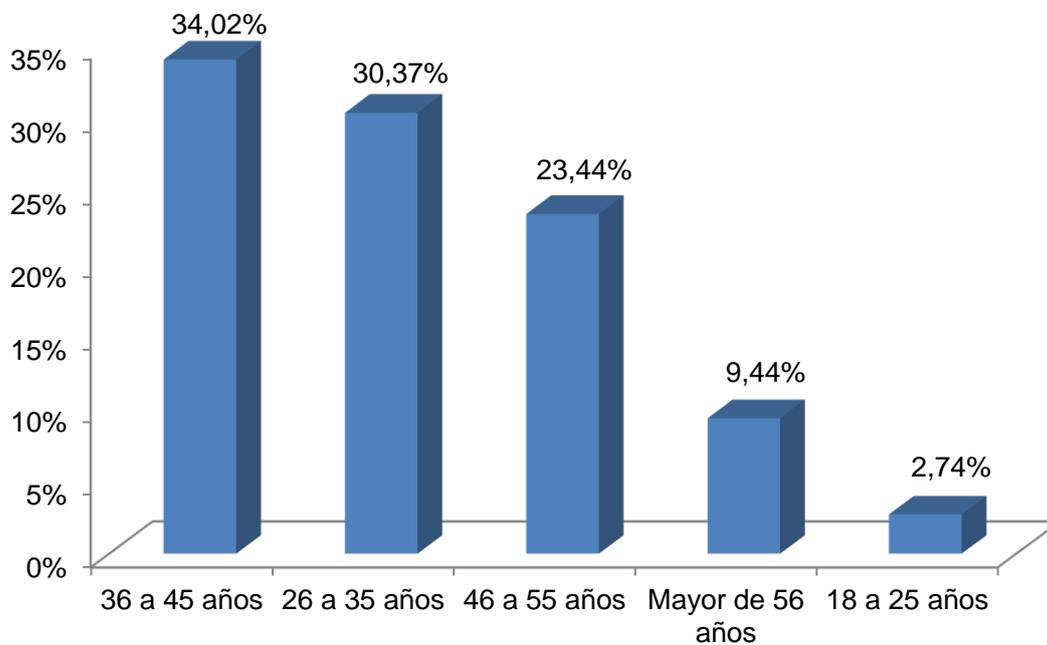
Gráfico 1 - Participación por Convenio Colectivo de Trabajo



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

**Gráfico 2 – Participación por Géneros**

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

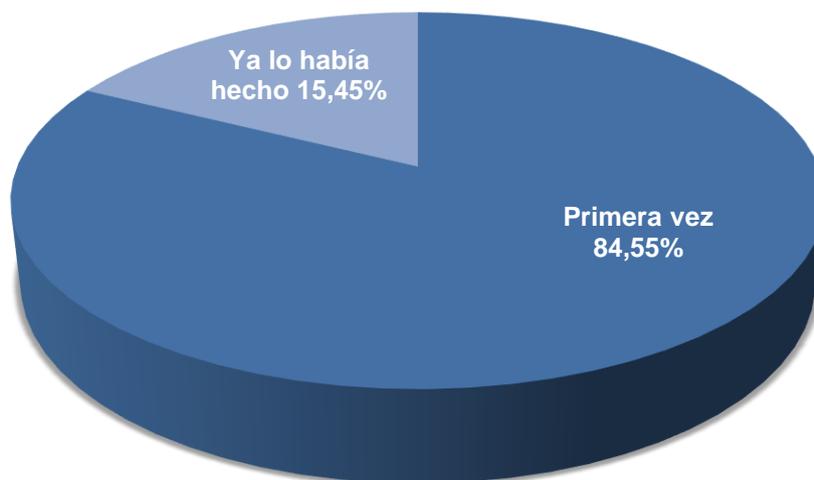
**Gráfico 3 – Rangos etarios**

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

## Dimensión 1- Experiencia en Teletrabajo y utilización de tecnología

Teniendo en cuenta que en otros lugares del mundo el Teletrabajo está extendido desde hace varios años, en nuestro país sólo el 1,6% de las personas que trabajan se encontraban realizando tareas bajo esta modalidad hasta 2019. Por eso y ante la intensificación del uso de la tecnología por el contexto de emergencia sanitaria y Covid-19 resultaba interesante indagar acerca de la experiencia en Teletrabajo de nuestras y nuestros afiliados así como también que herramientas utilizaron para realizarlo. Para el **84,55%** de las personas encuestadas fue la primera vez que hizo Teletrabajo.

Gráfico 4 - Experiencia en Teletrabajo

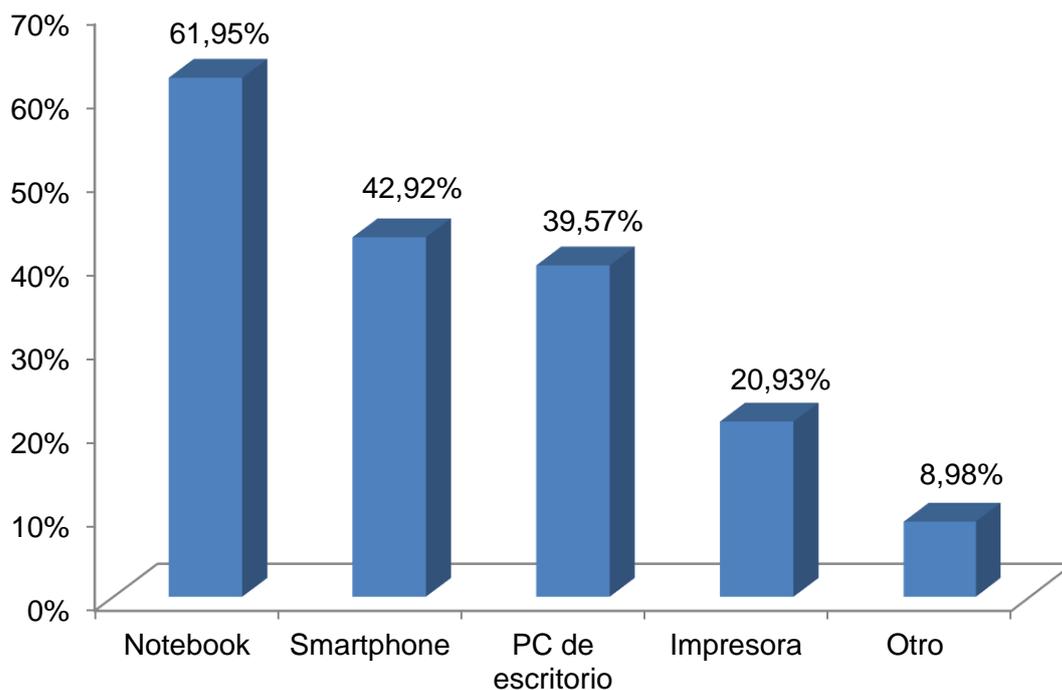


*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

Respecto de la utilización de algún software especial de la empresa para trabajar en forma remota el **57,23%** dice haber trabajado con uno, mientras que no fue el caso para el **42,77%** restante. En cuanto a la posibilidad de acceder en forma remota a la PC de su lugar habitual de trabajo el **53,96%** tenía acceso remoto, mientras que el **46,04%** no. A su vez el **53,50%** no utilizó videollamadas o

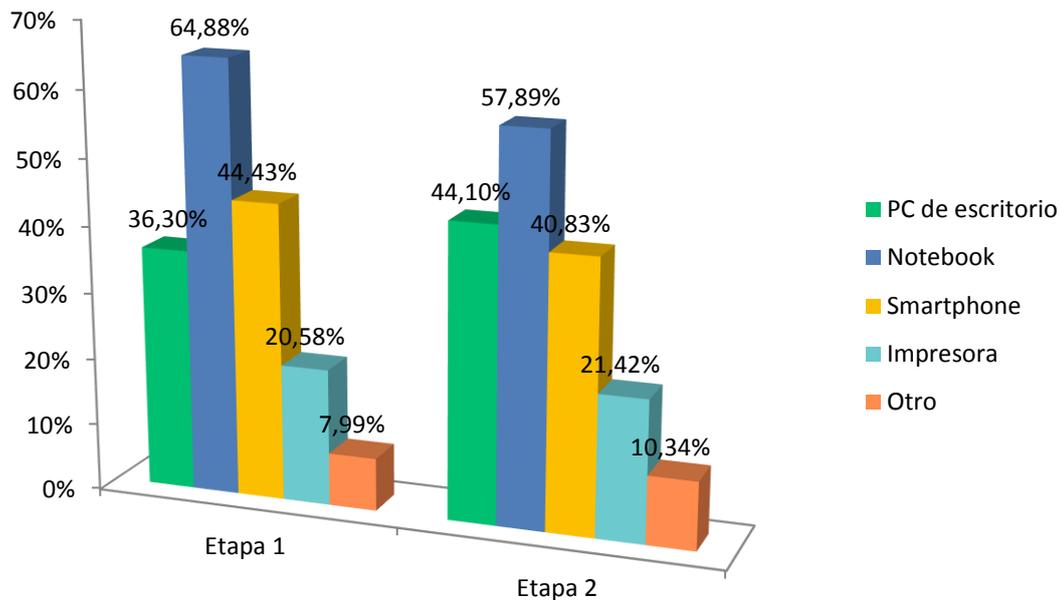
teleconferencias para trabajar, en tanto que el restante **46,50%** sí lo hizo. Entre los softwares más utilizados destacaron el uso de Zoom, Google Meet y Jitsi. Luego se preguntó acerca de los dispositivos tecnológicos utilizados para el Teletrabajo. En este caso la pregunta era de respuesta múltiple, es decir que podían elegir más de una opción. Los dispositivos más usados fueron Notebook con el **61,95%**, Smartphone con el **42,92%** y PC de Escritorio con el **39,57%** (Ver **Gráfico 5**). A su vez en el **Gráfico 6** se puede ver cómo varió el uso de los distintos dispositivos respecto de las distintas etapas. Creció el uso de PC de Escritorio, a la vez que disminuyó el uso de Notebook y Smartphone.

**Gráfico 5 – Dispositivos usados para Teletrabajar (respuesta múltiple)**



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

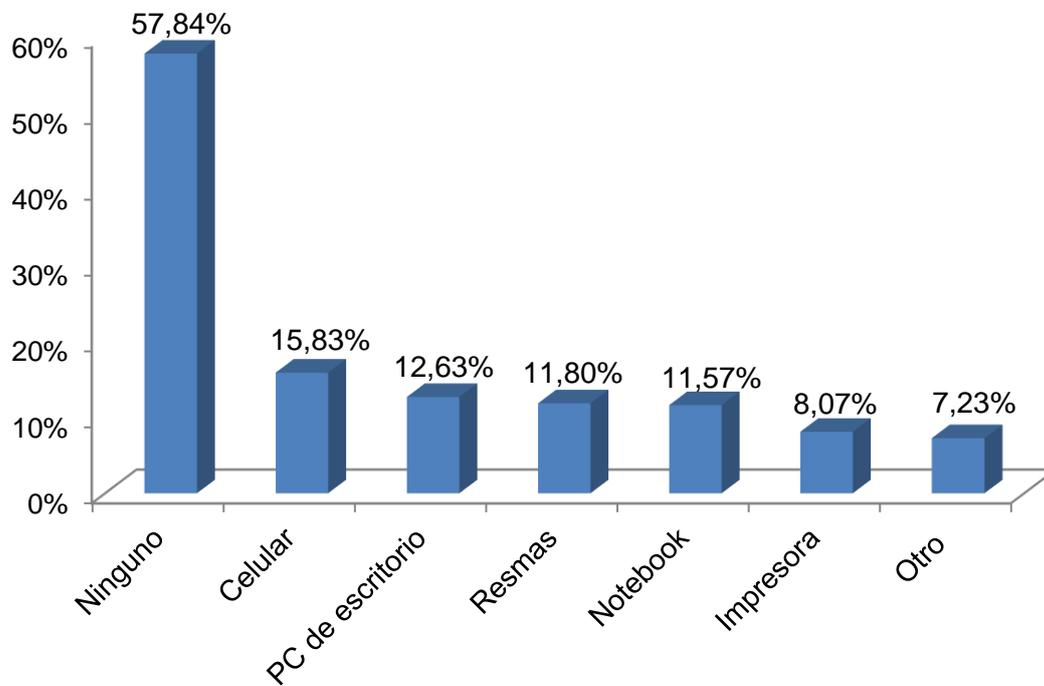
Gráfico 6 – Dispositivos usados para Teletrabajar según etapa (respuesta múltiple)



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDEC*

La irrupción de la pandemia estableció que muchas personas deban trabajar fuera de su lugar habitual. Por eso era importante saber con qué herramientas contaban y cuáles fueron proporcionadas por los/as empleadores/as. En este sentido el **57,84%** no recibió ningún elemento por parte del/la empleador/a para trabajar desde su casa. En tanto, entre los que los/as que sí recibieron elementos para teletrabajar se destacan el Celular con el **15,83%** y la PC de Escritorio con el **12,63%** (Ver Gráfico 7).

Gráfico 7 – Elementos proporcionados por los/as empleadores/as para Teletrabajar (respuesta múltiple)

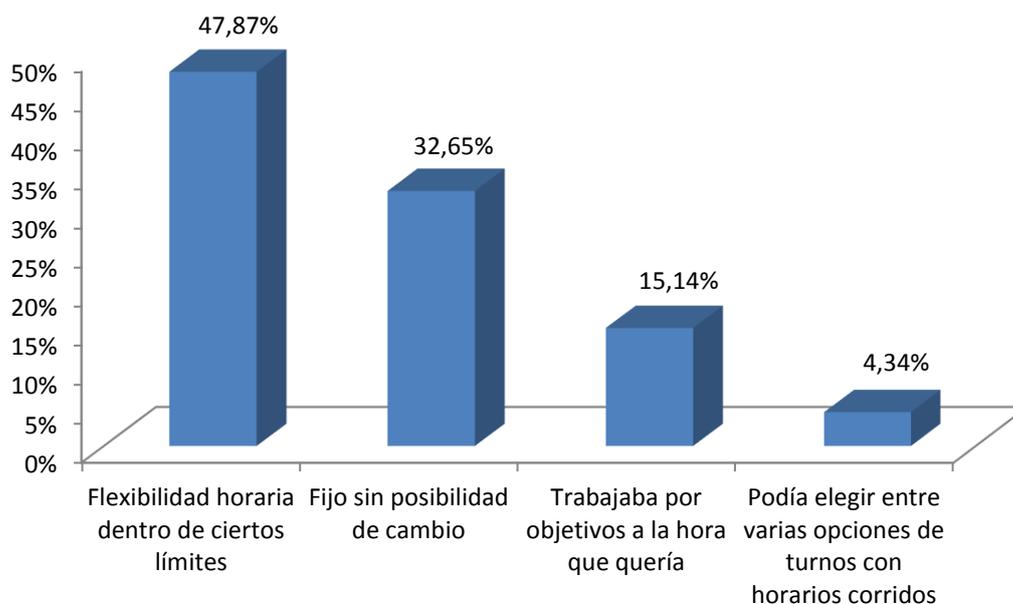


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

## Dimensión 2 - Organización, control de la jornada laboral y protección de datos personales

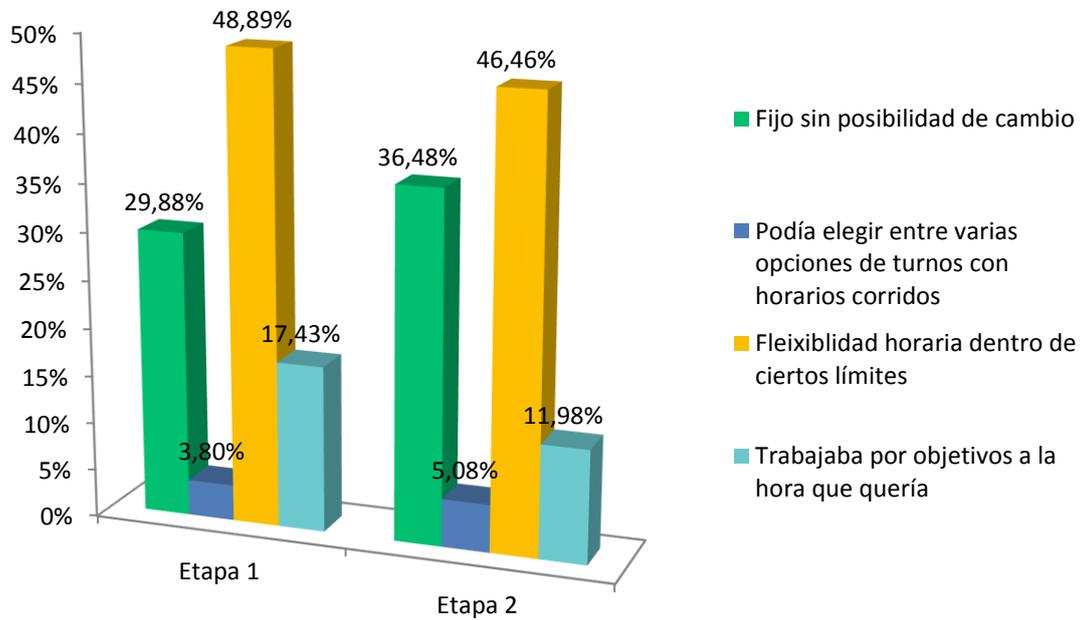
Ante el cambio de situación ocasionado por la pandemia, uno de los grandes emergentes era la organización del espacio y el tiempo de trabajo. En este caso la mayor cantidad de frecuencia en las respuestas se concentró en torno a la posibilidad de contar con flexibilidad horaria adaptada dentro de ciertos límites, en el **47,87%** de los casos. Seguido del cumplimiento de la jornada laboral de forma fija sin posibilidad de cambios en el **32,65%** de los casos (**Ver Gráfico 8**). A su vez, en el **Gráfico 9**, se puede ver la variación de respuestas respecto de la organización de la jornada laboral en las distintas etapas. En la **Etapa 2** mayormente creció el trabajo fijo sin posibilidad de cambio y disminuyeron levemente la flexibilidad horaria y en mayor medida la posibilidad de trabajar por objetivos. Observándose un cambio en la dinámica y organización de la jornada laboral.

Gráfico 8 - Organización de la jornada laboral



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

**Gráfico 9 – Organización de la jornada laboral según etapas**

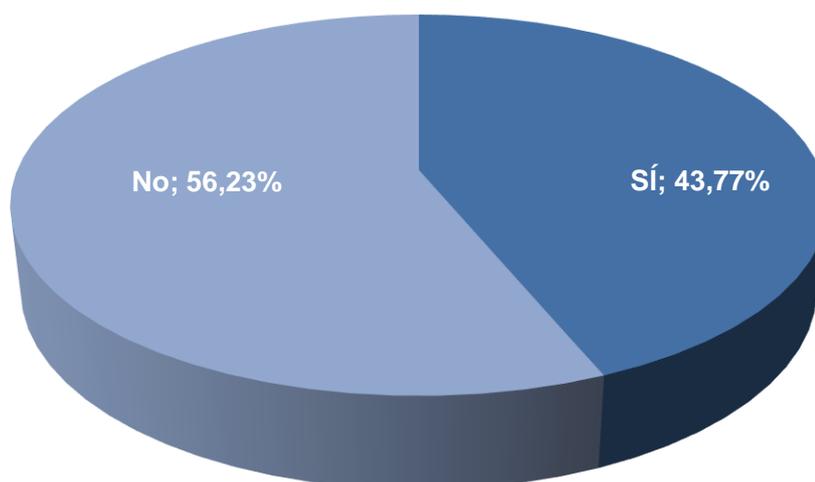


*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC*

Respecto del control de la jornada laboral como se puede ver en el **Gráfico 10** el **56,23%** no era controlado, mientras que el **43,77%** sí lo era.

La forma de control principal con el **47,36%** de las repuestas es a través del logueo mediante E-mail (**Ver Cuadro 1**).

Gráfico 10 – Control de los/as empleadores/as de la jornada laboral



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

Cuadro 1 – Forma de control de la jornada (respuesta múltiple)

Forma de control de la jornada	% de respuestas
Con email	47,36%
Otra*	42,68%
Con logueo a un software	34,55%
Geolocalización	2,64%

**\*Otra:** en este caso mayormente las respuestas se concentraron en llamadas telefónicas de WhatsApp y el envío diario del trabajo realizado.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

En cuanto a la protección de los datos personales así como de la intimidad de las y los trabajadores que se encontraron trabajando bajo la modalidad de Teletrabajo, el **51,07%** respondió que el/la empleador/ra no tenía acceso a los

archivos de su computadora personal, mientras que el **31,58%** respondió que sí y el restante **17,35%** Ns/Nc.

**Cuadro 2 – Acceso de los/as empleadores/as a los archivos de la computadora personal y/o laboral**

<b>Acceso de los/as empleadores/as los archivos de la computadora personal/laboral</b>	<b>% de respuestas</b>
No tiene acceso	51,07%
Sí tiene acceso	31,58%
Ns/Nc	17,35%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDEC.*

Otro aspecto importante era conocer si los/as empleadores/as tenían acceso a la ubicación de las y los trabajadores. En este caso la mayor concentración de respuestas con el **44,29%** fue que el/la empleador/ra no tenía acceso a la ubicación de las personas encuestadas (**Ver Cuadro 3**).

**Cuadro 3 – Acceso del/la empleador/ra a la ubicación de los/as trabajadores/as**

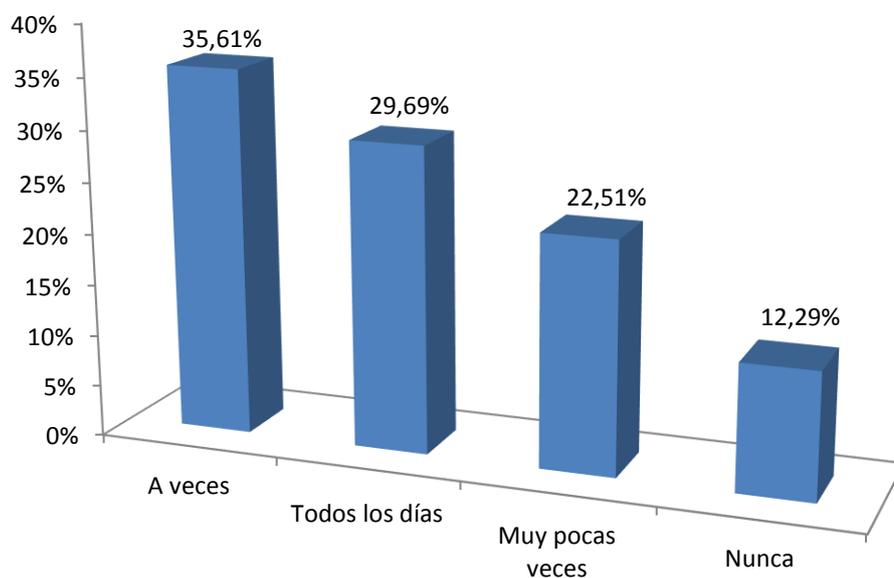
<b>Acceso de los/as empleadores/as a la ubicación</b>	<b>% de respuestas</b>
No	44,29%
Sí	33,71%
Ns/Nc	21,99%

*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDEC.*

La pandemia irrumpió en el mundo y modificó nuestras formas de trabajar en muchos casos, por eso los tiempos y las jornadas de trabajo se volvieron difusas, no siempre respetándose y encontrándonos, trabajando o siendo contactados por motivos laborales fuera de lo que sería nuestra jornada de trabajo habitual. En este sentido, buscamos indagar acerca de la experiencia vivida por las y los

trabajadores. El **35,61%** respondió que a veces es contactado/a fuera de la jornada de trabajo, mientras que el **29,69%** dice haber sido contactado/a todos los días, y el **22,51%** muy pocas veces (**Ver Gráfico 11**).

Gráfico 11 - Frecuencia en que fueron contactados/as fuera de la jornada laboral



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

En este caso si sumamos los porcentajes de las categorías “A veces” y “Todos los días” obtenemos como resultado que en el **65,3%** de los casos las personas frecuentemente fueron contactadas fuera del horario laboral. A su vez si a ese porcentaje le sumamos la categoría “Muy pocas veces”, en el **87,71%** de los casos las personas fueron contactadas fuera de horario laboral.

## Dimensión 3 - Tareas, cambios tecnológicos y capacitación

Entre las tareas que realizan los/as encuestados/as la mayor frecuencia de respuestas recibidas, con el **58,22%** corresponde a tareas administrativas (**Ver Cuadro 4**).

Profundizando en los cambios tecnológicos y el vínculo que establecen con las tareas laborales de las personas que trabajan, a nivel general preguntamos si durante el año 2019 sus tareas habituales se habían visto afectadas por estos cambios, el **80,97%** dijo que no se vieron afectadas, y el restante **19,03%** afirmó que sí fueron afectadas (**Ver Gráfico 12**). A su vez, buscamos indagar por el aspecto cualitativo de estos cambios, es decir en qué forma se vieron afectadas las tareas por los cambios tecnológicos, si fueron positivos o no. En el **Gráfico 13** se puede ver como varió la consideración de estos cambios en las distintas etapas, aunque la pregunta hacía referencia a los cambios acontecidos en el 2019, pudo haber incidido o no la coyuntura actual en las respuestas.

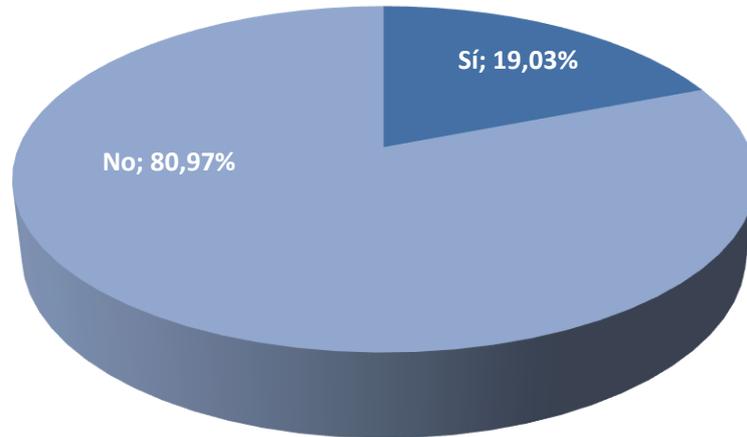
**Cuadro 4 – Participación en la encuesta por tareas**

Tareas que realizan las y los trabajadores	% de respuestas
Administrativas	58,22%
Otro*	18,95%
Atención al público	9,51%
Supervisión	5,25%
Comunicación/Marketing	3,27%
Sistemas y TICs	3,04%
Ventas	1,75%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**\*Otro:** se observa un gran % de respuesta en esta categoría, ocasionado porque la pregunta no permitía opciones múltiples de respuesta, por lo que los/as encuestados/as que realizan más de una tarea optaron por este campo para describir sus funciones, por ejemplo: tareas administrativas y atención al público. A su vez también dentro de la categoría “Otro” pero en menor medida se encontraron tareas como profesiones y oficios. Pero la gran concentración de respuestas en este campo se debe a esta situación en las respuestas, ya que en su mayoría serían tareas administrativas.

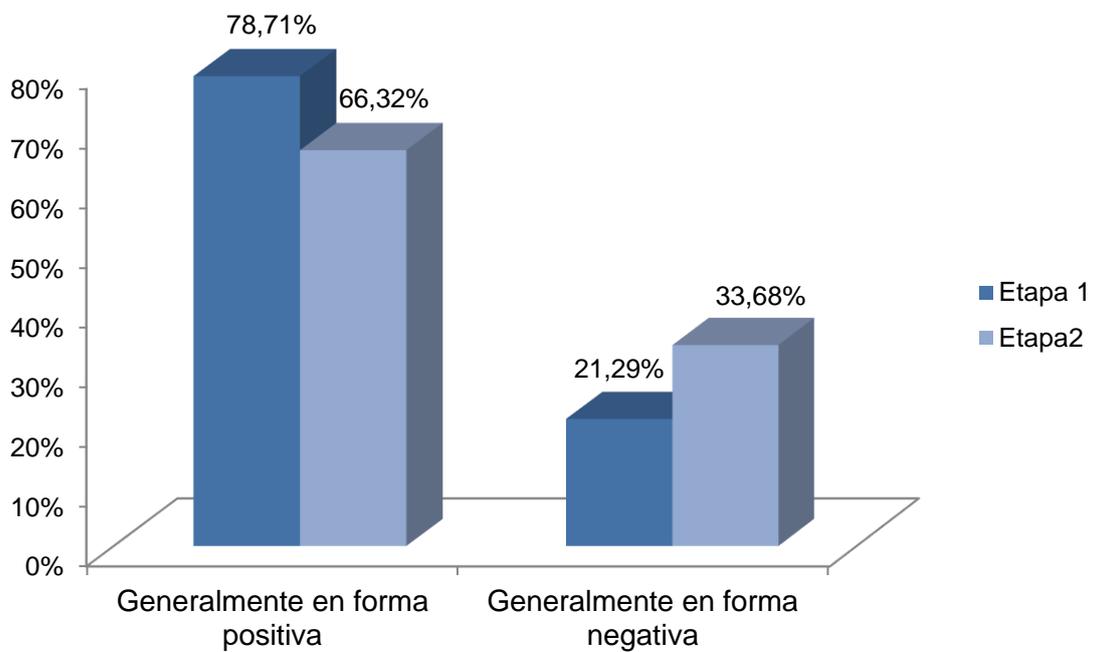
*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

Gráfico 12 – Trabajadores/as afectados/as por cambios tecnológicos o no



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

Gráfico 13 - Forma en que se vieron afectadas las tareas laborales por cambios tecnológicos

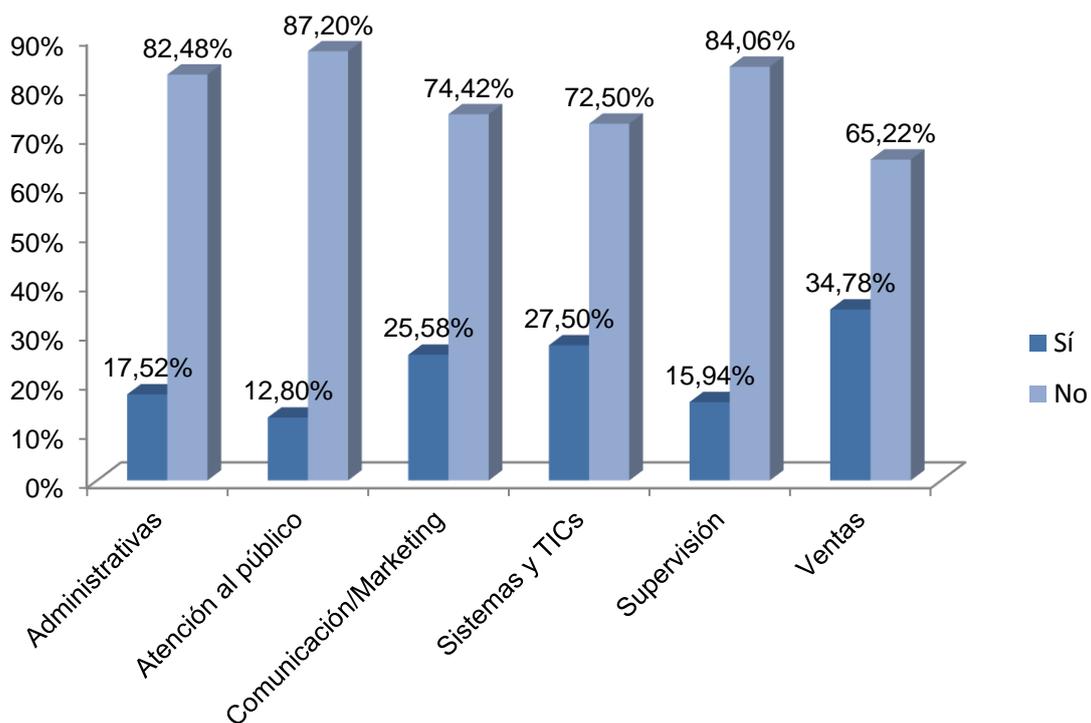


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

En el **Gráfico 13**, podemos observar que en la **Etapa 2**, disminuye la valoración positiva en casi **12** puntos porcentuales respecto de la **Etapa 1**. Y en ese mismo sentido aumenta la valoración negativa de estos cambios.

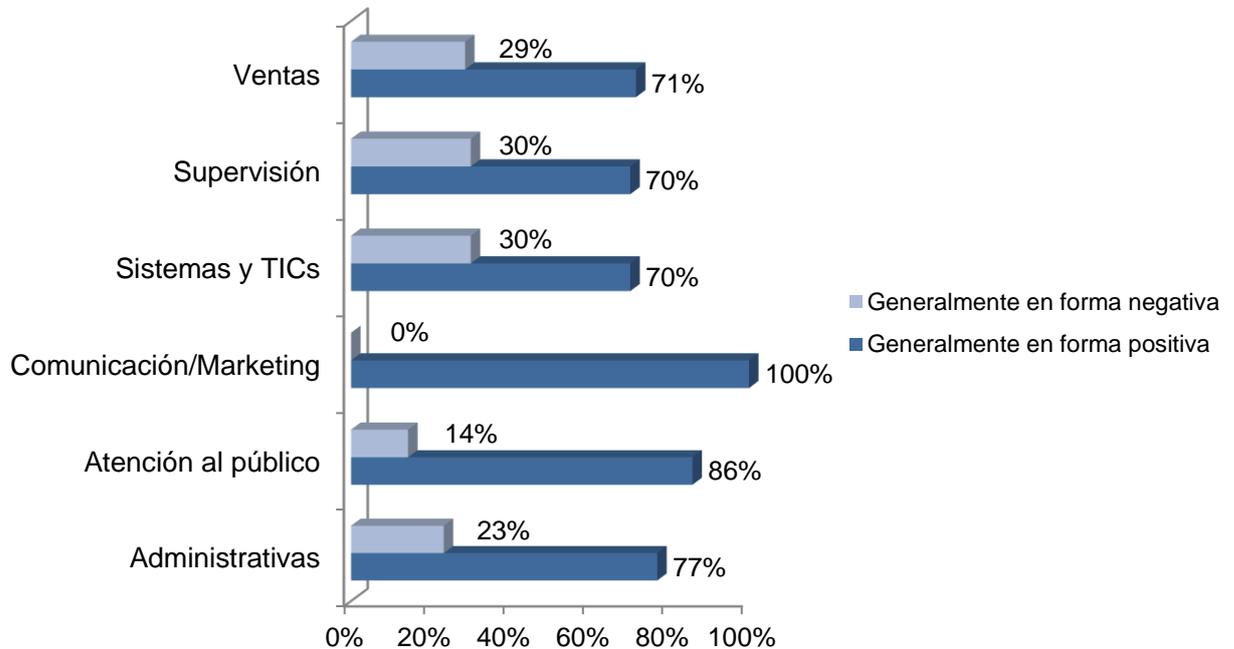
Además de ser importante conocer acerca de los cambios tecnológicos, consideramos importante poder conocer como afectaron estos cambios al interior de las tareas realizadas por las personas encuestadas. En los **Gráficos 14 y 15** se puede observar si impactaron o no y cómo fue ese impacto a nivel cualitativo al interior de las diversas tareas.

**Gráfico 14 – Trabajadores/as afectados/as por cambios tecnológicos o no según tarea**



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

Gráfico 15 – Forma en que se vieron afectadas las tareas laborales por cambios tecnológicos según tarea



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.

Nos resultaba interesante relevar las capacitaciones que habían recibido durante el año 2019 los/as trabajadores/as, atendiendo a las circunstancias cambiantes y la necesidad de estar actualizándose continuamente. El **73,97%** no recibió ninguna capacitación, mientras que el **26,03%** sí lo hizo. En lo referido al aspecto cualitativo de estas capacitaciones, aquí se ofrecía la opción de respuesta múltiple, con el **58,77%** de las respuestas la opción más elegida fue la de capacitaciones vinculadas a temáticas específicas al trabajo que realizan (**Ver Cuadro 5**).

**Cuadro 5 – Capacitación laboral (respuesta múltiple)**

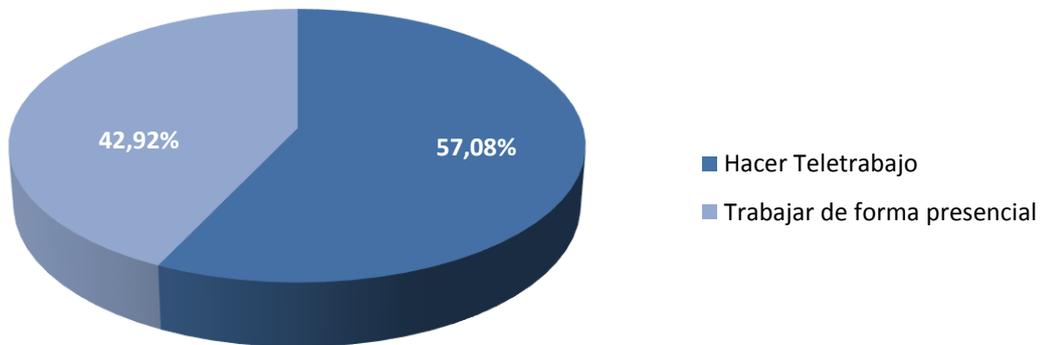
<b>Tipo de capacitación</b>	<b>% de respuestas</b>
Temáticas específicas vinculadas a su trabajo	58,77%
Actividades grupales y trabajo en equipo	37,72%
Informática e innovación tecnológica	26,90%
Primeros auxilios	21,35%
Seguridad y Salud en el trabajo	20,47%
Procesos de calidad	8,48%
Otro	7,89%

*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

## **Dimensión 4 - Opiniones y preferencias acerca de trabajar en forma presencial o Teletrabajo**

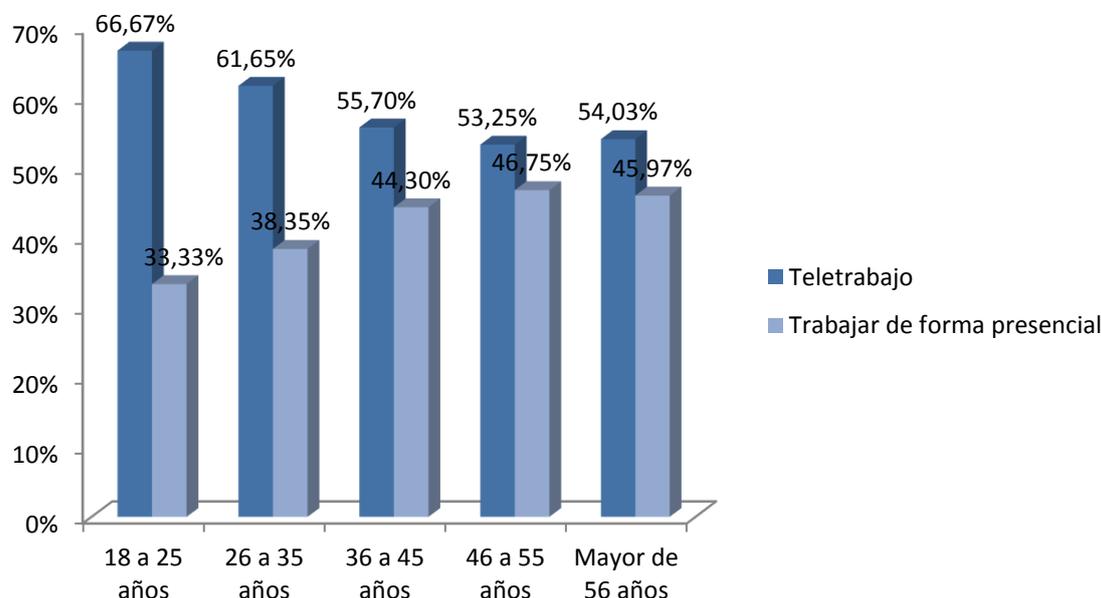
En esta dimensión, buscamos representar las preferencias de los/as encuestados/as al momento de trabajar. Es decir si preferían hacerlo en forma presencial o hacer Teletrabajo. En primer lugar, la pregunta se formuló dando la opción dicotómica, entre trabajo presencial y Teletrabajo. De esta forma la mayor concentración de respuestas fue que el **57,08%** prefiere realizar Teletrabajo, mientras que el **42,92%** hacerlo de forma presencial (**Ver Gráfico 16**).

Gráfico 16 – Preferencias para trabajar



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTECYC.*

En este aspecto incorporamos para el análisis los rangos etarios y la posibilidad de la existencia de brecha digital entre los/as más jóvenes, los/as adultos/as, y adultos/as mayores. Al analizar estas preferencias por rango etario, podemos decir que el porcentaje más elevado de quienes prefieren Teletrabajar se encuentra en el rango de los 18 a 25 años, con el **66,67%** prefiere esta forma de trabajo. Mientras que el rango de los 46 a 55 años es el que prefiere hacerlo en menor medida con el **53,25% (Ver Gráfico 17)**.

**Gráfico 17 – Preferencias para trabajar por rango etario**


*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC.*

Se puede observar que si bien todos/as los/as encuestados/as prefieren hacer Teletrabajo en líneas generales, las mayores frecuencias se dan prácticamente en los casos con los rangos etarios de menor edad.

Ahora bien, ya se observó que la mayoría prefiere Teletrabajar y que rangos etarios prefieren hacerlo en mayor medida. Nos quedaría ver porqué prefieren o no esta forma de trabajo. Analizar las opiniones respecto de los aspectos positivos y negativos.

A nivel general entre las personas que prefieren Teletrabajar el aspecto positivo que más destacan es que pueden regular el tiempo y ser más productivos/as, esta opción fue la más elegida con el **72,67%** de las respuestas (**Ver Gráfico 18**).

Para los que no prefieren teletrabajar y prefieren cumplir sus tareas laborales en forma presencial, principalmente mencionan como negativo que en el Teletrabajo dedican más tiempo a las tareas laborales que si estuvieran en la oficina o en su lugar de trabajo, esta opción concentra el **44,50%** de las respuestas (**Ver Gráfico 19**).

Gráfico 18 – Lo positivo del Teletrabajo para los que prefieren esta modalidad (respuesta múltiple)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

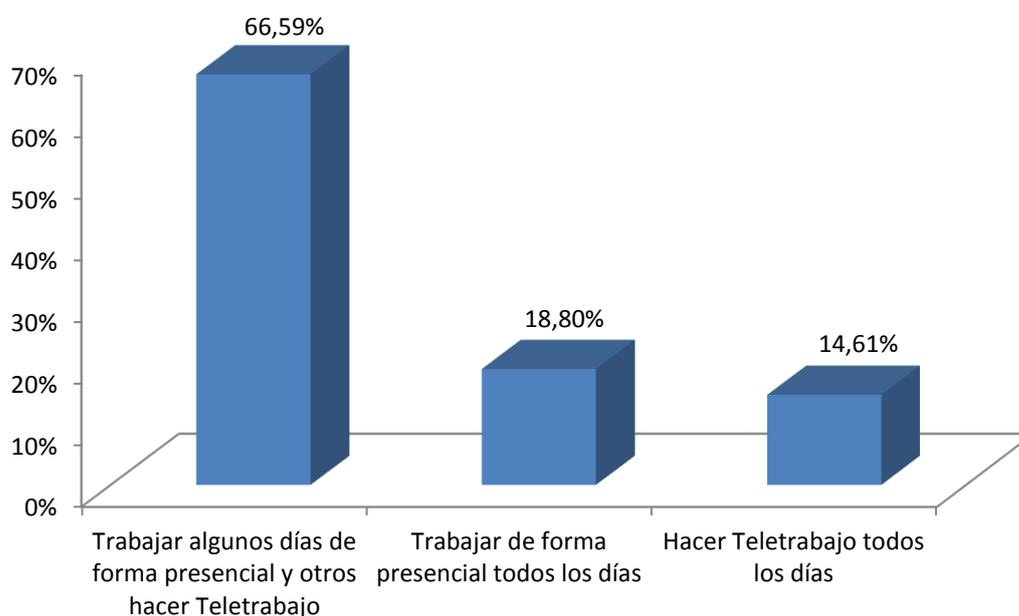
**Gráfico 19 – Lo negativo del Teletrabajo para los que prefieren la modalidad de trabajo presencial (respuesta múltiple)**



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC*

Como mencionamos anteriormente, en primer lugar se dio solamente la posibilidad de responder por las preferencias respecto de dos opciones, es decir si preferían hacer Teletrabajo o trabajar de forma presencial. Pero sobre el final de la encuesta se repitió la pregunta con una variación, se incluyó una opción de respuesta mixta, podían elegir trabajar algunos días de la semana en la oficina o lugar de trabajo habitual y otros hacer Teletrabajo. Los resultados obtenidos fueron que el mayor porcentaje de respuestas con el **66,59%** se inclinó por una opción mixta de trabajo (**Ver Gráfico 20**).

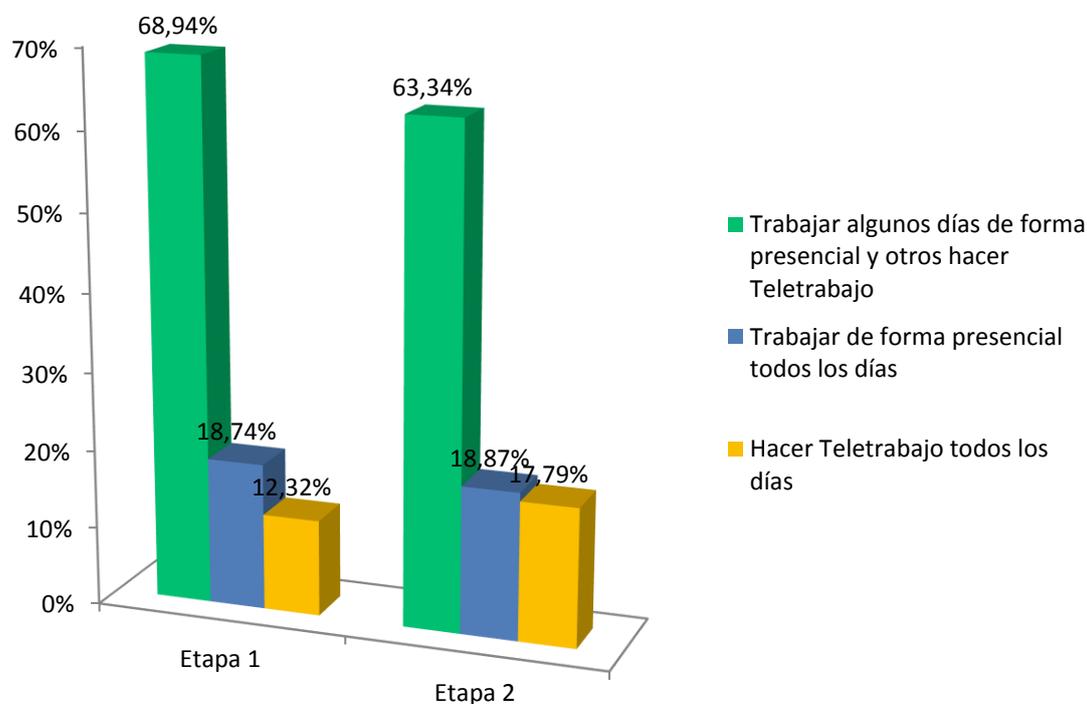
Gráfico 20 – Preferencias para trabajar con agregado de opción mixta.



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC*

La posibilidad de tener una encuesta extendida en el tiempo nos permitió contemplar la variable de la temporalidad. Por eso en este caso nos resultó importante hacer una distinción en como variaron las respuestas en las distintas etapas acerca de las preferencias para trabajar. Por eso en el **Gráfico 21** podemos ver una leve variación en las respuestas en las diferentes etapas.

**Gráfico 21 – Preferencias para trabajar con agregado de opción mixta según etapas**



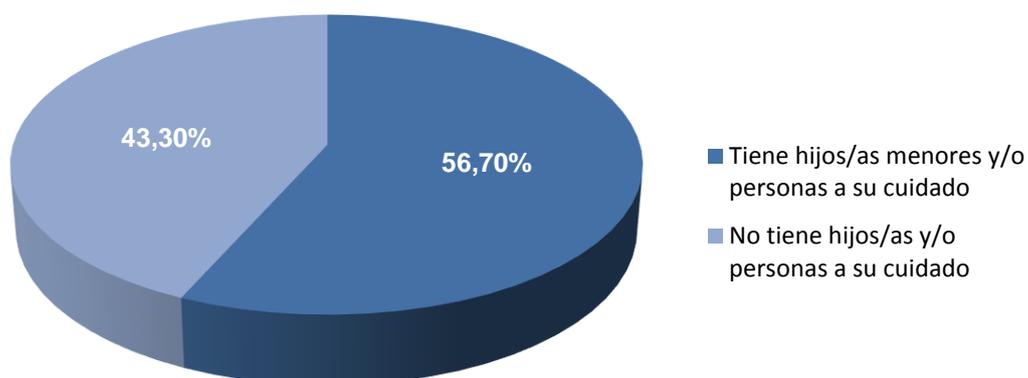
*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC*

En el **Gráfico 21** observamos en la **Etapa 2** un leve descenso en el porcentaje de personas que eligieron la opción mixta, de casi **6** puntos porcentuales. Mientras que a su vez, aumentó el porcentaje de personas que prefieren hacer Teletrabajo todos los días, también casi **6** puntos porcentuales. En tanto que la opción de trabajar en forma presencial se mantuvo prácticamente sin cambios. Esto quiere decir que las personas que prefieren trabajar de forma presencial no cambiaron su opinión, pero sí aumentó la cantidad de personas que prefieren realizar Teletrabajo definitivamente, por sobre la opción mixta.

## Dimensión 5 - Conciliación entre vida familiar, tareas de cuidado y laborales

Una problemática siempre presente y que visibilizó aún más la pandemia, es la combinación cotidiana de la vida familiar, las tareas del hogar, de cuidados y laborales. El Teletrabajo para muchas personas, era realizado en espacios que no eran los más aptos más para trabajar, la casa para muchas personas se volvió la oficina. A su vez teniendo que combinar tareas. En muchos casos las personas no contaban ni con el espacio físico ni con la cantidad de dispositivos tecnológicos para que todas los/as integrantes de la casa cumplan sus tareas, sean laborales o educativas. Es muy importante analizar esta dimensión con perspectiva de género, ya que muchas veces termina recargándose en las trabajadoras todo el peso de las tareas laborales, del hogar y de cuidados. Por eso, indagamos si las y los trabajadores tenían personas a su cuidado. El **56,70%** respondió que sí, que tenía hijos/as o adultos/as mayores a su cuidado, mientras que el **43,30%** no tenía personas a su cuidado (**Ver Gráfico 22**).

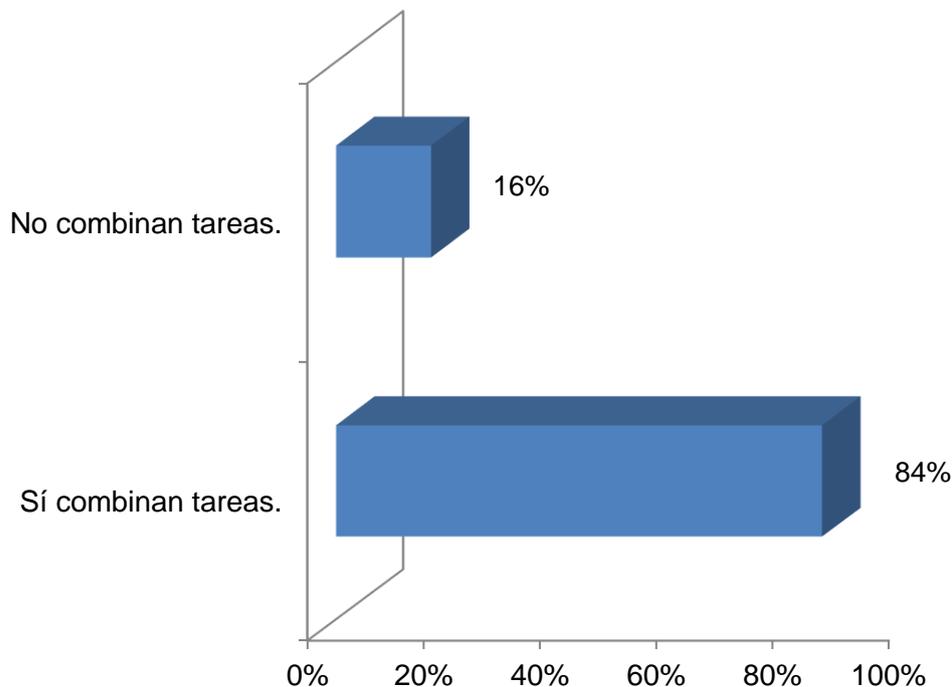
Gráfico 22 – Encuestados/as con personas a su cuidado o no



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

Este dato por sí solo no permite identificar y visibilizar cabalmente la problemática que significa combinar tareas. Por eso, buscamos profundizar en mayor medida. En el **Gráfico 23**, se puede ver que el **84%** de las personas encuestadas combinó Teletrabajo y tareas de cuidado.

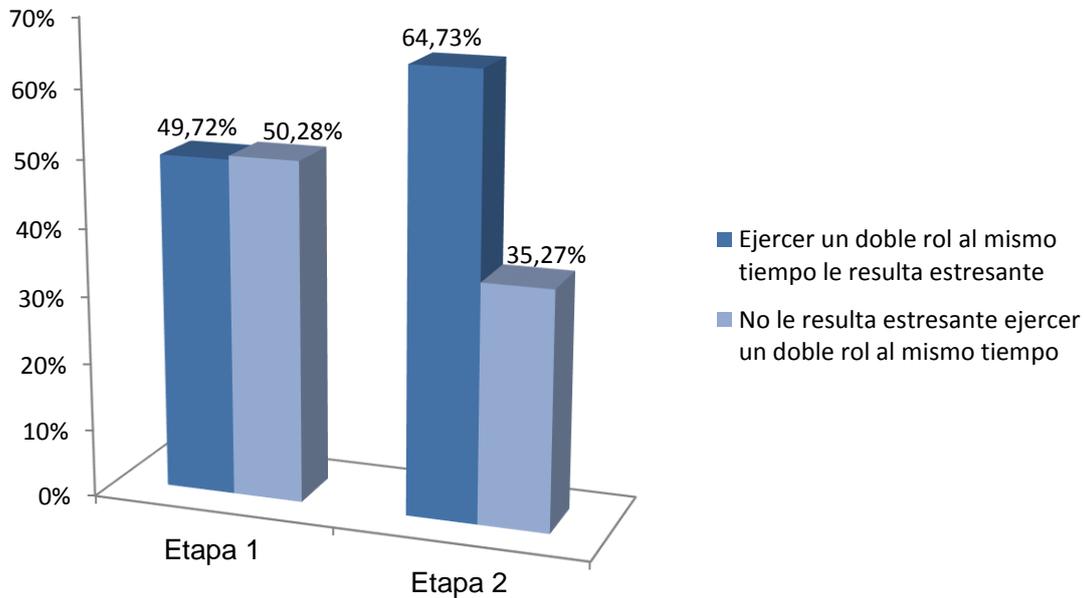
**Gráfico 23 - ¿Combinan tareas laborales y de cuidados durante la jornada de Teletrabajo?**



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC*

Ejercer este doble rol y combinar tareas es complejo y puede resultar estresante para las personas. Por eso se incluyó en la encuesta una pregunta acerca de cómo percibían esta situación, si efectivamente les resultaba estresante la doble función. En el **Gráfico 24**, se puede ver como variaron las respuestas respecto de una etapa a la otra. En la **Etapa 2**, se ve un incremento en el nivel de estrés de las personas respecto de la **Etapa 1**.

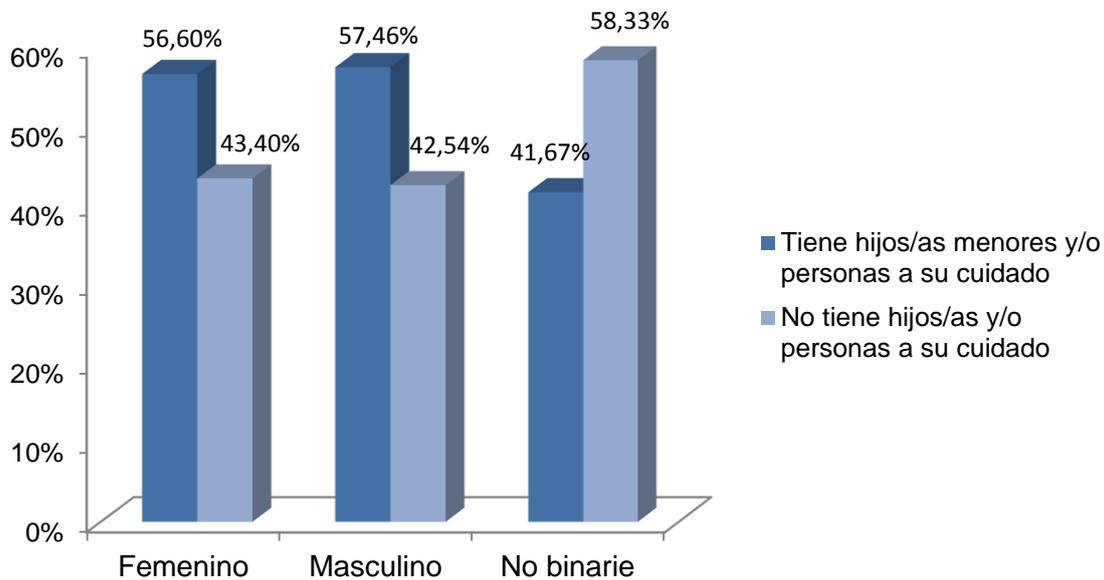
**Gráfico 24 - ¿Ejercer un doble rol al mismo tiempo les resultó estresante?**



*Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC*

En el **Gráfico 24**, se observa un incremento en el nivel de estrés de **15** puntos porcentuales en la **Etapa 2**. Mientras la **Etapa 1** presenta resultados prácticamente iguales. Ahora bien, hicimos este análisis ya no en forma general sino con perspectiva de género, y observamos que el género masculino en el **57,46%** de los casos tiene personas a su cuidado, el femenino en el **56,60%**, y no binaries en el **41,67%** (**Ver Gráfico 25**).

Gráfico 25 – Encuestados/as con personas a su cuidado o no, según género.

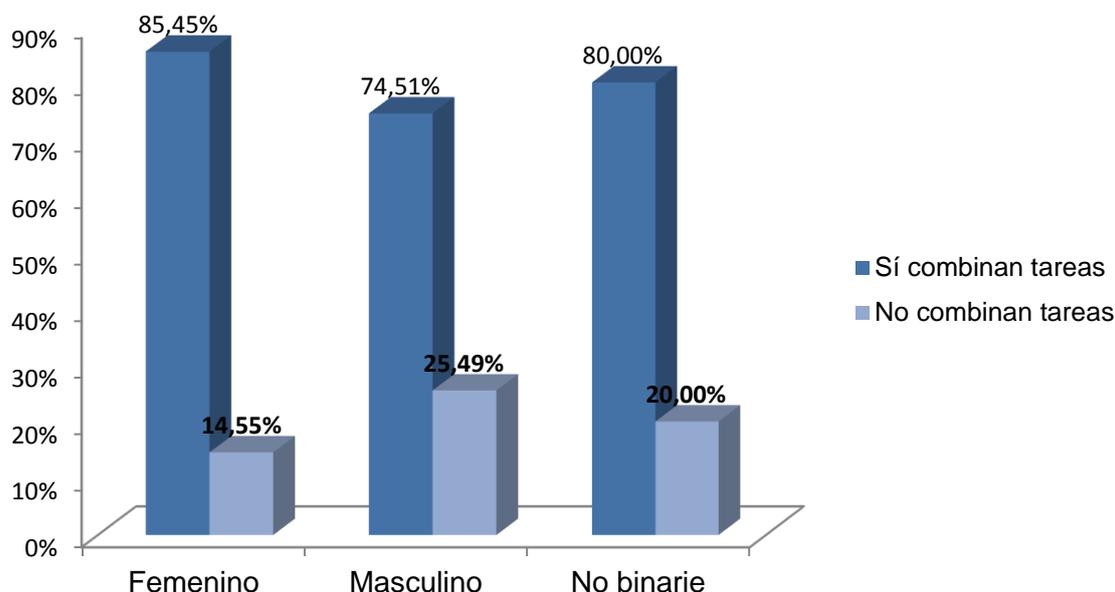


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

Este último Gráfico muestra que se encuentran valores similares entre todos los géneros respecto de tener personas a su cuidado. Pero resulta interesante observar cómo se distribuye la combinación de tareas laborales y de cuidados. En el **Gráfico 26** vemos que el género femenino combina tareas en un **85,45%**, mientras que el masculino en un **74,51%**, y no binaries en un **80%**. Es decir, que si bien tanto el género femenino como el masculino presentan valores similares de personas a su cuidado (**Ver Gráfico 25**), son las mujeres quienes en mayor medida deben combinar tareas de cuidados y laborales, presentado una diferencia de casi **11** puntos porcentuales entre ambos géneros.

Es importante considerar y mencionar que si bien es un dato a observar y a tener en cuenta, también debemos recordar que el universo de personas encuestadas presenta un mayor porcentaje de respuestas del género femenino, lo que hace al análisis sesgado. Aun así, en principio esta diferencia en la recarga de tareas amerita ser puntualizada.

Gráfico 26 – Combinación o no de tareas laborales y de cuidados durante la jornada de Teletrabajo, según género.



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta sobre Teletrabajo del Dpto. de Digitalización y Nuevas Tecnologías de UTEDYC

## Aspectos a mejorar en el Teletrabajo

Nos resultaba interesante obtener y conocer las opiniones de los/as trabajadores/as deportivos y civiles acerca de esta modalidad de trabajo, que debió implementarse en forma prematura por el avance de la pandemia. Por eso incluimos en la encuesta una pregunta abierta, para saber qué aspectos del Teletrabajo debían ser mejorados. En general la tendencia giró en torno al derecho a la desconexión, la provisión de los insumos, la capacitación, la compensación de gastos, la dificultad de combinar tareas de cuidados y laborales, y la complejidad de no contar con un espacio adecuado para trabajar, teniendo que compartir los espacios y los dispositivos entre todos los miembros de la familia. A su vez, algunas opiniones refieren estar conformes con este tipo de modalidad de trabajo. Realizamos una selección para incluir algunas citas textuales de las opiniones de los/as encuestados/as para que puedan conocer de primera mano su visión. Nos

hubiera encantado poner todas las opiniones pero teniendo en cuenta que son más de 1300 por una cuestión de espacio incluimos solamente algunas de las más representativas. Pero igualmente hemos leído todas y cada una de las opiniones. Siendo de vital importancia conocer sus impresiones.

### Opiniones Textuales de trabajadores y trabajadoras deportivos y civiles sobre aspectos a mejorar:

*"Capacitación a personas que no manejan las herramientas para poder utilizar la modalidad de teletrabajo".*

*"Respetar los horarios de trabajo, ya que tenemos una vida aparte del trabajo".*

*"Más consideración o flexibilidad en los horarios con quienes somos padres. Tanto mi marido como yo estamos haciendo teletrabajo en casa con mi hija en el mismo horario, lo que dificulta mi rendimiento".*

*"Que se haga dentro del horario laboral. Estar en casa no significa estar disponible full time. También que sea el empleador quien te provea de la herramienta laboral".*

*"Más que mejorar considero que debería comenzar a implementar este sistema. Actualmente estoy trabajando remotamente dada la situación actual y es muy satisfactorio, obviamente que hay muchas cosas a mejorar pero nada imposible".*

*"Acceso a internet y disponibilidad de insumos".*

*"Los elementos necesarios para poder trabajar de manera práctica sin tener que recurrir a usar mis herramientas personales o ajenas".*

*"Ninguna. El teletrabajo nos despersonaliza y corta el contacto humano. Para la docencia no es necesario".*

*"Sistematización, aplicar nuevas tecnologías, programas, implementar algo que reemplace al papel y así cuidar nuestro medio ambiente, mayor capacidad en los servidores de las empresas, etc."*

*"Trabajar desde la casa implica no contar con un espacio físico, la vida laboral de la personal, si no se adapta la dinámica de reuniones y tiempos de dedicación, puede ser muy desgastante al final del día. El tiempo rinde más, porque uno/a no tiene el cansancio del viaje, está cómodo/a, en su casa y se generan menos interrupciones (conversación de escritorio, con otros equipos, típico de oficinas abiertas), en la medida que el espacio sea funcional, se puede estar más concentrado/a. Pero mantener el mismo nivel de concentración/atención durante lo que dura la jornada presencial es mucho más cansador que yendo a la oficina"*

*"Accesibilidad a los datos e información que manejamos en las computadoras de las oficinas. Internet"*

*"Proporcionar el material y equipo necesario para poder realizar el teletrabajo de manera eficiente. Capacitar al personal"*

*"Que respeten los horarios de oficina normal. Al estar en nuestro domicilio consideran llamar en cualquier horario"*

*"El teletrabajo implica que tienen que estar preparado la empresa y asumimos, uno. Lugares precarios, más niños lo hace difícil"*

*"Me encantaría que el teletrabajo sea la nueva modalidad, es súper interesante y se puede llegar a ser igual de productivo. Quizás combinando teletrabajo con días de trabajo presencial. Si fuese una modalidad posible mejoría mi lugar de trabajo en mi hogar destinando un lugar específico similar al de la oficina. Ahora la mayoría tenemos posibilidad de tener en nuestras casas internet y estar comunicados con el celular, mail, etc. Sería un cambio importante con responsabilidad muy posible"*

*"Que el empleador facilite las herramientas necesarias para desarrollar mejor las tareas".*

*"Tenemos que adaptarnos. Me parece una buena opción de trabajo y de cuidado para el estrés que hoy es tan común".*

*"Debería generarse algún canal de comunicación constante con los/as compañeros/as de trabajo a fin de promover el trabajo colaborativo".*

*"Creo que se pueden mejorar aspectos específicos, pero lo que no se puede mejorar está relacionado con el tiempo que llevamos en Argentina con este sistema, para que el sistema sea masivo y no discriminatorio, todos/as los/as argentinos/as deben tener acceso a la tecnología, esto es poco probable, dado que no todos tienen acceso a estos instrumentos tecnológicos, sea por economía, conocimiento, educación y demás aspectos. Si hablamos específicamente modalidad de trabajo, el empleador debe facilitar las herramientas necesarias para poder hacer efectiva la tarea laboral, hablamos de PC u otro dispositivo, internet más excelente velocidad y capacitaciones asiduas en el transcurso del año, básicamente necesitamos práctica y por ende tiempo".*

*"Mayor flexibilidad con los horarios".*

*"Cuando el tema requiere a varios de los/as empleados/as que están involucrados se dificulta la fluidez de la comunicación".*

*"Conectividad a los archivos de la oficina".*

*"La comunicación con los empleadores. Más teleconferencias, charlas para dejar en claro los objetivos que se persiguen, contextualizar las tareas y actividades, asegurarse que todas/os estamos trabajando para un fin común, fortalecer la identidad de los empleados/as con las organizaciones. Menos mensajes de WhatsApp (escritos y de voz) dando órdenes sin explicar qué objetivos se buscan, sin conocer las realidades al interior de los hogares, etc.".*

*"No me gusta para nada".*

*"En caso que el teletrabajo sea de forma continua, brindar una silla acorde a escritorio para la espalda. Un sistema continuo sin interrupciones para poder conectarse al ordenar de la oficina desde casa".*

*"Que los/as empleadores/as consideren autorizar la modalidad de teletrabajo luego de la pandemia".*

*"Creo que así de la forma que lo hago desde casa con las herramientas necesaria, casi no cambiaría nada. De esta manera estoy conforme".*

*"El horario ya que estoy casi todo el día a disposición de la empresa y las herramientas de trabajo que no son las mismas que las que tengo en la oficina".*

*"El consumo de energía eléctrica doméstica aumento con esta modalidad de trabajo. La empresa debería ayudar con ese costo"*

*"Compensación por gastos de luz, gas e internet".*

*"Realmente hasta ahora nada. Término la jornada tranquila. Quizás me haría falta a veces una buena señal porque mi internet anda mal. Pero en líneas generales no he tenido problemas. Me adapte rápido".*

*"La relación teletrabajo/cuidado y escolarización de niños menores es un problema".*

*"El control de los horarios, ya que desde que trabajo desde mi casa no tengo límites de horario".*

## Consideraciones finales

La encuesta se implementó con el objetivo de conocer las opiniones y la situación en la que se encontraban trabajando las personas representadas por UTEDYC. La irrupción de la pandemia agilizó e intensificó la inserción de las tareas laborales mediante el uso de TICs.

En lo referido al Teletrabajo, no era una forma de trabajo frecuente en la Argentina, de hecho sólo el 1,6% de las personas trabajadoras se encontraban realizando tareas bajo esta modalidad en la Argentina, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicados en 2017, pero por razones coyunturales muchas personas se encontraron realizándolo de manera imprevista a partir del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

Es importante destacar que, como muestra el Grafico 4, el 84,55% de las personas encuestadas indicó que es la primera vez que trabaja bajo esta modalidad. Es decir que trabajar bajo modalidad de Teletrabajo es una situación novedosa para los/as trabajadores/as deportivos y civiles así como para la UTEDYC, que no contaba aun con reglamentaciones convencionales al respecto.

Al momento de comenzar con la publicación de la encuesta en el mes de marzo, no había una ley que regulara el Teletrabajo. La misma fue publicada en el Boletín Oficial el día 14/08/20 casi al final de la vigencia de la encuesta.

Fue interesante observar cómo evolucionaron algunas opiniones a lo largo del tiempo que duró la encuesta. Lo cual nos permitió un análisis que incluye la variable de la temporalidad. Los resultados nos permitieron comprender y aprehender las opiniones, formas de pensar y sentir, así como también las situaciones por las que estuvieron atravesando los/as trabajadores/as deportivos y civiles que se encontraron realizando Teletrabajo.

Las consideraciones que nos deja la experiencia de las personas encuestadas refieren, entre otras, a los desafíos presentes como: la brecha digital, la formación y capacitación, no solamente para los/as adultos/as, adultos/as mayores, sino también para los/as jóvenes, ya que el hecho de ser nativos/as digitales no implica que todos/as hayan tenido acceso a la tecnología y se encuentren familiarizados/as con ella en sus aplicaciones laborales.

La pandemia visibilizó diversos aspectos y profundizó las desigualdades, como por ejemplo la combinación entre tareas de cuidado y laborales. Resulta importante mencionar que a pesar de que en ambos casos los géneros femenino y masculino tenían la misma proporción de personas a su cuidado, fueron las mujeres quienes mayormente combinaron ambas tareas. En líneas generales, ejercer un doble rol puede resultar estresante. Esto puede verse en cómo evolucionó ese nivel de estrés entre la Etapa 1 y la Etapa 2.

Con respecto a los insumos de trabajo, cabe destacar que en una gran mayoría, las opiniones de las personas encuestadas refirieron que no contaron con los dispositivos y elementos adecuados para trabajar desde sus casas. De hecho, más de la mitad de las personas respondió que no recibió ningún elemento para trabajar por parte de los/as empleadores/as.

A su vez, una situación relevante fue el derecho a la desconexión, con mucha frecuencia los/as encuestados/as respondieron que fueron contactados/as fuera de la jornada laboral. Desdibujando la diferencia entre la jornada laboral y el tiempo personal.

La emergencia sanitaria no dio tiempo a celebrar acuerdos convencionales sobre condiciones de trabajo en esta modalidad, sumándose a ello complejidades relacionadas con el pago de salarios, hacer efectiva la dispensa del deber de asistencia de las personas contempladas en grupos de riesgo y garantizar las condiciones de seguridad y salud laboral para prevenir contagios de Covid-19 en aquellas personas trabajadoras deportivas y civiles que desempeñaron tareas esenciales.

Cabe destacar que la nueva Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo vino a subsanar esta carencia de provisión de elementos y servicios necesarios para el teletrabajo en sus artículos 9° y 10°, así como el derecho a la desconexión en su artículo 5° entre otras garantías, pero las mismas entraron en vigencia 90 días posteriores a la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio según lo indica en su artículo 19°, evidenciando la complejidad social y económica que obstaculiza lograr el cumplimiento colectivo de estos derechos, que ha impedido también a la UTEDYC avanzar en estas conquistas durante los meses que se extendió la encuesta.

Pudimos observar que muchas personas no cuentan con el espacio físico, ya que la casa se volvió la oficina y no en todos los casos se tiene el espacio para



realizar las tareas laborales de forma adecuada. Asimismo, no siempre se cuenta con la cantidad de dispositivos tecnológicos para que todas las personas de la casa puedan cumplir con sus tareas, sean laborales o educativas.

En cuanto a las preferencias de cómo les gustaría trabajar a los/as trabajadores/as deportivos y civiles, es importante contemplar que inicialmente en su mayoría se volcaron por la opción del Teletrabajo, cuando las opciones eran dicotómicas, hacer Teletrabajo o trabajar de forma presencial. Pero cuando se incluyó una opción mixta de trabajo, es decir ir algunos días a la semana a la oficina y otros hacer Teletrabajo, la opción mixta presentó un considerable mayor porcentaje de respuestas. Lo que permite pensar que exista una preferencia pronunciada de las personas que buscan un equilibrio entre el trabajo presencial y el Teletrabajo.

Finalmente, este informe refuerza las convicciones de la UTEDYC respecto cinco ejes centrales: la importancia de defender los derechos de los/as trabajadores y trabajadoras también en materia tecnológica y digital, el análisis estratégico del impacto de las innovaciones tecnológicas en el trabajo, la defensa de los puestos de trabajo, el rol sindical en la formación y recalificación profesional de las personas trabajadoras y el alcance sindical de nuevos perfiles de puesto que surgen con las nuevas tecnologías.